2021_2

Edycja 1

RAPORT SCIENCE ZEN:

DIAGNOZA SPOŁECZNA DOBROSTANU I KONDYCJI PSYCHICZNEJ MŁODYCH NAUKOWCÓW W POLSCE

Science Zen
by BITECH ThinkTank

Spis treści

W CZYM RZECZ? 1

Wstęp na trzy głosy 4

METODOLOGIA 6

WYNIKI 11

Motywacja 16

Atmosfera na uczelni 20

Współpraca z promotorem i uczelnią 28

Doświadczenie stresu 36

Poczucie niepewności 44

Samorozwój i wypalenie 51

REKOMENDACJE 56

CO DALEJ? 68

BIBLIOGRAFIA 71

1

W CZYM RZECZ?

W CZYM RZECZ?

Science Zen
by BITECH ThinkTank

> *Na wielu polskich uczelniach pokutuje „darwinistyczne" podejście do studentów oraz doktorantów: „Musisz mieć twardą skórę, musisz być silna/silny, bo tylko silni sobie poradzą".*
>
> *Często spotykaliśmy się z nastawieniem, że trzeba być silnym psychicznie, bo środowisko akademickie jest bezwzględne.*

Program naukowo-badawczy **SCIENCE ZEN, czyli diagnoza dobrostanu i kondycji psychicznej doktorantów oraz młodych naukowców w Polsce** to koncepcja komplementarnych działań badawczych podejmowanych w celu poprawy sytuacji w polskim środowisku akademickim.

Wieloletnie obserwacje z pozycji pracowników naukowych oraz wymiana doświadczeń z innymi pracownikami tego sektora, a także uważność na opinie doktorantów i doktorantek w obrębie całego kraju miały bezpośredni wpływ na opracowanie i zrealizowanie niniejszego badania eksploracyjnego.

Jest to pierwszy etap diagnozy SCIENCE ZEN.
Już niebawem planowane są działania badawcze wobec kolejnych grup uczestników życia akademickiego.

MISJA BITECH ThinkTank

Fundacja Wspierania Nauki i Rozwoju Edukacji BITECH (BITECH ThinkTank) to organizacja pozarządowa, która jest **pomysłodawcą i realizatorem pierwszego w Polsce niezależnego programu badawczego**, diagnozującego stan dobrostanu i kondycji psychicznej uczestników życia akademickiego **SCIENCE ZEN**.

Jednym z głównych obszarów misji BITECH ThinkTank jest wspieranie funkcjonowania młodych naukowców oraz inicjowanie dialogu, prowadzącego do poprawy jakości kształcenia na polskich uczelniach wyższych dla każdej z zainteresowanych stron. Aby tego dokonać należy wskazać dotychczasowe zaniedbania i okoliczności pracy osób tworzących akademię.

Naszym celem jest działanie na rzecz wzrostu znaczenia humanistyki i humanistów w sferze publicznej, czyli na uczelniach, rynku pracy i w oczach społeczeństwa.

W szczególności zajmują nas problemy młodych badaczy, początkujących pracowników naukowych, jak również wszystkich tych, którzy chcą wdrażać rozwiązania oparte na wiedzy w obszarze rynkowym i pozarządowym.

W ramach BITECH ThinkTank gromadzimy ekspertów zajmujących się praktycznymi i społecznymi kontekstami akademii.

Współpracujemy międzysektorowo na rzecz budowania dialogu pomiędzy światami human&tech.

WSTĘP NA TRZY GŁOSY

W zasłyszany niegdyś cytat "Mam taką naiwną wiarę, żeby zmieniać świat. Żeby go zmieniać na lepsze" wierzę od czasów liceum. Pomysł na program badawczy - jakim stały się już w tej chwili działania nazwane przez nas SCIENCE ZEN - przyszedł do nas spontanicznie.
W ramach poszukiwania na bitechowe social media treści wspierających kondycję psychiczną młodych naukowców, odkryliśmy, że w zasadzie nie ma w Polsce badań ilościowych, a tym bardziej jakościowych, opowiadających o losach tej grupy społecznej. Postanowiliśmy podjąć wyzwanie.

Dziś, po roku pracy nad eksploracyjną próbą badawczą, wysłuchaniu kilkudziesięciu osób i analizie tego materiału wiem jedno - mam może i naiwną, ale wielką wiarę w to, że działania naszej organizacji przyczynią się do zmiany, której potrzebuje nie tylko polska nauka, ale przede wszystkim ludzie ją tworzący! Oddajemy do Waszych rąk ten dokument z nadzieją, że nie przepadnie bez echa.

PREZES BITECH ThinkTank: dr Ania Kalinowska-Balcerzak

Jako think tank mamy misję. Wierzymy, że o Nauce trzeba mówić głośno i często, pogłębiając społeczne zaufanie do odkryć i naukowców. Wzajemne zrozumienie nie będzie jednak możliwe bez naświetlenia warunków w jakich pracują badacze dla naszego wspólnego dobra. Wbrew pozorom, psychicznych kosztów doktoratu i pracy naukowej nie ponosi wyłącznie jednostka, ale całe społeczeństwo, które przez negatywne zjawiska na uczelniach zostaje pozbawione innowacji i możliwości rozwoju. Doktoranci i naukowcy potrzebują wsparcia - psychologicznego, instytucjonalnego i społecznego. To nasza wspólna sprawa. Mamy zatem nadzieję, że nasz raport pomoże nie tylko wypracować lepsze praktyki w środowisku akademickim, ale pomoże też opinii publicznej spojrzeć na nas z większą empatią.

P.O. VICE PREZES BITECH ThinkTank: Anna Wałęsa

Kiedy tworzyliśmy BITECH, jeszcze jako profil w mediach społecznościowych, sami byliśmy świeżo po obronie własnych doktoratów. Pamiętaliśmy dokładnie nasze doświadczenia związane z drogą przez świat Akademii. Teraz pragniemy, żeby te doświadczenia podobnych nam doktorantów oraz młodych naukowców wybrzmiały i wydostały się z korytarzy uczelni.
Chcemy świata w którym talenty nie są marnowane. Dlatego w raporcie SCIENCE ZEN przedstawiamy na jakie przeszkody: instytucjonalne, personalne i kulturowe natrafiać mogą zdolni ludzie, którzy chcieli realizować się jako naukowcy.
Mamy nadzieję, że dokument, który Wam tutaj przedstawiamy pozwoli znaleźć rozwiązania na bolączki tropiące polskie szkolnictwo wyższe.

Przewodniczący Rady Fundacji BITECH: dr Bartłomiej Balcerzak

ZEN W NAUCE SZUKAJĄ

TO ONI OD KWIETNIA 2021 TWORZĄ PROJEKT SCIENCE ZEN

DR ANIA KALINOWSKA-BALCERZAK

koordynacja zespołu badawczego, badania jakościowe

DR BARTŁOMIEJ BALCERZAK

projektowanie metodologii badań, badania ilościowe

LENA ZIELSKA

ekspertyza psychologiczna

ANNA WAŁĘSA

komunikacja, współpraca z partnerami projektu

NASI PRAKTYKANCI

JAKUB KRASUCKI

wsparcie analiz

BARBARA KUŹNICKA

wsparcie analiz

JOANNA NAWROCKA

wsparcie komunikacji

Jako interdyscyplinarny zespół badawczy, postanowiliśmy zlokalizować oraz zdefiniować problemy systemowe polskich uczelni wyższych. Na rozmaitych etapach kariery każdy z członków naszego zespołu pracował w strukturach akademickich.
Dodatkowo - obserwacje i przesłanki wyniesione z kilkuletniego doświadczenia studiów doktoranckich sprawiły, że nie mogliśmy dłużej ignorować sytuacji doktorantów w Polsce.

W zespole programu SCIENCE ZEN łączymy kompetencje wywodzące się dorobku nauk społecznych (socjologia, psychologia, antropologia, cultural studies). Prowadzona przez nas diagnoza ma charakter społeczno-kulturowy, a jej rezultatem będzie zmapowanie pozytywnych i negatywnych zjawisk, tendencji i schematów działania, jakie funkcjonują na polskich uczelniach wyższych, a tym samym oddziałują na warunki pracy i samopoczucie zarówno studentów, jak i pracowników akademickich.

2

METODOLOGIA

METODOLOGIA

Koncepcja badawcza społeczno-kulturowej diagnozy SCIENCE ZEN łączy w sobie **narzędzia badawcze wywodzące się z tradycji technik jakościowych i ilościowych**. Jest to powszechnie stosowana w metodologii nauk społecznych i humanistycznych praktyka, a jej główne rezultaty nastawione są na uchwycenie charakteru oraz dynamiki występujących zjawisk czy sytuacji (jakościowo), a także próbę pomiaru skali i częstotliwości (ilościowo) czynników prowadzących do ww. okoliczności.

W ramach pierwszego etapu działań badawczych przeprowadziliśmy 22. wywiady jakościowe (N=22) oraz uzyskaliśmy wypełnienie 52. ilościowych ankiet online (N=52).

1. JAKOŚCIOWA: wywiady IDI

Metoda badawcza bazująca na bezpośredniej rozmowie z respondentem. Dzięki temu pozwala na pogłębienie wiedzy nt. diagnozowanego zjawiska oraz rozpoznać emocje respondenta wobec omawianych zagadnień. Podczas realizacji tego etapu badawczego zastosowany został scenariusz wywiadu swobodnego (podstawowe pytania), a wywiady przeprowadzone zostały w formie spotkań online.

2. ILOŚCIOWA: ankieta online

Metoda badawcza, której celem jest wskazanie konkretnych, mierzalnych parametrów (najczęściej w liczbach całkowitych lub procentach) rozpatrywanych w kontekście badanego zagadnienia. Podejście ilościowe to identyfikacja stopnia natężenia oraz skali występującego zjawiska. Najczęściej jest prowadzone w sposób pośredni. W przypadku SCIENCE ZEN była to ankieta online przygotowana w formacie Google Forms.

3. Korelacja wyników

Przebiega na każdym etapie SCIENCE ZEN. Prezentowane obszary wyników ilościowych zostały wyłonione w trakcie rozmów jakościowych, natomiast całkowity raport SCIENCE ZEN I będzie uzasadniał bieżące dane o studia przypadku respondentów. Następnie konfrontowane będą wyniki działań badawczych z kolejnymi grupami życia akademickiego (np. wykładowcy).

PRÓBA I ZADANIA

Badanie ilościowe przeprowadzono za pomocą ankiety internetowej, aktywnej od września do grudnia 2021 roku dla osób zainteresowanych udziałem w badaniu. Dobór próby odbył się za pomocą metody "kuli śnieżnej", czyli za pomocą metody doboru celowego. Rekrutacja została zrealizowana wśród doktorantów posługujących się narzędziami cyfrowymi. Ankieta dystrybuowana była w społecznościowych grupach tematycznych, mediach społecznościowych BITECH ThinkTank oraz poprzez indywidualny kontakt z doktorantami.

Technika z wykorzystaniem doboru celowego nie pozwala na pełne wykorzystanie metod statystycznej analizy danych z użyciem testów statystycznych.
Warto jednak zaznaczyć, że badanie przedstawione w poniższym raporcie ma przede wszystkim charakter eksploracyjny i służy rozpoznaniu kluczowych obszarów, wymagających bardziej szczegółowej uwagi w dalszych działaniach badawczych.

CECHY DEMOGRAFICZNE: PŁEĆ RESPONDENTA

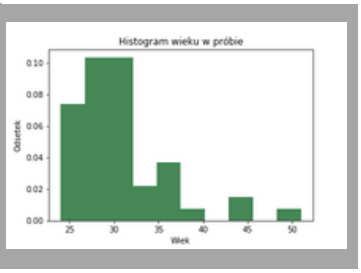
Większość uczestników (a właściwie uczestniczek) badania stanowią kobiety (70%). Jest to nadreprezentacja w stosunku do ogólnego udziału kobiet w populacji doktorantów (55% wg danych z 2019 roku).

Biorąc pod uwagę, że metoda doboru próby zakładała samodzielne zgłaszanie się osób zainteresowanych, może to sugerować, że kobiety były bardziej skłonne do zaangażowania się w projekt dotyczący ich doświadczeń w byciu doktorantem.

CECHY DEMOGRAFICZNE: WIEK RESPONDENTA

Średnia wieku wśród uczestników i uczestniczek badania wynosi 30,8 lat, mediana zaś wynosi 30.
Wskazuje to na brak obserwacji odstających.

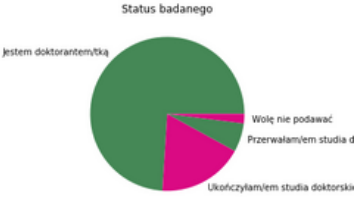
Dokładny odsetek osób w wieku poniżej 30 lat wynosi 52% i jest wyraźnie niższy od wartości pochodzącej z innych opracowań (67%).



CECHY PSYCHOGRAFICZNE: ETAP DOŚWIADCZENIA

Większość badanych (74%) stanowią osoby, które są w trakcie studiów doktoranckich.

Drugą najliczniejszą grupę stanowiły osobę, któe w niedawnym czasie ukończyły doktorat. Ostatecznie, 6% próby stanowiły osoby, które przerwały studia doktoranckie.



WYJAŚNIENIE METODY

Jako zespół badawczy zdawaliśmy sobie sprawę z ograniczeń badawczych, jakie pojawiły się już na etapie badawczym 1. edycji programu SCIENCE ZEN, czyli przede wszystkim liczebność próby badawczej. Samodzielnie dotarliśmy do przedstawicieli 10. uczelni publicznych i niepublicznych zlokalizowanych na terenie Polski. Nie dysponowaliśmy żadnymi środkami finansowymi, dzięki którym moglibyśmy rozbudować zespół badawczy, a tym samym przeprowadzić diagnozę na większej liczbie doktorantów i młodych naukowców.

Robimy jednak pierwszy krok, ponieważ nie chcieliśmy dłużej biernie czekać, przyglądając się sytuacji w polskiej nauce. Zaznaczamy, że jest to **badanie eksploracyjne**, a jednocześnie zachęcamy do podejmowania badawczych wątków innych badaczy.

Dlaczego w ten sposób?

Zdecydowaliśmy się na formę **diagnozy społeczno-kulturowej** obszarów związanych z dobrostanem i kondycją psychiczną doktorantów oraz młodych naukowców, ponieważ chcemy, aby te problemy zostały zrozumiane.
Specjalistyczne działania i publikacje naukowe z zakresu psychologii to kolejny etap. Natomiast ten raport ma za zadanie przybliżyć - zarówno środowisku naukowemu, jak i społeczeństwu - wyzwania i przeciwności, z jakimi na co dzień mierzą się doktoranci jako uczestnicy życia społecznego.

1 Doktorant też człowiek

Etap studiów trzeciego stopnia i pracy nad rozprawą doktorską to dla większości doktorantów czas wejścia w zaangażowaną dorosłość, związaną z samodzielnym utrzymywaniem się, założeniem rodziny, stawaniem się rodzicami. Doktorant musi godzić wszystkie te role.

2 Gwarancja anonimowości

Procedura badania jakościowego gwarantowała naszym respondentom anonimowość. Dla kilku osób był to główny warunek przedstawienia swojej historii. Środowisko naukowe jest mimo wszystko hermetyczne, dlatego też ujawniamy jedynie płeć i rok urodzenia naszych rozmówców.

3 Własnym głosem

W części jakościowej, prezentującej wyniki naszego badania jako autorzy tylko sygnalizujemy wątki. Są one w wyczerpujący sposób obrazowane poprzez cytaty, ponieważ aparat analityczny własnej sytuacji i wysoki stopień refleksyjności opisuje realia najlepiej ich własnym głosem.

DOBROSTAN I BADANIA

DEFINICJE / KONTEKSTY / DOSTĘPNE DANE

"Nerwicę powoduje nadmiar informacji, przeciążony umysł.[...]
Aby umysł mógł funkcjonować w zdrowy sposób niezbędne
jest zachowanie równowagi pomiędzy aktywnością, a relaksem"

Pojęcie dobrostanu (*ang. wellbeing*) zawrotną popularność zaczęło osiągać w drugiej dekadzie XXI wieku. Galopujący konsumpcjonizm i kult pracy - dzięki błyskawicznie rozwijającym się technologiom - coraz bardziej wielozadaniowej, doprowadziły do społecznego przeciążenia i masowej skali zaburzeń na tle zdrowia psychicznego.

Istotnym aspektem dbałości o dobrostan stało się także zwrócenie uwagi na tzw. higienę cyfrową, czyli kontrolowanie ilości, ale też jakości czasu spędzanego online i offline.
Ponieważ praca umysłowa, a co za tym idzie - naukowa, jest ściśle związana z korzystaniem z urządzeń technologicznych, również w tym aspekcie dotyczy doktorantów i młodych naukowców.

47,1% doktorantów jest zagrożonych ryzykiem rozwijających się zaburzeń psychiatrycznych;
20,1% (tylko!) nie przejawia symptomów problemów psychicznych.

Natomiast z odpowiedzi deklaratywnych wynika, że **11,3%** badanych doktorantów uważa swoje zdrowie psychiczne za ubogie, a niemal **58,8%** ocenia je jako dobre - jednak nawet wśród tych osób diagnozowane jest średnio 1,5 symptomu zaburzeniowego.
Korespondując z rezultatami diagnozy międzynarodowej, **55,6%** doktorantów na całym świecie jest narażonych na czynniki prowadzące do zaburzeń psychicznych.

Mattijssen, L. (Author), van Vliet, N. (Author), van Doorn, T. (Author), Kanbier, N. (Author), Teelken, C. (Author). (2020).

DOBROSTAN: DEFINICJA

psychol. subiektywnie postrzegane przez osobę poczucie szczęścia, pomyślności, zadowolenie ze stanu życia

W nauce funkcjonuje tzw. cebulowa teoria szczęścia (dobrostanu), wg tej teorii istnieją 3 poziomy szczęścia:
1) wola życia,
2) ogólny dobrostan psychiczny,
3) zadowolenie z poszczególnych dziedzin życia.

Wola życia jest stabilnym odczuciem, które charakteryzuje każdy żywy organizm; dobrostan na tym najbardziej podstawowym poziomie oznacza pozytywne nastawienie wobec celów, które człowiek chce realizować i które nadają sens jego życiu; dzięki temu może działać i utrzymywać się przy życiu.

Inny poziom szczęścia to ogólny dobrostan psychiczny, czyli świadoma ocena przez osobę jej własnego życia; odczucia i sądy dotyczące własnego szczęścia zmieniają się pod wpływem okoliczności życiowych.

Zadowolenie z jakiejś konkretnej dziedziny życia, np. życia rodzinnego, pracy, zdrowia, warunków mieszkaniowych, życia towarzyskiego, jest najbardziej zmienne i zależne od zewn. warunków.

J. Czapiński Psychologia szczęścia, Warszawa 1992

3 WYNIKI

CELE I MOTYWACJE

Celem naszych działań jest **rozpoznanie** poczucia szczęścia oraz dobrostanu studentów szkół doktorskich oraz młodych pracowników naukowych, działających w ramach polskich uczelni wyższych.

Otrzymane wyniki poszczególnych etapów badawczych mają posłużyć jako podstawa do rozwoju dobrych praktyk, które powinny być wprowadzone na uczelniach wyższych w celu poprawy poczucia zadowolenia z efektów pracy oraz motywacji doktorantów i młodych naukowców do dalszego rozwoju naukowo-zawodowego.

CEL 1:DIAGNOZA

WARUNKI PRACY

- obciążenie obowiązkami (do wypalenia);
- brak docenienia wartości pracy;
- zaniżanie poczucia wartości pracownika;
- braki kadrowe - przerzucanie odpowiedzialności na młodszą kadrę.

CEL 2:POTRZEBY

DEFICYTY UMIEJĘTNOŚCI

- brak narzędzi do pracy nad samorozwojem intelektualnym;
- w zakresie zarządzania projektami;
- pominięcie kompetencji bazowych i miękkich.

CEL 3:ELIMINACJA

ALARMUJĄCE PRZYPADKI

- mobbing;
- dyskryminacja (np. pod względem płci, grupy wpływów);
- nadużywanie pozycji i władzy w strukturach akademickich.

Diagnoza zdrowia psychicznego doktorantów oraz młodych naukowców to wyzwanie, które - pomimo swojego ogromnego znaczenia dla jakości rozwoju nauki w Polsce - jest zagadnieniem pomijanym w dotychczasowych badaniach naukowych i społecznych. A nie można zapominać, że osoby te stanowią liczną grupę zawodową - co najmniej 40 000! Dlatego absolutnie nie może być ona lekceważona i marginalizowana w debacie publicznej.

WYNIKI

Ciekawym wynikiem, który rzucił się nam w oczy już we wstępnym procesie badawczym, wyraźna różnica pomiędzy stopniem zadowolenia z życia oraz zadowolenia z własnej pracy. O ile bowiem, badani byli w większości raczej zadowoleni z własnego życia, o tyle zupełnie przeciwny trend został zaobserwowany w kontekście oceny własnej pracy. Może to wskazywać na dosyć krytyczne nastawienie do własnych badań oraz osiągnięć na polu akademickim.

Wstępna analiza odpowiedzi udzielonych przez respondentów i respondentki w ramach badania ilościowego pozwoliło nam na zarysowanie trzech głównych wątków, reprezentujących najczęściej doświadczane problemy doktorantów, które przekładają się na ich dobrostan.

BRAK WSPARCIA

wątek ten reprezentuje sytuację, w której doktoranci oraz doktorantki pozbawieni są pomocy w wymiarze organizacyjnym, biurokratycznym, oraz badawczym ze strony swojej uczelni.

PRESJA

wątek ten reprezentują nieadekwatnie wysokie wymagania oraz oczekiwania, które nakłada na doktoranta bądź doktorantkę uczelnia, zarówno jako instytucja poprzez osobę promotora lub starszych pracowników uczelni.

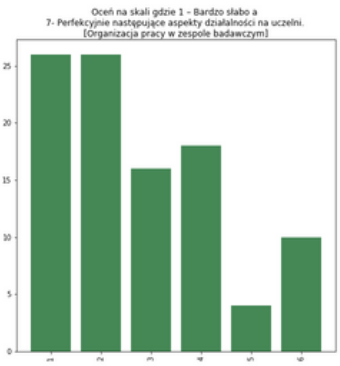
NIEPEWNOŚĆ

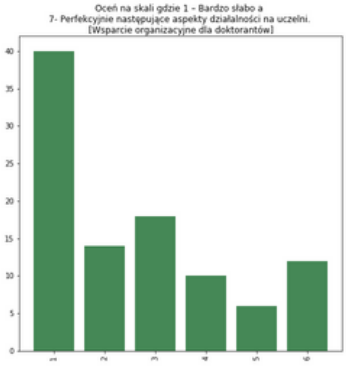
wątek ten wskazuje sytuacje, w których doktoranci nie mogą odczuwać bezpieczeństwa na jakimkolwiek wymiarze życia ze względu na warunki oraz wymagania stawiane przez środowisko akademickie.

BRAK WSPARCIA

WYNIKI

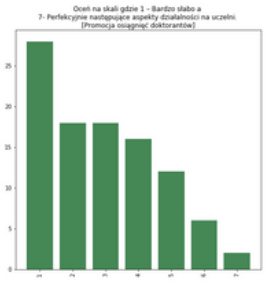
Na znaczenie tego wątku może wskazywać fakt, ze aż 32% przebadanych wskazało na **brak wsparcia jako czynnik stresogenny**.
Poczucie braku wsparcia można zaobserwować już w ocenie kluczowych elementów funkcjonowania w środowisku akademickim. Doktoranci i doktorantki bardzo krytycznie oceniają wsparcie organizacyjne oferowane im przez uczelnię. Ponad połowa wszystkich przebadanych oceniło ten aspekt słabo (13%) lub bardzo słabo (40%).





32%
ocenia brak wsparcia jako czynnik stresogenny

Równie krytycznie doktoranci oceniali **organizację pracy w swoich zespołach badawczych**. Tutaj również odsetek negatywnie oceniających przekroczyła 50%. Wskazuje to, że źródłem negatywnych doświadczeń doktorantów i doktorantek są nie tylko problemy natury biurokratycznej, ale również problemy związane z samą organizacją pracy.



42%
wskazuje slaby poziom promowania dorobku doktorantów

Trzecim wymiarem, który wskazuje na brak wsparcia jest również **brak działań związanych z promocją osiągnięć doktorantów**.
W tym przypadku odsetek osób oceniających jako słabo/bardzo słabo wynosi 42%. Te wstępne wyniki wskazują, że doktoranci zauważają braki organizacyjne w działaniu uczelni, co może prowadzić do poczucia, bycia pozostawionymi samym sobie.

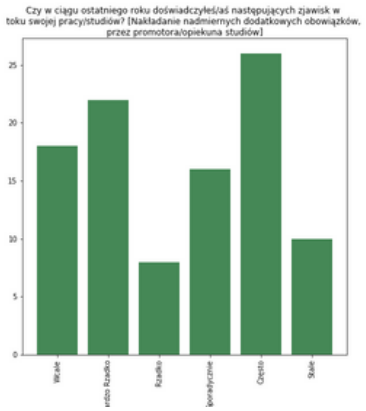
53%
doktorantów nie czuje wsparcia ze strony uczelni

PRESJA

WYNIKI

Kolejnym aspektem, na który doktoranci - respondenci zwracali uwagę, stało się **poczucie przytłoczenia nadmiarem obowiązków i niesprawiedliwie traktowanie**. Aż 42% przebadanych doktorantów oraz doktorantek wskazało tego typu zjawiska jako źródło stresu. Obraz ten uzupełniają wyniki traktujące o tym, że ponad 35% doktorantów i doktorantek wskazywało, że **nadkładanie na nich dodatkowych obowiązków przez opiekuna studiów** zdarzało się albo często albo wcale.

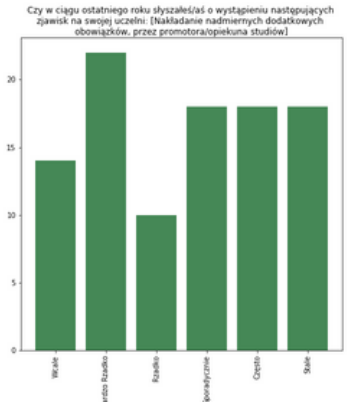
Warto jednak zauważyć, że sytuacja może wskazywać dwie tendencje funkcjonujące na uczelniach wyższych, ponieważ porównywalny odsetek badanych (ok.40%) doświadcza takiego nadmiernego obciążenia rzadko albo wcale.



42%

ocenia nadmiar obowiązków jako źródło stresu

Podobne wyniki (ok. 40%) uzyskano na zapytanie wśród doktorantów i doktorantek o to, czy **kojarzą występowanie zjawisk związanych z presją nadmiaru obowiązków**, nakładanych na doktoranta przez przełożonych (opiekunów studiów, promotorów) na swojej uczelı



40%

kojarzy sytuacje związane z nakładaniem zbyt wielu obowiązków na doktorantów na swojej uczelni

42%

doktorantów odczuwa przytłoczenie spowodowane nadmiarem obowiązków

4

MOTYWACJA

MOTYWACJA

HISTORIE INDYWIDUALNE

BADAWCZA CIEKAWOŚĆ

JA CHCE ROBIĆ BADANIA, BARDZO MNIE INTERESUJĄ BADANIA I PRACA BADAWCZA, ALE NIEKONIECZNIE NA UNIWERSYTECIE. NATOMIAST, NIE UWAŻAM, ŻEBY TO STAŁO W PRZESZKODZIE, ŻEBY ROBIĆ JAKĄŚ KARIERĘ. (...) ZAWSZE MNIE INTERESOWAŁO CO SIĘ TAM MIĘDZY LUDŹMI DZIEJE (...) TYLKO TAK JAK TO ANTROPOLOGÓW INTERESUJE (...) NIE ŻAŁUJĘ NICZEGO. JESZCZE RAZ BYM TO PEWNIE ZROBIŁA.

KOBIETA_1978

ROZWÓJ UMIEJĘTNOŚCI

CZY JESTEM ZADOWOLONA? (...) JA NA PEWNO BARDZO DUŻO SIĘ NAUCZYŁAM I DUŻO SIĘ ROZWINĘŁAM (...) PRZEZ TO, ŻE BYŁAM TROCHĘ SAMA TO TEŻ DUŻO SIĘ NAUCZYŁAM W TYM DRUGIM, WIĘC JESTEM ZADOWOLONA Z TEGO, ŻE MOJE KOMPETENCJE SĄ SZEROKIE Z TEGO POWODU W TAKIEJ PULI NAUKOWEJ (...) WIĘC NA PEWNO POD TYM WZGLĘDEM JESTEM ZADOWOLONA. CZY TO MUSIAŁO BYĆ TAKIM KOSZTEM? CHYBA NIE. I CHYBA NIE MUSIAŁAM TEŻ DOŚWIADCZYĆ TYCH RÓŻNYCH NIEPRZYJEMNYCH SYTUACJI NAUKOWO LABORATORYJNYCH, TYCH W TEJ PIERWSZEJ PRACY, WIĘC Z TEGO POWODU, GDYBYM STAŁA JESZCZE RAZ PRZED TYM WYBOREM, NIE ZAANGAŻOWAŁABYM SIĘ WTEDY W TE PROJEKTY NAUKOWE.

KOBIETA_1989(1)

ALTERNATYWA

BAŁEM SIĘ, ŻE TA KONFRONTACJA Z RYNKIEM PRACY BĘDZIE DLA MNIE TWARDYM LĄDOWANIEM, WIĘC TEŻ TAK PSYCHOLOGICZNIE POSTANOWIŁEM SPRÓBOWAĆ I ZAHACZYĆ SIĘ NA UCZELNI.

MĘŻCZYZNA_1985

Jeżeli motywację potraktujemy podręcznikowo, to wyłania nam się zestaw atrybutów, budujących dynamiczną postawę, nasyconą gotowością do podejmowania wyzwań czy górnolotnego "sięgania po marzenia", które możemy określać również mianem samorozwoju. W pracy badawczo-naukowej, nieodzownym czynnikiem wzmacniającym motywację studenta, doktorantki czy doktoranta (jednym słowem - młodego adepta nauki) staje się korzyść wynikająca z odpowiedzi zwrotnej wobec jej/jego pracy (Oldham, Hackman; 2010).

To właśnie dla tej odpowiedzi większość zainteresowanych absolwentów podejmuje kolejny krok i zgłasza się na studia doktoranckie. Prowadzi ich chęć postfiguratywnego poznawania warsztatu naukowca, są gotowi na ciężką i bezpłatną pracę intelektualną (i nie tylko) w zamian za rekompensatę w postaci wiedzy i umiejętności.

Nasi respondenci, opowiadając o motywacjach, dla których podjęli studia doktoranckie, wykazywali się altruistycznymi, nierzadko idealistycznymi pobudkami. Na początku tej drogi wierzyli, że mają do zaoferowania światu - w kontekście lokalnym, ale i też globalnym - swoją wiedzę oraz gotowość do działania, co stworzy im możliwości do pozytywnego wpływu na los innych ludzi w przyszłości (Clercq et al.; 2021).

MOTYWACJA

HISTORIE INDYWIDUALNE

O ile chęci osób aspirujacych do podjęcia studiów trzeciego stopnia są przepełnione nadzieją rozwoju i kontynuacją dotychczasowych zainteresowań naukowych, o tyle już na etapie rozmów o motywacji rozpoczęcia drogi do doktoratu można rozpoznać rozczarowanie rzeczywistością, z jaką muszą mierzyć się młodzi naukowcy. I choć gotowość doktorantów do pracy nad celami i wartościami jest wysoka, może zostać osłabiona pod wpływem nieuczciwości akademickiej (Krou, Fong; 2021).

Mowa tu o nieuczciwości rozumianej również jako utrwalany stereotyp grona akademickiego jako uprzywilejowanej klasy intelektualnej, ale również błędnie postrzeganych przez społeczeństwo możliwości rozwoju kariery w strukturach akademickich.

Powiem szczerze, że jestem bardzo zawiedziona tymi studiami. (...) Z jednej strony jestem zadowolona, że spróbowałam i wiem, jak to wygląda, ale też nie wiedziałam, że tak to będzie wyglądać.

Jako grupa doktorantów, jesteśmy troszeczkę, powiedzmy tutaj rozczarowani podejściem dyrekcji do nas, podejściem kierownictwa studiów do nas, no i chociażby przygotowaniem merytorycznym niektórych prowadzących.

KOBIETA_1987(2)

NIE MIAŁAM SZCZEGÓLNEGO PARCIA DO KARIERY NAUKOWEJ. MIAŁAM JESZCZE Z CZASÓW STUDIÓW WIZJĘ NAUKOWCÓW JAKO ODERWANYCH OD RZECZYWISTOŚCI LUDZI W ROZCIĄGNIĘTYCH SWETERKACH. PO STUDIACH JEDNAK POJAWIŁA SIĘ PROPOZYCJA ZROBIENIA DOKTORATU I ZDECYDOWAŁAM SIĘ Z NIEJ SKORZYSTAĆ. GDYBYM TERAZ MIAŁA PODJĄĆ TĘ DECYZJĘ, TO PEWNIE NIE WYBRAŁABYM DOKTORATU (...) MÓJ DOKTORAT FORMALNIE PROWADZIŁAM W RAMACH KATEDRY NA WYDZIALE. TAM JEDNAK WARUNKI PRACY ORAZ OGÓLNA KULTURA ORGANIZACYJNA BYŁY NIEZADOWALAJĄCE.

KOBIETA_1987(1)

Jednym z najczęściej padających argumentów, które spowodowały ogólne rozczarowanie realiami studiów doktoranckich wśród naszych respondentów, była - dobrze tu uchwycona - jakość kultury organizacyjnej, panującej na akademii.

Oczywiście, możemy tu dyskutować o prawach i obowiązkach doktoranta oraz o wymogu dostosowania się do panujących w społeczności akademickiej reguł, jednak przyczynianie się do obniżonego poziomu motywacji doktorantów to dopiero początek systemowych nieprawidłowości, jakie wskazali.

SŁOWEM EKSPERTA

W stresie, zagubieniu i niepewności trudno jest pielęgnować w sobie motywację. A przecież coś nas wszystkich na te studia doktoranckie niosło!

Nagle rzucony na głębokie wody słyszysz tylko „no pływ", kiedy bardziej przypomina to walkę o przeżycie, raz po raz zalewaną falą niepokoju o swoją przyszłość, finanse, brakiem stabilnego zatrudnienia, walką o granty i tym rozpaczliwym poszukiwaniem boi ratunkowej w postaci pomocnej dłoni. Dłoni, która nie napisze za nas doktoratu, ale która pomoże odnaleźć się w tej nowej rzeczywistości.

Przypomina mi się zdarzenie, które miało miejsce na Uniwersytecie Princeton. Profesor Johanes Haushofer opublikował CV złożone ze swoich niepowodzeń: grantów, których nie pozyskał, artykułów, których nie opublikował.

Jakże wspierające dla młodych naukowców jest wskazanie, że sukcesy to tylko część, o której się mówi, zaś porażki przeżywa się po cichu.

Dla utrzymania motywacji kluczowe są nie tylko idee, ale stabilne warunki i zaangażowane otoczenie.

Doktorant może być partnerem w realizacji zadań, jeżeli jego praca spotyka się ze szlifem, nie krytyką, a zaangażowanie z uznaniem i transferem wiedzy i doświadczeń. No i powiedzmy sobie szczerze, okazjonalnego „dobra robota", bo nikomu z nas nigdy na początku nie jest łatwo.
Tylko i aż tyle.

Joanna Gutral

psycholożka, psychoterapeutka doktorantka

www.joannagutral.pl

5

ATMOSFERA NA UCZELNI

SEKSIZM

TRZY POZIOMY ANALIZY

W ramach naszego raportu zadaliśmy obecnym lub byłym doktorantkom oraz doktorantom trzy pytania dotyczące seksizmu na uczelniach wyższych. Pytania te miały za zadanie reprezentować trzy poziomy na jakich zjawisko to może być rozpatrywane.

1: POZIOM DOŚWIADCZEŃ OSOBISTYCH

Pytaliśmy badanych o to, czy w trakcie swojego doktoratu albo pracy na uczelni bezpośrednio doświadczyły lub doświadczyli uwag o charakterze seksistowski.
Pytanie to miało reprezentować najbardziej wymowny i bezpośredni aspekt seksizmu w życiu doktorantek oraz doktorantów.

2: POZIOM OBSERWACJI

Interesowały nas postawy i komentarze o charakterze seksistowskim skierowanych wobec innych.
Za pomocą takiego pytania nie tylko mogliśmy mieć szansę na uchwycenie szerszego kontekstu występowania postaw seksistowskich na uczelniach, ale również stanowi pewny sposób oceny tego, jak wyczuleni mogą być doktorantki
lub doktoranci na przejawy seksizmu w środowisku akademickim.

3: POZIOM ŚWIADOMOŚCI

Istotna jest również ogólna świadomość występowania takich zjawisk na uczelni. W tym przypadku nie pytaliśmy już o bezpośrednie doświadczenia lub pośrednią obserwację, a o wiedzę o występowaniu seksizmu jako zjawiska w środowisku pracowników naukowych oraz doktorantów.

W ramach badań sprawdzono również wyniki dla innych przejawów dyskryminacji, takich jak komentarze rasistowskie lub ogólno-dyskryminacyjne. Wyniki otrzymane dla tych wymiarów pokrywają się z tymi zaobserwowanymi dla seksizmu, co wskazuje na to, że zjawiska te współwystępują.

DOŚWIADCZENIA OSOBISTE

Pierwszą, a zarazem najbardziej rzucającą się w oczy obserwacją jest fakt, że spośród 48 przebadanych osób (4 osoby, biorące udział w badaniu nie podały płci), jedynie 12 (czyli 25% próbki) nigdy nie doświadczyło jakichkolwiek seksistowskich uwag i komentarzy.
Co prawda dla ponad połowy (56%) badanych to zjawisko ma bardzo niewielkie natężenie (odpowiedzi "Bardzo rzadko" oraz "Rzadko"),
nie zmienia to jednak faktu, że wyniki te wskazują na powszechność tego zjawiska w przestrzeni akademickiej.

Wynikać to może z wielu czynników, których w naszej analizie nie mogliśmy uwzględnić, otwiera to jednak drzwi do nowych badań o bardziej dogłębnym, jakościowym charakterze.

10%

badanych wskazało, że komentarzy o charakterze seksistowskim doświadczają CZĘSTO

Dane wskazują również, że seksizm mocniej dotyka doktorantek niż doktorantów, co prezentuje poniższa tabela 1. Jeżeli spojrzeć na liczby bezwzględne, kobiety stanowią większość osób, które doświadczają zachowań seksistowskich na uczelni. Wśród kobiet niższy jest również odsetek doktorantek, które nigdy komentarzy seksistowskich nie doświadczyły (22% kobiet wobec 30% mężczyzn). Warto jednak zaznaczyć, że zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet z podobnym natężeniem występowało bezpośrednie doświadczenie częstych komentarzy o charakterze seksistowskim.

	WCALE	BARDZO RZADKO	RZADKO	SPORADYCZNIE	CZĘSTO
Kobiety	8	15	6	3	3
Mężczyźni	4	7	0	0	2

POŚREDNIA OBSERWACJA

Wyniki dla pośredniej obserwacji komentarzy o charakterze seksistowskim nie różnią się szczególnie od wyników dla bezpośredniego doświadczenia. Odsetek osób, które nigdy nie zaobserwowały takiego zjawiska jest taki sam (25%).

Brak różnic potwierdza też wynik testu chi-kwadrat na poziomie istotności równym 0.01. Oznacza to, że nie tylko zjawisko seksizmu cechuje się podobną dynamiką zarówno na poziomie bezpośredniego doświadczenia, jak i pośredniej obserwacji, ale też, że doktoranci i doktorantki są spójni w swojej ocenie tego zjawiska.

Potwierdza to zresztą wysoka wartość współczynnika korelacji rangowej Tau Kendalla wynosząca aż 0,59. Doktoranci i doktorantki, w podobny sposób oceniają własne i cudze doświadczenia seksizmu.

KORELACJA RANGOWA TAU KENDALLA JEST TO MIARA WYKORZYSTYWANA DO OBLICZENIA SIŁY RELACJI ŁĄCZĄCEJ DWIE CECHY OPISANE ZA POMOCĄ RANG, CZYLI ODPOWIEDZI O CHARAKTERZE SKOKOWYM (TAKICH JAK POPULARNA SKALA LIKERTA). TAU KENDALLA PRZYJMUJE WARTOŚCI Z PRZEDZIAŁU OD -1 (PERFEKCYJNA RELACJA NEGATYWNA), DO 1 (PERFEKCYJNA RELACJA POZYTYWNA)

ŚWIADOMOŚĆ OBECNOŚCI ZJAWISKA NA UCZELNI

Wyniki przedstawione w poniższym rozdziale nie napawają optymizmem. Zachowania o charakterze seksistowskim zdają się być powszechne w środowisku akademickim, jednakże zdają się cechować relatywnie niewielkim natężeniem.

Może wskazywać to na wiele zjawisk, każde z nich wymaga innego rodzaju interwencji. Komentarze o charakterze seksistowskim mogą wynikać z pewnej formy tolerancji dla takich zachowań wśród męskiej części kadry lub wśród starszych pracowników akademickich, mogą też wynikać z różnic we wrażliwości pomiędzy pracownikami akademickimi z różnych pokoleń.

Autorzy raportu sugerują bardziej szczegółową analizę, w celu ustaleniu przyczyn i potencjalnych interwencji mogących ograniczyć to zjawisko.

Ostatni poziom analizy dotyczył wiedzy na temat występowania na uczelni postaw i komentarzy o charakterze seksistowskim.

Podobnie jak w poprzednich częściach wyniki wskazują na podobny trend. Ogólne wyniki są do siebie bardzo zbliżone. Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, że w przypadku tego poziomu analizy wyższy jest odsetek osób wskazujących, że takie zjawisko występuje na uczelni co najmniej sporadycznie, co pokazuje tabela:

POZIOM	Odsetek odpowiedzi "Często" i "Sporadycznie"
bezpośrednie doświadczenie	18,6%
pośrednia obserwacja	18,6%
świadomość ogólna	23,4%

Kategorie "Często" i "Sporadycznie" były odpowiedziami wskazującymi na dwa najwyższe stopnie natężenie zjawiska, w związku z tym zostały one połączone w jedną kategorię, jako przeciwwaga do odpowiedzi wskazujący na brak zjawiska, lub jego małe natężenie.

HISTORIE INDYWIDUALNE: atmosfera na uczelni

W kontekście zachowań o charakterze seksistowskim, respondenci badania jakościowego (pogłębionych wywiadów indywidualnych) wielokrotnie wspominali, że sytuacji było na tyle dużo, iż trudno przywołać konkretną, ale mechanizmy te doprowadziły do poczucia funkcjonowania w atmosferze umniejszania faktycznym umiejętnościom i motywacjom doktorantek i doktorantów, a nawet studentów wcześniejszych etapów edukacji:

Ja nie mam nic przeciwko mężczyznom, ale jednak ten szklany sufit się pojawiał, zresztą już na poziomie studiów inżynieryjnych. Jak ja studiowałam na Politechnice, to jednak było wiele sytuacji, gdzie po prostu profesorowie, mężczyźni mówili nam, jako kobietom, że "czego my tu szukamy?", tak? "Że pewnie szukamy męża". Myślę, że w dzisiejszych realiach być może gdyby w ten sposób profesor się odezwał do studentki, to pewnie byłby wielki dym, mam nadzieję. Mam nadzieję, że takie rzeczy się dzieją w tej chwili.

KOBIETA_1985

W historiach naszych respondentów pojawiają się również wątki deprecjonowania wartości pracy kobiet w nauce, która nie jest traktowana obiektywnymi kategoriami:

Moja koleżanka miała asystenckie stanowisko podczas robienia doktoratu, za które dostawała coś w granicach 1000zł. Kiedy rozpoczęła rozmowę o możliwości podwyżki też ze względu na ilość wykonywanej pracy, usłyszała: "przecież Twój mąż pracuje w IT, macie pieniądze, więc o co Ci chodzi?".

KOBIETA_1987(1)

Aspektami seksizmu, które w sposób płynny rozwijają się i wzmacniają w cechy mobbingu, może być także wprowadzanie hierarchii graniczącej z poddańczością doktorantów wobec starszych pracowników akademickich:

Jak jesteś doktorantką/doktorantem to tak jesteś bardziej służącym. Że jesteś pod, leć tam, przynieś panu profesorowi obiadek (...) ty jesteś do robienia, że przyszedł człowiek wyższy stopniem i że ty... W sensie, że musisz iść mu zrobić kawę na przykład. I problem właśnie taki, że więcej było czegoś takiego: robienia kawy, latania po obiady i to wszystko, niż ta praca taka naukowa.

KOBIETA_1991

Realia funkcjonowania młodych naukowców w hierarchii akademickiej potwierdzają anachroniczne praktyki na poziomie zarządzania, ale co gorsza - deficyty etyki i poziomu zachowania ze strony starszych stopniem. Doktorantki i doktoranci spotykają się z przejawami przemocy psychicznej, wynikającej z przyzwolenia na utrwalanie stereotypów ról społecznych.

SŁOWEM EKSPERTA

Przede wszystkim, ważne by uświadomić sobie, że seksizm na uczelni przejawiać się może na wiele różnych sposobów i ma on charakter gradacyjny. Jego najbardziej radykalnymi przejawami będą różne formy molestowania seksualnego, które od dopuszczalnych form kontaktu odróżnia przede wszystkim brak świadomej zgody jednej ze stron.

Część takich zachowań jest karalne, tak jak doprowadzanie innej osoby do czynności seksualnych poprzez nadużycie stosunku zależności czy wykorzystywanie trudnego położenia (art. 199. §1 kodeksu karnego) czy uporczywe nękanie, potocznie zwane stalkingkiem (art. 190a kodeksu karnego). Tego typu zachowania możemy zgłosić na policję czy do prokuratury.

Molestowaniem seksualnym mogą być również i mniej „oczywiste" zachowania, takie jak niestosowne żarty czy dwuznaczne aluzje o charakterze seksualnym, niechciany dotyk lub rozpowiadanie plotek o życiu osobistym drugiej osoby.

Wreszcie jednak, seksizm może przejawiać się na dużo 'subtelniejsze' sposoby. Deprecjonowanie kobiet jako badaczek, rozpowszechnianie stereotypów dotyczących danej płci (np. że miejsce kobiety jest w domu, a nie na uczelni), sprowadzanie roli młodych badaczek do parzenia kawy to tylko przykłady przytoczone przez badane i badanych.

dr Maciej Juzaszek

adiunkt w Centrum Edukacji Prawniczej i Teorii Społecznej Uniwersytetu Wrocławskiego

maciejjuzaszek.wordpress.com

SŁOWEM EKSPERTA

Co możemy zrobić, gdy napotkamy przejawy molestowania seksualnego czy seksizmu? Przede wszystkim nie ignorujmy ich i reagujmy. Szczególnie jeśli widzimy, że nikt ze starszych od nas pracowników tego nie robi. Nawet jeśli oni nie przejawiają seksistowskich zachowań, to mogą być do nich „przyzwyczajeni" i w ten sposób niestety dawać na nie ciche przyzwolenie.

Pamiętajmy też, że ofiarami takich zachowań mogą padać także studentki i studenci. Prowadząc zajęcia bądźmy na to wrażliwi. Informujmy studentów o tym, jakie prawa im przysługują. Pozwólmy im mówić o swoich doświadczeniach i – kiedy jest to możliwe – udzielajmy im pomocy.

Oczywiście, często nie jest prosto zwrócić uwagę promotorowi czy uznanemu profesorowi, że zachował się w nieodpowiedni sposób czy że jego żart jest krzywdzący. Obecnie jednak wiele uczelni powołuje różnorakie organy, mające nieść pomoc w takich sytuacjach, bez konieczności narażania się na konsekwencje za ujawnienie tego typu informacji. Warto zatem poszukać na swojej uczelni rzecznika praw doktoranta, pełnomocnika ds. równouprawnienia, biura ds. sygnalistów czy po prostu samorządu doktorantów.

Pamiętajmy, że pracownicy uczelni czy inni doktoranci podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za seksistowskie zachowania.

dr Jan Bazyli Klakla

specjalista ds. nauk społecznych w CASE: Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych w Warszawie

6

WSPÓŁPRACA Z PROMOTOREM & UCZELNIĄ

RELACJE Z PROMOTOREM

W ramach bardziej szczegółowej analizy postanowiliśmy skupić się na tym, w jaki sposób doktorantki i doktoranci oceniają swoich promotorów oraz swoją uczelnię. Aby tego dokonać, wykorzystaliśmy dwie serię pytań.

Pierwsza z serii dotyczyła oceny czterech wymiarów współpracy z promotorem:

1

Dostępność promotora na konsultacjach

MEDIANA OCEN: 5

2

Ogólna łatwość kontaktu z promotorem

MEDIANA OCEN: 5

3

Postawa promotora w trakcie konsultacji

MEDIANA OCEN: 5

4

Przygotowanie merytoryczne promotora

MEDIANA OCEN: 4

Każdy z tych wymiarów oceniany był na 7- stopniowej skali gdzie 1 oznaczało ocenę skrajnie negatywną, a 7 ocenę skrajnie pozytywną. W oparciu o te cztery wymiary postanowiliśmy stworzyć zmienną agregującą, będącą średnią punktów przyznanych przez doktoranta. Zmienna ta, nazwana "oceną promotora" przyjmuje wartości od 1 do 7 i stanowi zbiorczą reprezentację tego, jak doktorantka/doktorant ocenia swoją współpracę z promotorem.

Osobno, każdy z wymiarów oceniony był w sposób podobny, na co wskazują mediany ocen. W trzech spośród czterech wymiarów, co najmniej połowa badanych przyznała swoim promotorom pięć punktów lub mniej. Jedynym wyjątkiem jest tutaj ocena przygotowania merytorycznego, jednakże różnica ta jest niewielka. Potwierdza to również analiza korelacji, która wskazała, że wszystkie wymiary są ze sobą silnie skorelowane (zaobserwowane wartości współczynników korelacji dla wszystkich par wymiarów znajdowały się w przedziale od 0,66 do 0,85, co wskazuje na silne korelacje pozytywne).

W przypadku oceny zagregowanej wyniki są zbieżne, przeciętna liczba punktów jaką łącznie otrzymał promotor wynosi 4,55.

Wyniki wskazują, że doktoranci unikają skrajnych ocen wobec swoich promotorów, co więcej otrzymywane przez nich wyniki są dosyć spójne, co wskazuje na to, że ich spojrzenie na ten wymiar pracy doktoranta jest holistyczny. Prowadzi to do wniosku, że w przypadku sugestii dobrych praktyk dotyczących współpracy z promotorem warto skupić się na kwestiach ogólnych związanych z formatem kooperacji.

HISTORIE INDYWIDUALNE: o promotorach

Wymiernym efektem współpracy doktoranta z promotorem jest dopuszczenie doktoranta do publicznej obrony rozprawy doktorskiej. O jakości rozprawy, spełniającej wymogi regulowane ustawą o szkolnictwie wyższym i nauce, m.in.: artykułem 187, świadczy dopuszczenie pozytywnymi recenzjami przez wybranych pracowników naukowych, legitymujących się co najmniej stopniem doktora habilitowanego.
Ten etap poprzedzony jest jednak zazwyczaj kilkuletnią pracą koncepcyjno-badawczo-merytoryczną, podczas którego promotor pełni funkcję mentora, nadającego kierunek działaniom doktoranta.

Jak jest w praktyce? O ile wyniki ankiety ilościowej przedstawiały raczej pozytywną ocenę pracy promotora, o tyle w trakcie rozmów z respondentami zdania były zróżnicowane:

- *Moje doświadczenie w pracy z promotorem jest dobre i dostawałem feedback wtedy, kiedy go potrzebowałem i wsparcia wtedy, kiedy go potrzebowałem i nie tylko w zakresie pisania, ale też takim zakresie bardziej nazwijmy to praktycznym. To znaczy jak to zrobić, żeby mieć te publikacje, żeby wiesz dowieść to wszystko na czas i ta dalej nie.*

  MĘŻCZYZNA_1991

- *Promotorzy nie są przygotowani.(...) Moja relacja z promotorem jest bardzo administracyjna. Potrzebuję podpisu, to do niej idę. Oczywiście, jeśli są jakieś duże problemy i jest w stanie mi pomóc to pomaga. Jeśli chodzi o doktorat, to ona raczej uważa, że to jest moja praca i ja powinienem się w niej specjalizować. (...) W moim przypadku ja jestem bardziej samodzielny niż drugi doktorant. I jeśli mam problemy to muszę sobie poradzić z tym sam, bo jestem odsyłamy przez promotora*

  MĘŻCZYZNA_1992

- *Mój promotor był trochę przerażony, bo nic o tym nie wiedział, powiedział „ja Ci nic nie pomogę, musisz sama działać" (...) To było dla mnie straszne, że na przykład moi promotorzy miesiącami nie czytali tego, co im wysłałam. I nie mogłam nic z tym zrobić. (...) Wg nich uwagi pisze się drukowanymi literami, używa się mnóstwa wykrzykników. Brak szkoleń, brak wiedzy jak w ogóle być promotorem*

  KOBIETA_1978

Respondenci wykazywali się w opisie współpracy z promotorem wysokim stopniem refleksyjności, odnosząc się zarówno do problemów kadrowo-administracyjnych akademii, jak i płacowych, czyli faktycznej liczby godzin dydaktycznych i dodatkowych zadań, jakimi obarczeni są promotorzy, aby ich zarobki osiągały godny poziom (zazwyczaj kilkakrotnie niższy niż rynkowe wynagrodzenie za wiedzę specjalistyczną). W ten sposób "błędne koło" trwa, a konsekwencją jest jakość polskiej nauki.

HISTORIE INDYWIDUALNE: promotor oczami doktoranta

Ponad połowa respondentów doktorantów, biorących udział w badaniu jakościowym wymieniała brak transparentności oraz reguł określających relację z promotorem. Pogłębia to nie tylko poczucie osamotnienia w pracy nad tematem rozprawy, ale również pozwala utrzymać poczucie bycia niewystarczająco dobrym u doktoranta:

Nie wiem, czy to jest zadanie w sumie promotora, chociaż wydaje mi się, że tak, że gdzieś tam promotor czy powinien też nauczyć cię organizować pracę, czy Ciebie w jakiś tam sposób motywować do regularnych konsultacji, czy dyskusji związanych z tym doktoratem, żeby cały czas o tym myśleć. Podejrzewam, że to nie jest potrzebne dla każdego, ale wydaje mi się, że to na przykład mi by bardzo pomogło i trochę liczyłem, że ten promotor pomocniczy w tym kierunku bardziej mi pomoże, ale też się okazało, że bardziej właśnie też jak czegoś potrzebujesz, się odzywaj, będziemy robić, ale jak nie no to działaj sam. Tak?

MĘŻCZYZNA_1990(2)

Brakowało mi mentoringu, brakowało mi wsparcia. Ja te badania podstawowe wykonywałam po pracy normalnej, po 8h pracy. W pewnym momencie były okresy, kiedy ja miałam więcej napędu i jakby chęci do realizacji, a były takie, kiedy spotykałam się z jakimiś problemami i nie bardzo miałam nawet z kim o tym porozmawiać. Więc z tego powodu raz pracowałam więcej, raz mniej. Tak to wyglądało.

KOBIETA_1989(2)

Środowisko akademickie postrzegane jest nie tylko przez opinie publiczną, ale również osoby aspirujące do pozycji pracownika naukowego jako nadmiernie zaangażowane w "etykietę akademicką", nawet kiedy nie jest to konieczne. Podejście do pracy, w której na pierwszym miejscu stawiana jest higiena pracy, czyli przede wszystkim rzetelne podejście do własnych obowiązków oraz asertywność wobec robienia dodatkowych rzeczy dla większości pracowników naukowych było ekstrawagancją i niesubordynacją. Dookoła funkcjonuje przeświadczenie o tym, że praca naukowa jest ważniejsza niż pieniądze:

Ja chciałem mieć poczucie, że przychodzę do pracy, robię swoje i wychodzę z pracy. Dla większości osób to było jakąś taką ekstrawagancją, bo przecież tutaj nie jesteśmy dla pracy, dla pieniędzy, tylko żyjemy tym, co robimy, więc pod tym względem, też widziałem, że ta atmosfera, która mnie otacza, nie jest taką atmosferą, która mnie, w której ja się dobrze czuję, że brakuje mi takiej higieny pracy tego, żeby powiedzieć stop, fajrant, idę, a nie angażuję się po godzinach, bo zawsze było się, w co angażować i wiele osób po prostu robiła mnóstwo innych rzeczy, których teoretycznie nie trzeba było robić, ale znów w zwyczaju było brać w nich udział.

MĘŻCZYZNA_1990(1)

Mniej więcej po dwóch latach doktoratu okazało się, że mój pierwotny projekt mogę sobie w buty wsadzić dlatego, że nic z nim nie zrobię: jest niewykonalny po prostu. I tak to wyglądało. Samodzielne poszukiwanie docelowego promotora tzw. opiekuna naukowego.

Mój opiekun naukowy ograniczał się mocno do tego, że pytał mnie "no i jak pani X?" Nie angażował mnie w żadne swoje projekty. Nie pokazywał mi specjalnie, w którą stronę powinnam pójść.

KOBIETA_1989(1)

Współpraca doktorant - promotor obciążona jest pokoleniową oraz systemową repliką wzorców zależności w strukturach akademickich.

Co więcej, promotorzy (podobnie jak doktoranci) pozostawieni są samym sobie. Ich kompetencje interpersonalne czy pedagogiczne nie są rozwijane. Trudno zadawać pytanie "Jak być promotorem?", ponieważ na akademii, tak jak w przypadku wielu innych umiejętności - powinno to być oczywiste.

OCENA DZIAŁANIA UCZELNI

Druga z serii pytań dotyczyła oceny organizacji uczelni oraz wsparcia, które oferuje doktorantkom i doktorantom.

Pytania te reprezentowały następujące wymiary:

Organizacja pracy w zespole badawczym

MEDIANA OCEN: 2

Przygotowanie merytoryczne wykładowców

MEDIANA OCEN: 4

Promocja osiągnięć doktorantów

MEDIANA OCEN: 3

Wsparcie organizacyjne doktorantów

MEDIANA OCEN: 2

Każde z pytań również było oceniane na skali od 1 (reakcja skrajnie negatywna) do 7 (reakcja skrajnie pozytywna).

W odróżnieniu od wcześniej omawianej serii dotyczącej promotorów, w przypadku oceny aspektów działania uczelni nie da się zaobserwować takiej spójności. Z jednej strony wskazują na to wyniki współczynników korelacji (wartości w przedziale od 0,37 do 0,74), z drugiej zaś zróżnicowanie przeciętnej liczby punktów przyznanej uczelni przez doktorantki i doktorantów, co wskazuje mediana ocen.

Wyniki wskazują, że na poziomie uczelni najlepiej oceniane są kompetencje wykładowców, zaś najgorzej oceniane są sprawy o charakterze organizacyjnym. Przekłada się to na niższym poziomie oceny ogólnego wsparcia ze strony uczelni (przeciętna liczba przyznanych punktów wynosi 3,17 punktu).

HISTORIE INDYWIDUALNE: wsparcie uczeni

W trakcie rozmów jakościowych respondenci nawiązywali do realiów, z jakimi mierzą się podczas życia doktoranckiego oraz reguł panujących na uczelni. Głosy te obnażają nie tylko nieprawidłowości funkcjonowania poszczególnych jednostek, ale całego systemu, ponieważ nasi rozmówcy pochodzili z publicznych i niepublicznych szkół wyższych, zlokalizowanych w Polsce.

BIUROKRACJA level hard

Mam wrażenie, że jesteśmy tylko teczką z papierami, które muszą się zgadzać.(...) panie w dziekanacie są naprawdę przemiłe i jak miałam sytuację ze tym swoim zwolnieniem po śmierci mamy, to bardzo mi pomogły. Natomiast, żeby coś szerzej podpowiedziały np. jak napisałam maila, że jest taka sytuacja, że ja tutaj miałam przesuwane to to, to tamto. (...) No to właściwie nie uzyskałam żadnej odpowiedzi, co ja mam zrobić, żeby zaliczyć kolejny rok. Więc też jestem w takim zawieszeniu i tak naprawdę to nie wiem co mam dalej ze sobą zrobić

KOBIETA_1988

Mam na pewno poczucie tego, że gdzieś trochę uczelnia niezbyt dobrze zajmuje się doktorantami. Przynajmniej tak z mojej perspektywy i trochę właśnie na poziomie tam instytutowym, chociaż powiedzmy, że na poziomie pracowników dużo z nich jest bardzo pomocnych i tak dalej, no ale nie jesteśmy na tyle dobrze też integrowani z tą kadrą pracowniczą, że po prostu wszyscy mamy świadomość w zasadzie, że nie będziemy zatrudnieni. To jest trochę problem taki, że gdzieś tam sprawy z ustawieniem konkursów pod kątem konkretne osoby były dość głośne w pewnym momencie i wiesz, może takie poczucie, że jak ja sobie nie robię kontaktów, no to na pewno nie ma szans

MĘŻCZYZNA_1990(2)

BRAK RELACJI WSPARCIA

Kiedy studiowałam zagranicą, co tydzień spotykaliśmy się jako całe laboratorium i każdy mógł powiedzieć, co mu nie pasuje, co mu pasuje, co wyszło, co nie wyszło, nie? I dzięki temu np. jak pojawił się problem, to nie miałeś takiego poczucia, że jesteś z tym sam. Bo jest wtedy burza mózgów i może znajdziemy rozwiązanie. Czasami znajdziemy, czasami nie, ale przynajmniej też to z siebie wyrzucisz, nie? W Polsce tego nie było. W ogóle nie było takich spotkań całej grupy i nawet niektóre tematy, nie można było między sobą rozmawiać. To było takie przytłaczające szczególnie.

KOBIETA_1985

Realizacja programu studiów doktoranckich w Polsce to doświadczenie naznaczone poczuciem osamotnienia i zakleszczenia w mechanizmach biurokratycznych feudalizmów. Doktoranci w takich warunkach mają poczucie, że ich pomysły badawczo-naukowe, wiedza i zaangażowanie są ignorowane na rzecz rywalizacji o punkty, które nie przekładają się na wymierne efekty w obszarze praktykowania nauki.

SŁOWEM EKSPERTA

dr inż. Natalia Schmidt-Polończyk
@doktorka_tutorka

trenerka interpersonalna, tutorka akademicka
Rzecznik Nauki

Jakość współpracy pomiędzy doktorantem/tką a promotorem/rką i uczelnią może rzutować na rozwój naukowy początkującego naukowca, jego wewnętrzną motywację do podejmowania prac naukowo-badawczych, a wreszcie na pozytywną finalizację doktoratu.

Zagadnienie to może mieć dużo szerszy zakres - słaba jakość lub wręcz brak współpracy pomiędzy stronami może zniechęcać młodych ludzi do kontynuacji kariery naukowej, co negatywnie wpłynie na JAKOŚĆ POLSKIEJ NAUKI. Może się finalnie okazać, że naukowców zacznie brakować.

O jakość przedmiotowej współpracy powinna zadbać każda ze stron, zarówno promotor/ka jak i doktorant/tka. Niezbędne są również działania na szczeblu uczelnianym.

Warto zwrócić uwagę, że nikt nie uczy jak być promotorem. Potrzebujemy wsparcia na poziomie kompetencji interpersonalnych, a przecież w każdej relacji zawodowej powinna ona stanowić fundament. Na szczęście na uczelniach można zaobserwować zmiany w tym zakresie, co może być dobrą przesłanką na przyszłość.

Jak zadbać o jakość współpracy z perspektywy uczelni/promotora:

- wypracować ramy i reguły współpracy promotora z doktorantem,
- wprowadzić obligatoryjny kurs mentorski dla przyszłych promotorów,
- podnosić kompetencje interpersonalne promotorów podczas obowiązkowych kursów,
- wprowadzić ocenę promotorską wystawianą co roku przez doktoranta/tkę, analogicznie jak przy studenckiej ocenie dydaktyka,
- zadbać o efektywniejsze wsparcie dla promotora i doktoranta w sprawach formalno-administracyjnych

A jak z kolei można zadbać o jakość współpracy z perspektywy doktoranta/tki?

SŁOWEM EKSPERTA

dr inż. Natalia Schmidt-Polończyk
@doktorka_tutorka

trenerka interpersonalna, tutorka akademicka
Rzecznik Nauki

Świadomy wybór promotora to najważniejsze zadanie, do którego warto się przygotować, by uniknąć zawodów i rozczarowań.

Dlatego Doktorancie polecam:

- zastanów się jaka tematyka interesuje Cię naukowo - być może to Twój pierwszy drogowskaz, jeśli go nie znasz przyszły promotor powinien pomoc,
- wybierz się na wykład swojego potencjalnego promotora, jeśli jeszcze nie miałeś okazji go posłuchać,
- rozeznaj jakie działania podejmuje Twój potencjalny promotor, być może będziesz zaangażowany w część tych zagadnień,
- zastanów się na ile jesteś otwarty/a na nowe działania, które być może zaproponuje promotor,
- zastanów się czy interesuje Cię udział w: projekcie badawczym, wspólnych publikacjach, dydaktyce.

.

Wszystkie przemyślenia warto przedstawić na pierwszym spotkaniu z promotorem by poznać wspólne oczekiwania i warto dopytać jak wygląda współpraca przy doktoracie.

Dobra współpraca to **NASZ WSPÓLNY INTERES**.

7

DOŚWIADCZENIE STRESU

POZIOM ZADOWOLENIA A STRES

W tej części szerzej przeanalizujemy, czy czynniki związane z jakością pracy promotora oraz jakością funkcjonowania uczelni przekładają się w jakikolwiek sposób na poczucie zadowolenia wśród doktorantek i doktorantów.

Zadowolenie mierzyliśmy w czterech wymiarach, reprezentujących:

- Poziom ogólnego zadowolenia z życia;
- Poziom ogólnego zadowolenia z własnej pracy naukowej i dydaktycznej;
- Poziom zadowolenia z prowadzonych badań;
- Poziom zadowolenia z postępów pracy nad doktoratem;

Każdy z tych wymiarów mierzony był za pomocą siedmiostopniowej skali Likerta, gdzie 1 oznacza najniższy poziom zadowolenia, a 7 zadowolenie najwyższe.

Podsumowując, postanowiliśmy zweryfikować, czy kompetencje promotora, oraz warunki tworzone na uczelni przekładają się na poziom zadowolenia osób u progu kariery naukowej.

POZIOM POWIĄZANIA TYCH ZESTAWÓW CECH ZOSTAŁ ZMIERZONY ZA POMOCĄ MIARY KORELACJI RANGOWEJ TAU-KENDALLA. MIARA TA STOSOWANA JEST DO BADANIA STOPNIA POWIĄZANIA DWÓCH CECH O CHARAKTERZE DYSKRETNYM REPREZENTUJĄCYCH SKOKOWY PRZYROST NATĘŻENIA BADANEGO ZJAWISKA

Mimo że doktoranci głośno mówią o brakach np. czasu, niskich zarobkach, nadmiarze pracy, to uderza to wszystko w szklany sufit, co wpływa też negatywnie na morale. Bardzo często pojawia się poczucie braku sprawczości (tzn. poczucie braku wpływu na swój *los*). Nie potrafią się organizować, a w pojedynkę nikt nie będzie walczył – w efekcie tego panuje zbiorowe milczenie.

STRES W ŻYCIU DOKTORANTÓW

W ankiecie ilościowej zadaliśmy badanym serię pytań, w których prosiliśmy doktorantki i doktorantów o ocenę jak bardzo stresujące dla nich są różne czynności typowe dla funkcjonowania na uczelni.

Natężenie stresu mierzone było na podstawie deklaracji doktorantów z użyciem pięciostopniowej skali Likerta, gdzie 1 oznaczało, że dana czynność nie jest zupełnie stresująca, natomiast 5 - oznaczało sytuację wyjątkowo stresującą.

Poziom zadowolenia a relacje z promotorem

Poziom kompetencji promotora opisujemy za pomocą czterech wspomnianych we wcześniejszym rozdziale wymiarów, reprezentujących:

- przygotowanie merytoryczne promotora,
- jego dostępność,
- łatwość kontaktu,
- postawę w czasie konsultacji.

Analiza wykazała, że żaden ze wspomnianych czterech wymiarów dotyczących promotora nie jest w sposób istotny powiązanych z pomiarami poziomu zadowolenia.
Sugeruje to, że nie zaobserwowano, aby relacja z promotorem była w sposób systematyczny powiązana z poziomem zadowolenia doktorantek i doktorantów.

Poziom zadowolenia a warunki na uczelni

Do analogicznych wniosków prowadzi analiza korelacji pomiędzy poziomem zadowolenia, a oceną warunków panujących na uczelni.
Nie wykazano istotnego powiązania tych dwóch zestawów cech.

Sugeruje to, że warunki uczelniane nie stanowią czynnika przekładającego się na ogólną percepcję swojego życia, oraz jakości pracy wśród doktorantek i doktorantów.

W ramach badania spytaliśmy o następujące aspekty pracy doktoranta:

- Wygłoszenie prezentacji na seminarium doktorskim,
- Wygłoszenie prezentacji na konferencji naukowej,
- Wygłoszenie prezentacji przed promotorem, starszymi stażem pracownikami uczelni,
- Przeprowadzenie czynności formalnych związanych z uczestnictwem w konferencji naukowej,
- Czynności biurowe związane ze studiami doktoranckimi/pracą na uczelni,
- Prowadzenie zajęć dla studentów,
- Samodzielna praca badawcza,
- Praca badawcza w zespole,
- Raportowanie postępów promotorowi,
- Praca redakcyjna związana z pisaniem publikacji naukowych

Obszar działalności	Przeciętny poziom przypisanego stresu
Wygłoszenie prezentacji na seminarium doktorskim	**3**
Wygłoszenie prezentacji na konferencji naukowej	**3**
Wygłoszenie prezentacji przed promotorem lub starszymi stażem pracownikami uczelni	**3**
Przeprowadzenie czynności formalnych związanych z uczestnictwem w konferencji naukowej	**2**
Czynności biurowe związane ze studiami doktoranckimi/pracą na uczelni	**2**
Prowadzenie zajęć dla studentów	**2**
Samodzielna praca badawcza	**2**
Praca badawcza w zespole	**2**
Raportowanie postępów promotorowi	**2**
Praca redakcyjna związana z pisaniem publikacji naukowych	**3**

SZCZEGÓŁOWE DANE

Wyniki z tabeli wskazują, że większości z czynności doktorantki i doktoranci na ogół nie przypisują wysokie poziomu stresu. Najwyższe poziomu odnotowano dla kwestii związanych z prezentacją swoich wyników przed szerszym gronem, ale te różnice są niewielkie.

Aby szczegółowo przyjrzeć się różnicom pomiędzy poszczególnymi obszarami postanowili sprawdzić, jaki odsetek badanych udzielił odpowiedzi “stresujące” lub “bardzo stresujące”. Wyniki takiej analizy prezentują się następująco:

32% Wygłoszenie prezentacji na seminarium doktorskim

44% Wygłoszenie prezentacji przed promotorem, starszymi stażem pracownikami uczelni

36% Czynności biurowe związane ze studiami doktoranckimi /pracą na uczelni

16% Samodzielna praca badawcza

34% Raportowanie postępów promotorowi

44% Wygłoszenie prezentacji na konferencji naukowej

24% Przeprowadzenie czynności formalnych związanych z uczestnictwem w konferencji naukowej

24% Prowadzenie zajęć dla studentów

22% Praca badawcza w zespole

30% Praca redakcyjna związana z pisaniem publikacji naukowych

I tutaj różnice w zaobserwowanych wynikach nie są może duże, ale daje się zauważyć pewien interesujący trend w odpowiedziach. O ile czynności związane z pracą naukowo-badawczą zdają się nie generować większego stresu wśród doktorantów i doktorantek (odsetki od 16% do 24%), o tyle czynności związane z prezentacją własnej pracy oraz obroną własnych tez stanowią źródło największej dozy stresu (44% odpowiedzi “stresujące” lub “bardzo stresujące”).

Sugeruje to, że doktorantki i doktoranci mogą nie być właściwie przygotowani do wykonywania tych czynności, albo miejsca w których mają prezentować nie oferują wystarczająco dobrego środowiska.

HISTORIE INDYWIDUALNE: czynniki potęgujące stres

Wyróżniającą się cechą wspólną w doświadczeniach doktorantów jest stres. Umiarkowany stres jest uznawany jako czynnik rozwoju, ale zbyt silny, szczególnie długotrwały stres jest zjawiskiem szkodliwym, które przyczynia się do rozwoju zaburzeń lękowych i depresyjnych. Nadmiar obowiązkowych zajęć jak np. douczanie się na własną rękę w czasie wolnym prowadzi do przeciążenia, uczucia przytłoczenia oraz obniżenia koncentracji, co sprawia że uczenie staje się mało efektywne (Schneiderman et al., 2005). Z drugiej strony wykorzystywanie czasu wolnego na odpoczynek może generować poczucie winy, że nie robi się wystarczająco wiele, szczególnie na etapie pisania pracy, ponieważ powszechny jest pogląd, że na pisaniu pracy doktorant spędza każdą wolną chwilę. To właśnie poczucie obowiązku, traktowanie pracy na uczelni jako misji z powołania wprowadza doktorantów w kształtowanie myślenia, że odpoczynek to prokrastynacja, czyli „nic nie robienie".

1

OBCIĄŻENIE PSYCHICZNE

Myślę, że jest niewiele osób, a przynajmniej na pewno ja, podejmując tę pracę, nie zdawałem sobie sprawy z tego, jak ogromne obciążenie psychiczne to będzie. Spodziewałem się, że to będzie dużo pracy i tak dalej, ale nie tego jak mnie to przeora psychicznie.

MĘŻCZYZNA_1991

2

RYWALIZACJA - PUNKTOZA

Jeśli chodzi o realizację, jak sobie tak pomyślę o tym, co powiedziałem wcześniej - to znaczy dlaczego zacząłem studia doktoranckie jak to jest z tym jak je teraz kończę, no to na pewno zweryfikowałem swoje przekonania o tej społeczności akademickiej w taki no niestety raczej negatywny dla mnie sposób bardziej, niż pozytywny i nie podoba mi się taki bardzo, bardzo neoliberalny kierunek, w jakim zmierza, zmierza nauka w Polsce, to znaczy takie silne nastawienie na punkty, publikacje, co nie daje przestrzeni na tworzenie takich badań, które mnie interesują, czyli partycypacyjnych zorientowanych na zrobienie zmiany społecznej, bo w te badania jakoś nieuchronnie jest wpisana porażka, a na nią nie ma miejsca za bardzo w tym systemie, który jest teraz.

MĘŻCZYZNA_1990(1)

3

ORGANIZACYJNE

Jeden skill którego nikt mnie nie uczył w trakcie doktoratu, a którego się nauczyłem z biznesu i myślę, że mi uratowało to życie, to jest zarządzanie projektami. Bo doktorat jest po prostu kilkuletnim projektem.

MĘŻCZYZNA_1989

HISTORIE INDYWIDUALNE: czynniki potęgujące stres

Dysponując czasem wolnym doktoranci są skłonni poświęcać relacje z bliskimi na rzecz pracy, co sprawia, że nie będąc jeszcze pracownikami dydaktycznymi, są już nauczeni nie dbania o higienę pracy. W konsekwencji może to prowadzić do rozwoju frustracji, prowadzącej do wypalenia zawodowego oraz poczucia rozczarowania wyborem ścieżki kariery. Doktoranci na co dzień mierzą się ze stresem związanym z prowadzeniem zajęć czy wystąpieniami publicznymi - jest to duża odpowiedzialność kiedy mnóstwo osób słucha i trzeba być gotowym na ewentualne pytania.

Wchodząc w nowe środowisko doktoranci powinni przede wszystkim być objęci opieką mentorską, ponieważ doktorat jest etapem, w którym rozwijane są kompetencje między innymi do pełnienia roli pracownika dydaktycznego. To, jaki model zostanie im przekazany, będzie miało wpływ na kształtowanie kolejnych pokoleń kadry naukowej. Uczenie zarządzania czasem, warsztaty radzenia sobie ze stresem, treningi przemawiania publicznego powinny być na agendzie na przyszłe lata, a kompetencje kadr powinny być w jakiś sposób monitorowane, żeby móc je doskonalić.

Najbardziej problematyczne dla mnie
jest ten obowiązek publikacji i zdobywania
jak największej liczby punktów,
bo rzeczywistość, jaką on wytwarza, jest taka,
że przynajmniej z mojego doświadczenia akademii
i osób, które ja znam w akademii,
no to jest dążenie do tego, żeby opublikować
cokolwiek i mniejsze znaczenie
ma jakość tych publikacji.

MĘŻCZYZNA_1987

Wewnętrzna frustracja cały czas jest obecna, pojawia się coraz większe wyczerpanie i bezsilność, przy czym doktorant jednocześnie próbuje wejść w model zajmowania się wyłącznie pracą – czyli 100% skupienia na obowiązkach i odrzucanie uczuć. Taki model dodatkowo sprzyja wypaleniu, ponieważ młody naukowiec przestaje widzieć sens swojej pracy oraz przestaje ona sprawiać satysfakcję. Staje się tylko obowiązkiem z którego korzyści są niewielkie i często nie pokrywają strat.

SŁOWEM EKSPERTA

lek. med. Joanna Ibisz

lekarz medycyny stylu życia
International Board of Lifestyle Medicine
British Society of Lifestyle Medicine

Podcast BeWell by JoIbisz

@drjoanna_lifestylemedicine

Stres jest nieodłącznym elementem życia każdego z nas, rozwoju i kształcenia. W odpowiedniej ilości motywuje nas do działania i również dzięki niemu osiągamy sukcesy.

Stres to także różnica między oczekiwaniami a rzeczywistością. Możemy wyobrazić sobie z jakimi oczekiwaniami wobec swojej przyszłej pracy i kariery naukowej rozpoczynają młodzi doktoranci. Niestety często idealistyczne podejście okazuje się zgubne, gdy dochodzi do zderzenia z realiami - bardzo wysokich wymagań bez adekwatnego wynagrodzenia, ciągłej rywalizacji oraz słabej organizacji pracy.

Stres możemy podzielić na 3 fazy.
Pierwsza to faza alarmowa, czyli natychmiastowa reakcja organizmu na zetknięcie się z nowym wyzwaniem - wtedy pojawia się reakcja „fight or flight", która może wielu młodych naukowców napędzać do działania. Jednak gdy stresor jest już z nami dłuższy czas, dochodzi do drugiej fazy, tzw. Stadium oporności. Na tym etapie zaczynamy dostosowywać się do czynnika stresującego, pozostając cały czas w gotowości do działania, ale z mniejsza intensywnością. To etap podczas którego doktorant zdaje sobie sprawę w jakiej znajduje się sytuacji, ale godzi się na nią mimo braku komfortu.
Jeśli nadal jesteśmy narażeni na stres, który zmienia się w przewlekły - dochodzi do stadium wyczerpania. Na tym etapie doktorant nie jest w stanie dłużej dostosować się do warunków pracy i kształcenia. Zdolność organizmu do stawiania oporu wyczerpuje się, a tkankom i organom daje się we znaki fizyczne zmęczenie.

Jak udowodniono naukowo, przewlekły stres może skutkować m.in. zaburzeniami hormonalnymi, depresją, chorobami reumatycznymi, migrenami czy zaburzeniami żołądkowo-jelitowymi.

Wszystkie z powyższych znacząco obniżają jakość życia.

Jeśli mimo uczucia wypalenia doktoranci kontynuują swoją karierę na takich samych zasadach może to długofalowo (pośrednio i bezpośrednio) przyczyniać się do pogorszenia ich stanu zdrowia psychicznego oraz fizycznego.

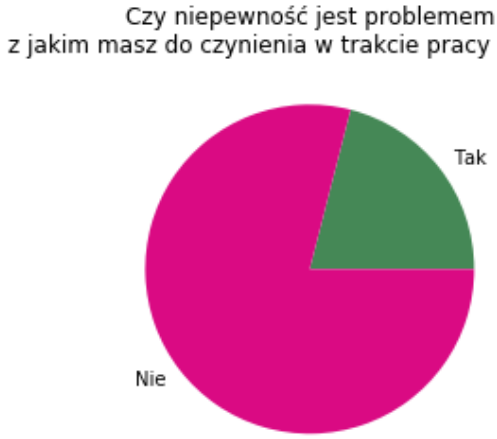
8

POCZUCIE NIEPEWNOŚCI

NIEPEWNOŚĆ

WYNIKI

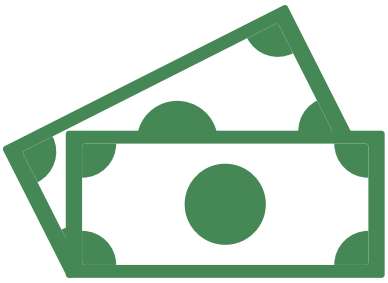
Wątkiem relatywnie najrzadszym spośród wstępnie rozpoznanych w naszym badaniu, okazało się **poczucie niepewności**. Chociaż brak pewności został wskazany przez 21% doktorantów - respondentów, oznacza to jednak, że częściej niż co piąty doktorant lub doktorantka doświadczają emocji związanych z deficytami w posiadaniu życiowej stabilizacji.

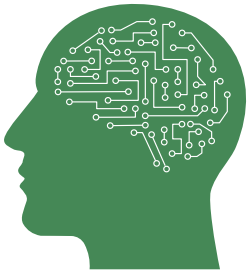


21%

wskazuje brak w poczuciu komfortu pewności finansowej i osobistej

Niepewność ta dotyczy **przede wszystkim warunków finansowych** (wysokość stypendium nie pozwalająca na samodzielne funkcjonowanie, brak uznania stypendium za źródło dochodu np. przy ubieganiu się o kredyt mieszkaniowy) oraz **aspekty osobiste**, głównie związane z izolacją od najbliższych (brak zrozumienia specyfiki pracy naukowej), bądź brakiem możliwości łączenia życia akademickiego z życiem rodzinnym.





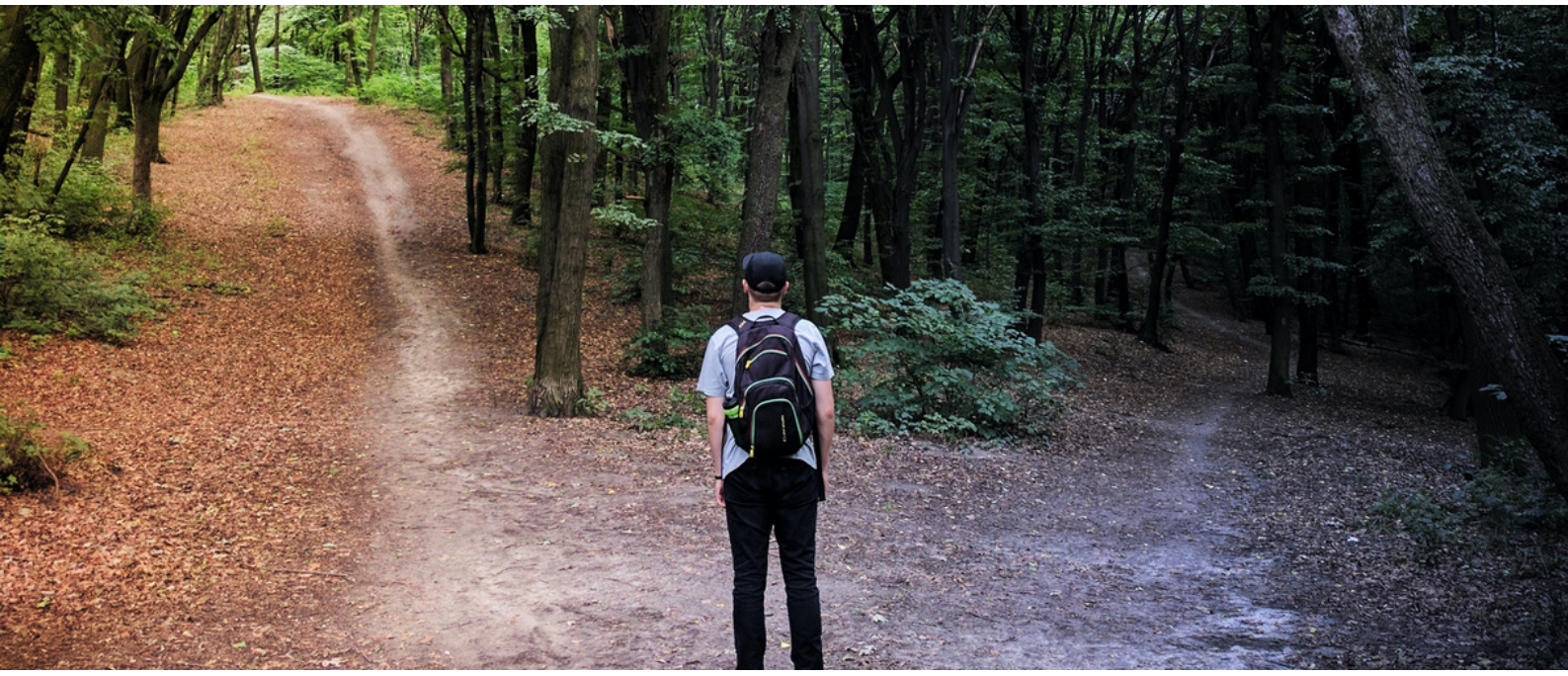
21%

doktorantów doświadcza niepewności jutra podczas wykonywania swoich obowiązków

HISTORIE INDYWIDUALNE: czym jest niepewność?

Niepewność jest jednym z najbardziej elementarnych doświadczeń ludzkiego poznania. Jest tak, ponieważ jako istoty ograniczone nie potrafimy jednoznacznie stwierdzić, co wydarzy się w przyszłości (Bastiat, 2006), a nasza wiedza o świecie jest niepełna; nie można przecież wiedzieć wszystkiego. W psychologii najczęściej niepewność określa się jako stan afektywny, przejawiający się uczuciem niepokoju, dyskomfortu, a nawet lęku (Harmon-Jones, 2000).

Podkreśla się przy tym znaczenie przetwarzania informacji – według kognitywistów samą istotą informacji jest redukcja niepewności (Nęcka, Orzechowski i Szymura, 2006, s. 23). W piśmiennictwie niepewność występuje również w zjawiskach najbardziej subiektywnych, a więc związanych z poczuciem Ja i tożsamością, np. jako efekt powątpiewania w siebie (van der Bos, 2009). W najnowszych publikacjach przyjmuje się definicję niepewności jako stanu, który pojawia się w odpowiedzi na sytuacje konfliktowe; kiedy nie wiadomo, co należy zrobić (Proulx, Inzlicht, Harmon-Jones, 2012).



CZUŁAM SIĘ BARDZO KOMPETENTNA, BO JA ZDECYDOWANIE, PRZEZ TO, ŻE PRACOWAŁAM FULL-TIME JESZCZE PO GODZINACH, TO NAPRAWDĘ BYŁAM NIEZŁA JAK NA OSOBĘ KOŃCZĄCĄ STUDIA, BIORĄC POD UWAGĘ PUBLIKACJE I WSZYSTKO. (...) KOŃCZĄC STUDIA MYŚLAŁAM, ŻE NIE MAM KOMPETENCJI, ALE JE MIAŁAM. BYŁAM, PRZYSPOSOBIŁAM RZEMIEŚLNICZĄ TAKĄ BARDZIEJ PRACĘ MEDYKA, WIĘC Z PERSPEKTYWY CZASU PATRZĘ, ŻE NIE BYŁAM TAK GŁUPIA, JAK MI SIĘ WYDAWAŁO, ŻE BYŁAM, JAK KOŃCZYŁAM STUDIA

KOBIETA_1989(2)

HISTORIE INDYWIDUALNE: czym jest niepewność?

W jaki sposób przejawia się niepewność wśród doktorantek i doktorantów?

Z przeprowadzonych badań jakościowych jasno wynika, że doktoranci i doktorantki doświadczają w mniejszym lub większym stopniu poczucia specyficznej pewności i niepewności. Zastosowana metoda jakościowa (In-depth Interview, w skrócie: IDI) pozwala zrozumieć indywidualny kontekst, który okazuje się zróżnicowany. Z wypowiedzi wynika, że niektórzy respondenci zdają się mieć poczucie zdrowej, precyzyjnej pewności wobec siebie i nadchodzącej przyszłości.

Często pojawiającym się motywem, który wzniecał niepokój respondentów, okazała się niepewność finansowa. Doktoranci i doktorantki podkreślają, że granty i stypendia nie są wystarczające, aby w pełni uzyskać niezależność finansową. Zauważają, że system wynagrodzeń doktorskich znacznie się ulepszył na przestrzeni kilku ostatnich lat, jednak wciąż pozostaje kwestią problematyczną sama forma wynagrodzeń, która jest nieregularna, co w konsekwencji uniemożliwia np. zaciągnięcie kredytu, a więc uzyskanie życiowej stabilności.

01. Biurokratyzacja działań

Teraz praktycznie na wszystko musimy się zgłaszać do zamówienia publicznego, co niestety trwa (...) To całe przeciągnięcie jest strasznie męczące, bo tak naprawdę my nie wiedzieliśmy, po ile my kupujemy te rzeczy (...) dopiero dowiedzieliśmy się tak naprawdę na rachunku, ile one kosztowały. Nie wiem, czy bym się zdecydowała, jeśli bym wiedziała wcześniej.

KOBIETA_1995

02. Finanse

Natomiast na granty są przydzielane takie kwoty, które w ogóle można sobie waciki za nie kupić i to jest wszystko. (...) grant młodego badacza jest przydzielany tylko takim najbardziej zaawansowanym doktorantom już do pracy bezpośrednio doktorskiej (...) bo bez dorobku naukowego żadnego grantu nie dostanie. W związku z czym taki początkujący robaczek, który chciałby prowadzić jakieś badania doktoranckie, to w ogóle nie ma za co ich prowadzić. Więc może wszystko wyłożyć z własnej kasy i potem ewentualnie z grantu sobie to prostu odbić.

KOBIETA_1989(3)

03. Brak stabilności

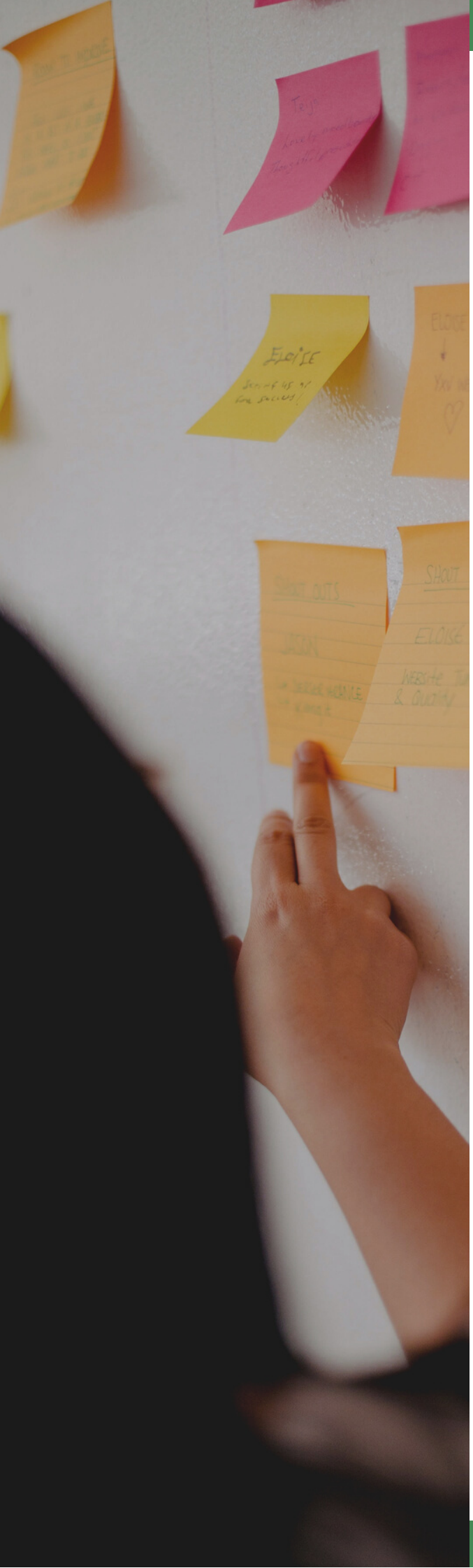
To jest właśnie jeżeli chodzi o wynagrodzenia, czy jeżeli chodzi o ten sam system. Ponieważ na pewno jakby to się zmieniło, bo jednak dzięki grantom NCN i europejskim itd., to uważam, że naprawdę teraz można pracować w nauce. Jakby te zarobki, jak mi się wydawało tak 10 lat temu i teraz to naprawdę one mogą być konkurencyjne, tak? Porównując do moich znajomych, którzy pracują w sektorze komercyjnym; to da się naprawdę dobrze zarabiać w nauce i jednocześnie robić coś ciekawego i czuć, że się człowiek rozwija. Natomiast z mojej perspektywy to jest tutaj problemem forma wynagrodzenia. Może jednak jest to stypendium i w projektach zazwyczaj się pracuje na stypendium, co niestety dla banku przy chęci zawarcia kredytu hipotetycznego nie liczy się ile na konto wpływa tylko, że to nie jest stała umowa i uważam to jest bardzo duży problem.

KOBIETA_1991

04. Łączenie etatów

Głównym źródłem utrzymania jest absolutnie ta praca, która nie jest doktoratem. To też jest patologiczne, bo ja bym z chęcią, z przyjemnością oddała się kolejnym 4 latom po zakończeniu studiów projektowi doktoranckiemu, z którego bym miała takie wynagrodzenie, na którym bym mogła się utrzymać i bym robiła to na full-time.

KOBIETA_1989(2)



HISTORIE INDYWIDUALNE: przygotowanie badawcze

Z WYWIADÓW WYNIKAJĄ DWIE, RÓŻNIĄCE SIĘ POSTAWY WOBEC OCENY PRZYGOTOWANIA BADAWCZEGO, KTÓRE WYNIOSŁO SIĘ Z WCZEŚNIEJSZYCH ETAPÓW STUDIÓW. NIELICZNI ZDAJĄ SIĘ BYĆ ZADOWOLENI Z ODEBRANEJ EDUKACJI. POZOSTAŁE OSOBY BADANE NIE SĄ ZADOWOLONE Z PRZYGOTOWANIA DO PRACY NAUKOWEJ.

Tak naprawdę te studia magisterskie dały mi taką solidną podstawę, żeby wiedzieć, czy chce się zajmować nauką i co tak naprawdę mnie interesuje.

MĘŻCZYZNA_1993

To, co i ja tak teraz robię w większości to robiłam też na magisterkę, tylko właśnie w mniejszej skali. Pod tym kątem jestem dość przygotowana.

KOBIETA_1995

Absolutnie nie. Nie wiedziałam, jak się do tego zabrać i tak naprawdę do tej pory nie jestem pewna czy dobrze to robię.

KOBIETA_1989(1)

Jeżeli chodzi o badania terenowe i ich prowadzenie, to nie czułem się w ogóle do tego przygotowany. To się później potwierdziło w mojej pracy.

MĘŻCZYZNA_1991(1)

Nie znałem bardzo mnóstwa zasad dotyczących pracy naukowej i robienia studiów doktoranckich i bardzo się w tym gubiłem. To też wynika z tego, że mam poczucie, że trochę się przyjmuję za oczywistość, że osoby, które idą na doktorat to już wszystko wiedzą. Ja nie wiedziałem.

MĘŻCZYZNA_1985

Czym jest niepewność?

Z naszych badań ilościowych wynika, że niepewność nie jest najważniejszym problemem doktorantów i doktorantek. Jednak z analizy wywiadów pogłębionych można wywnioskować, że osoby badane musiały odczuwać jakaś dozę niepewności – w większym lub mniejszym natężeniu, ponieważ ryzyko jako takie występuje wszędzie i jest nieodłącznym elementem ludzkiej natury (Knight, 1921); o czym świadczą wypowiedzi odnoszące się do różnorodnych aspektów doktoranckiego funkcjonowania – zaczynając od niepewności finansowej i badawczej, a kończąc na wątpliwościach dotyczących własnej osoby i niewykształconych kompetencji („*Nie wiedziałam jak się do tego zabrać i tak naprawdę do tej pory nie jestem pewna, czy dobrze to robię*"). W dalszym ciągu należy problem niepewności rozpatrywać jako czynnik ograniczający i spowalniający rozwój początkujących pracowników naukowych. Z pewnością nie można przegapić tej kwestii w analizie dobrostanu i jakości życia doktorantów i doktorantek.

Ryzyko wiąże się również z samą pracą naukowa, która często jest niemiarodajna i niepewna. Wyniki końcowe mogą zupełnie rozczarować i sprawić, że wielomiesięczna, wytężona praca okazuje się bez wartości.

Jeśli coś przez dajmy na to trzy miesiące
nie wychodzi, to zaczyna się mieć dosyć.
To strasznie dołuje, plus kwestia,
że jest się z tym samemu.
A tak materialnie to ile wynosi stypendium
i to ile czasu się spędza
np. w samym laboratorium,
jest kompletnie niemiarodajne
i niepokrywające się.

Po przeliczeniu na godziny na pewno wychodzi
stawka mniejsza niż minimalna.

MĘŻCZYZNA_1992

SŁOWEM EKSPERTA

Poczucie niepewności w życiu doktorantek i doktorantów nie jest skutkiem ubocznym. Przeciwnie, jest jednym z podstawowych mechanizmów służących organizowaniu pracy. Działa na kilku poziomach.

Po pierwsze, doktorantki i doktoranci nie mogą być pewni wsparcia finansowego oferowanego przez uczelnię – większość stypendiów i grantów przyznaje się z roku na rok w trybie konkursowym.
Sprawia to, że plany akademickie młodszych pracowników naukowych są krótkoterminowe, nastawione na przetrwanie, a nie strategiczny rozwój kompetencji naukowych.
Przy okazji promuje to model rywalizacji, w dużej mierze blokujący perspektywy współpracy badawczej.

Po drugie, młodzi pracownicy naukowi nie są pewni, czy w ogóle są pracownikami. Jasne, wykonują pracę, prowadzą badania, nierzadko uczą – więcej: nierzadko ich godziny dydaktyczne są zakładane w planach jednostek – mało kto jednak odważy się nazwać ich chociażby „pracownikami". Do końca nie wiadomo, kim są: kimś na kształt czeladników, praktykantów, stażystów. To „nie wiadomo" jest tu kluczowe, bo zmusza do jeszcze większej pracy w celu uzyskania prostego potwierdzenia własnego statusu.

Po trzecie, uzyskanie tego statusu – obrona doktoratu czy zdobycie etatu badawcze – zależy od kryteriów, które bardzo rzadko są transparentne. Sprzyja to uznaniowości, zwiększa władzę promotorów i kierowników jednostek.

Maciej Jakubowiak
eseista, krytyk literacki, zastępca naczelnej "Dwutygodnika", doktor literaturoznawstwa

Niepewność pozwala podtrzymywać hierarchię władzy i zwiększać wydajność przy jednoczesnym redukowaniu kosztów Cudowny wynalazek.

9

SAMOROZWÓJ & WYPALENIE

HISTORIE INDYWIDUALNE: samorozwój i wypalenie

To douczanie się na własną rękę jest na tyle czasochłonne i monotonne, że naprawdę czasami po prostu mi się nie chce. (...) Na dobrą sprawę chyba jak się obronię, to nie wiem. Już chyba jestem w takim stanie, że już chyba nic nie jest w stanie mnie cieszyć...

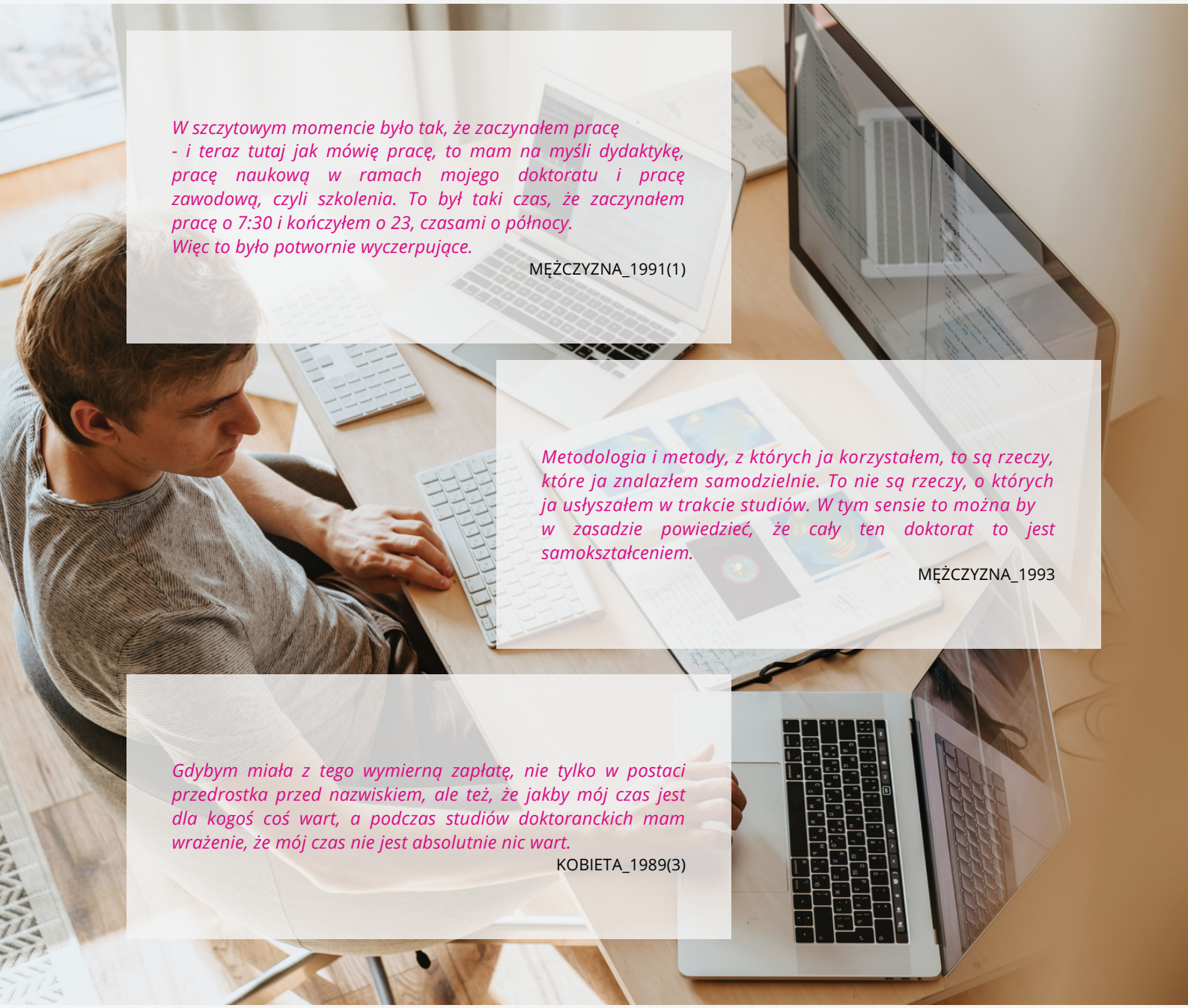
KOBIETA_1987(2)

Łączymy wątek samorozwoju z poczuciem wypalenia (zawodowego), ponieważ ze słów respondentów wynika, że są to silnie ze sobą skorelowane aspekty życia doktoranckiego. Na przestrzeni kilku lat drogi badawczo-naukowej, doktoranci nierzadko muszą nadrobić we własnym zakresie fundamentalne braki wiedzy, wynikające z systemowych założeń, dotyczących programów studiów na kierunkach, które wybierali w przypadku studiów pierwszego i drugiego stopnia. Poczucie przeciążenia, a co za tym idzie - koszt psychiczny i emocjonalny, jaki ponoszą z niezależnych od własnych intencji powodów, odbija się na kondycji psycho-fizycznej. Alarmują o tym publikowane w ostatnich latach badania naukowe (Sorrel et al., 2020; Bazrafkan et al. 2016), jednak w Polsce kwestie związane z faktycznymi przyczynami spadającej jakości kształcenia kadr naukowych właściwie nie są podejmowane.

Przyczyn tych nie należy daleko szukać, warto wyjść do diagnozowanej grupy i wysłuchać historii osób, które ją tworzą - co uczyniliśmy. W każdej prowadzonej w ramach badania jakościowego SCIENCE ZEN rozmowie pojawiał się wątek potrzeby samodokształcania - poczucia wypalenia - braku wiary w wartość własnej pracy. I choć już w 2017 roku ukazały się polskie publikacje naukowe próbujące przedstawić sytuację od strony samych zainteresowanych, czyli doktorantów (Kulikowski, Damaziak, Kańtoch, 2017), przepadły niezauważone w debacie publicznej.

Dlaczego naukowy samorozwój prowadzi do wypalenia?

Samorozwój, posiadający zasadniczo pozytywne konotacje, związane z udoskonalaniem różnorakich kompetencji oraz umiejętności poznawczych, stał się przekleństwem doktorantów. Warto zauważyć, że w systemie edukacji dostęp do źródeł i narzędzi jest selektywny i określony w czasie (Yil, 2021). Tym bardziej w przypadku młodych naukowców, pozyskiwanie wiedzy i specjalistycznych umiejętności wiąże się z samodzielną (często "niezauważalną"!) pracą, a także kosztami finansowymi.



W szczytowym momencie było tak, że zaczynałem pracę - i teraz tutaj jak mówię pracę, to mam na myśli dydaktykę, pracę naukową w ramach mojego doktoratu i pracę zawodową, czyli szkolenia. To był taki czas, że zaczynałem pracę o 7:30 i kończyłem o 23, czasami o północy. Więc to było potwornie wyczerpujące.

MĘŻCZYZNA_1991(1)

Metodologia i metody, z których ja korzystałem, to są rzeczy, które ja znalazłem samodzielnie. To nie są rzeczy, o których ja usłyszałem w trakcie studiów. W tym sensie to można by w zasadzie powiedzieć, że cały ten doktorat to jest samokształceniem.

MĘŻCZYZNA_1993

Gdybym miała z tego wymierną zapłatę, nie tylko w postaci przedrostka przed nazwiskiem, ale też, że jakby mój czas jest dla kogoś coś wart, a podczas studiów doktoranckich mam wrażenie, że mój czas nie jest absolutnie nic wart.

KOBIETA_1989(3)

HISTORIE INDYWIDUALNE: samorozwój i wypalenie

Emocjonalnie – to nieskończone pokłady, bo trzeba mieć stalową cierpliwość. (...) To strasznie dołuje, plus kwestia, że jest się z tym samemu. (...)

MĘŻCZYZNA_1992

Myśmy teraz na studiach doktoranckich jakiś czas temu rzeczywiście mieli zajęcia jak projektować badanie, jak pisać, z czego powinno się składać, jaka jest różnica pomiędzy meatanalizą a pracą taką przeglądową piśmiennictwa. Dopiero nam to zostało wyłuszczone przez profesor, która po prostu sama się zaangażowała w to, żeby takie zajęcia zrobić i takie zajęcia włączyć do studiów doktoranckich

KOBIETA_1989(1)

Słabnące chęci i zaangażowanie doktorantów - powodowane zarówno przepracowaniem, jak i poczuciem osamotnienia - prowadzą do rezygnacji ze ścieżki naukowej. Ponad połowa osób rozpoczynających studia doktoranckie nie dociera do etapu ukończenia rozprawy doktorskiej. Ale wypowiedzi doktorantek i doktorantów wskazują kolejną kwestię: na swojej drodze spotykają dydaktyków oraz starszych stopniem naukowców, którzy chcą pomóc doktorantom w rozwoju kluczowych umiejętności. Problem w tym, że są to zajęcia z inicjatywy prowadzącego, natomiast system akademicki nie uwzględnia tych potrzeb jako perspektywy kierunku do zmiany.

Paradoksalnie wydaje mi się, że to przepracowanie było nawet większe po doktoracie. To znaczy, że na doktoracie jeszcze więcej rzeczy uchodziło. Jeszcze było więcej swobody. Natomiast, po podjęciu już pracy naukowej, oczekiwania i obowiązki znacznie wzrosły, więc to myślę, że zwłaszcza po doktoracie się czułem przepracowany.

MĘŻCZYZNA_1985

Inicjatywa prowadzących staje się ich kolejnym obowiązkiem zawodowym, prowadząc do przeciążenia. Zaklęty krąg się zamyka. Okazuje się, że zasada ta dotyczy także świeżo upieczonych doktorów, którzy pozostają na akademii.

W jaki zatem sposób system pracy, który od samego początku związany jest z ignorancją potrzeb i zagrożeniem wypalenia ma wpływać w sposób pozytywny na jakość działań swoich pracowników?

SŁOWEM EKSPERTA

Konsekwencją postępującego wypalenia i niepewności finansowej jest to, że akademicy zaczynają rozglądać się za innymi możliwościami zawodowymi. Takimi, które całkowicie zastąpią uczelnię lub będą możliwym do pogodzenia dodatkiem, często, paradoksalnie, stając się podstawą domowego budżetu.

Niestety nie zawsze jest to proste. Doktoranci bywają bardzo niepewni swoich kompetencji. Wydaje im się, że wszystko to, co robili do tej pory na uczelniach, nijak ma się do potrzeb biznesowych. Bywają ofiarami syndromu oszusta. Mają (nie jedyni) problem ze zrozumieniem treści ogłoszeń o pracę, nazw stanowisk i często przesadnie skomplikowanego korporacyjnego języka. W swoich poszukiwaniach zdarza im się prosić o pomoc coachów i doradców kariery. Nic dziwnego, w końcu nagle okazuje się, że CV akademickie nie przystaje do współczesnych wymagań rekrutacyjnych i wymaga dostosowania.

Z drugiej strony ich zdolności i doświadczenia mogą być transferowalne i niezwykle cenne w korporacjach lub mniejszych organizacjach. To często bardzo dobra znajomość języków obcych, umiejętność prowadzenia poprawnych metodologicznie badań, znajomość programów do analizy danych, przygotowywanie prezentacji, wystąpień czy uczenie osób dorosłych i przedstawianie skomplikowanych zagadnień w uproszczony i zrozumiały sposób.

Budowanie pewności siebie na rynku pracy wśród akademików to ważne zadanie. Jednak to, co musi być widoczne równolegle to otwartość ze strony pracodawców. Stereotypy rekrutacyjne mają się dobrze. Firmy obawiają się, że naukowcy będą mieć problem ze zrozumieniem biznesu, innym niż akademicki trybem pracy czy brakiem całkowitej niezależności badacza. Z kolei doradcy potrafią otwarcie doradzić swoim klientom „ogłupienie" dokumentów aplikacyjnych, czyli ukrywanie tytułu i dorobku naukowego.

Moje nastawienie jest jednak pełne optymizmu. Na rynku brakuje kompetencji, które posiada ogrom naukowców. Z kolei zespoły rekrutacyjne coraz uważniej patrzą na rynek i zaczynają dostrzegać siłę płynącą z różnorodnych doświadczeń, również tych akademickich.

Katarzyna Cicha

Employer Branding & Communication Manager

Wolters Kluwer Polska

10 REKOMENDACJE

WNIOSKI

KONTEKSTY SPOŁECZNO-KULTUROWE

Program badawczy SCIENCE ZEN stał się **społeczno-kulturową diagnozą sytuacji młodych naukowców w Polsce**. Wiodącym założeniem - jakim postanowiliśmy się kierować - jest **próba umiejscowienia statusu oraz pozycji zawodowej młodego naukowca** w kontekście realiów funkcjonowania systemu akademickiego. Działania te prowadzą również do rewizji społecznych stereotypów, związanych z "zawodem" doktoranta (np. zatrudnienie na uczelni).

Poprzez rozpoznanie głównych czynników ograniczających szanse rozwoju naukowo-zawodowego młodych naukowców (ze szczególnym uwzględnieniem doktorantów i doktorantek) oraz okoliczności obniżających ich dobrostan, możliwe będzie poprawienie jakości pracy i współpracy nie tylko tej grupy, ale też całego ekosystemu akademickiego.

W oparciu o otrzymane wyniki, zainicjowane zostanie opracowanie katalogu dobrych praktyk, pozwalających na poprawę warunków pracy młodych naukowców oraz stopnia zadowolenia z własnych działań naukowych, jak również dydaktycznych. Co więcej, aktywowanie społecznej świadomości nt. problemów napotykanych przez młodych naukowców, pozwoli na zmianę w postrzeganiu roli naukowca w przestrzeni publicznej.

Młodzi naukowcy potrzebują otwartości
na własne inicjatywy naukowe
oraz drogowskazu do praktykowania
jakościowych standardów pracy
teraz i w przyszłości

WNIOSKI

WSTĘPNE OBSZARY TRANSFORMACJI

W ramach analizy wstępnych wyników ilościowych, uzyskanych w trakcie realizacji pierwszego etapu programu SCIENCE ZEN można wskazać jednoznaczne wnioski ogólne. W celu zdefiniowania ujawnionych zjawisk i obszarów niezbędne stało się wnioskowanie na podstawie indywidualnych rozmów pogłębionych (badanie jakościowe) **wokół następujących wątków**:

WNIOSEK 1

Młodzi naukowcy w Polsce potrzebują wsparcia organizacyjno-popularyzatorskiego

- project management
- promocja wyników badań
- wsparcie instytucjonalne

WNIOSEK 2

Należy przeciwdziałać nadmiernej odpowiedzialności i praktykom nakładania bezpłatnych obowiązków

- obowiązki promotora
- bezpłatna praca badawcza
- zaniżanie wartości autorskich inicjatyw

WNIOSEK 3

Praca naukowa nie daje poczucia bezpieczeństwa oraz określonej perspektywy zawodowej

- nowe zasady zatrudniania w projektach (np.NCN)
- wynagrodzenie nieadekwatne do kompetencji rynkowych
- brak zrozumienia społecznego

Już na etapie określania wstępnych wniosków, uznaliśmy za niezbędne sformułowanie ogólnych rozwiązań, wychodzących naprzeciw napotkanym problemom i wyzwaniom, z jakimi mierzą się młodzi naukowcy w Polsce. Dlatego postanowiliśmy rekomendować obszary współpracy dla wszystkich zainteresowanych stron, biorących udział w życiu akademickim.

PODSUMOWANIE EKSPERCKIE

Lena Zielska

psycholog
psychoterapeuta Gestalt

psychoterapia-zielska.pl

Lektura raportu „Science Zen" nie napawa optymizmem. Przeprowadzone badanie uwidacznia obraz doktoranta jako człowieka przeciążonego obowiązkami, niedocenianego i rozczarowanego, z kiepskim wynagrodzeniem, narażonego na wypalenie zawodowe, mobbing i rozwinięcie się zaburzeń psychicznych. Otwierające raport zdanie „że trzeba być silnym psychicznie, bo środowisko akademickie jest bezwzględne" nasuwa pytanie, jak tę „siłę psychiczną" właściwie rozumieć?
Powszechnie, acz błędnie, oznacza to „nie czuć", „nie przejmować się", „przetrwać", „przecierpieć". Tylko jakie będą psychologiczne skutki takiego podejścia?
Dysfunkcje w obszarze regulacji emocji stanowią o charakterze wielu form psychopatologii, a nawet mogą je wywoływać (Cole i in, 2009) Adaptacyjną strategią regulacyjną jest akceptacja emocji, tłumienie ich jest natomiast szkodliwym sposobem radzenia sobie z własną emocjonalnością i prowadzi do wielu zaburzeń psychicznych, takich jak depresja, zaburzenia lękowe, bezsenność, problemy w relacjach i inne.

Badania psychologiczne dostarczają argumentów potwierdzających negatywne konsekwencje psychologiczne, neuropsychologiczne, fizjologiczne i społeczne tłumienia emocji i braku ich akceptacji (Giese-Davis i in, 2008)

Odpowiedź na to, jak doktoranci mogą sobie radzić z wyzwaniami opisanymi w niniejszym raporcie może przynieść koncepcja rezyliencji (ang. *resilience*), co przetłumaczyć można jako „elastyczność, odporność i/lub sprężystość psychiczna". Z punktu widzenia psychologii rezyliencja definiowana jest jako cecha osobista lub proces związany z pozytywną adaptacją w kontekście znacznych przeciwności losu, traumy, tragedii, zagrożeń lub innego źródła stresu (Bonanno, 2004). W wymiarze wspólnotowym zwiększają ją solidarność, wsparcie i spójność, co oznacza, że **zrzeszanie się doktorantów w struktury formalne i nieformalne, wymiana doświadczeń i współpraca** będą pomocne w rozwijaniu ich sprężystości psychicznej. Wsparcie społeczne ze strony środowiska naukowego i promotora stanowi także jeden z wyznaczników pomyślnego ukończenia studiów doktoranckich (Pyhältö i in., 2017). Na poziomie jednostkowym odporność psychiczną zwiększają natomiast: **rozwijanie współczucia (szczególnie wobec siebie), poczucia sprawstwa, troski o siebie, wiary w siebie i motywacji; odkrywanie wewnętrznych zasobów psychologicznych; praktykowanie uważności i wdzięczności oraz życie w bliskości emocjonalnej ze sobą i z innymi (Hanson, 2008).**

Uwzględniając tę perspektywę, zasadne wydaje się **wprowadzenie programów dla studentów szkół doktorskich, opartych na rozwijaniu umiejętności psychologicznych**. Mogłyby być to seminaria rozwijające rezyliencję poprzez naukę praktycznej wiedzy: prowadzenie dziennika nastroju, obserwacji oddechu, skanowania ciała, elementów medytacji i jogi, psychoedukację, i niektóre techniki psychoterapeutyczne, a także nieformalne praktyki uważności, jak chociażby uważne wykonywanie czynności domowych. Instytuty badawcze powinny wprowadzić **szkolenia dla doktorantów z zakresu efektywnych wystąpień publicznych, strukturyzowania pracy, work-life balance oraz przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu**. Pomocny byłby **także program indywidualnych sesji z psychoterapeutą**, zatrudnionym przez uczelnie konkretnie do pracy ze studentami szkół doktorskich.

Oceny zdrowia psychicznego można dokonywać na podstawie ulokowania zaobserwowanych stanów psychicznych i zachowań w przestrzeni wyznaczonej dwoma wymiarami: psychopatologią oraz dobrostanem (Keyes i Lopez, 2002). Model Keyesa i Lopez obejmuje cztery formy zdrowia: kompletne zaburzenie psychiczne, czyli grzęźnięcie; niekompletne zaburzenie psychiczne, czyli zmaganie się; niekompletne zdrowie psychiczne, czyli słabnięcie; kompletne zdrowie psychiczne, czyli prosperowanie (Trzebińska, 2008). Jak pokazał raport Science Zen, polscy doktoranci znajdują się gdzieś między słabnięciem a zmaganiem się. Profesjonalne wsparcie psychologiczne może pomóc studentom szkół doktorskich wrócić do prosperowania, oznaczającego żywotność, zdrowie fizyczne, pozytywne relacje z otoczeniem oraz rozwijanie się w kierunku pełni potencjalnych możliwości w różnych zakresach działania (Keyes i Haidt, 2003), w tym naukowym.

REKOMENDACJE:
project management

Badania naukowe - podobnie jak działania komercyjne - wymagają dobrego planowania. Powinny mieć dobrze zdefiniowane **cele, harmonogram działania, podział na kolejne etapy.**
Umiejętność zarządzania swoją pracą jest kluczowa dla współczesnego naukowca, zwłaszcza w kontekście rozwoju nauki i rosnącej współzależności między różnymi dziedzinami.

Doktoranci zwracali na to uwagę w naszym badaniu - zarówno w segmencie ilościowym, jak i jakościowym.

Częstokrotnie pojawiały się komentarze, że są z tym sami, że organizacji własnej pracy musieli się uczyć sami.

W związku z tym rekomendujemy, aby uczelnie - w ramach szkół doktorskich - wprowadziły zajęcia dotyczące zarządzania projektami naukowym.

Równocześnie takie same szkolenia rekomendujemy dla promotorów, dzięki czemu możliwe będzie usystematyzowanie ich wiedzy oraz wskazanie w jaki sposób lepiej realizować zadania stojące przed doktorantami.

REKOMENDACJE: promocja działań doktoranckich

Oba przeprowadzone przez nas moduły badawcze (ilościowy i jakościowy), wskazały, że promocja działań doktorantów przez uczelnię to jeden z najsłabiej ocenianych aspektów jej funkcjonowania.

Brak promocji nie tylko zmniejsza możliwość dotarcia doktorantów do innych osób zainteresowanych ich badaniami (potencjalnych współpracowników, inwestorów), ale również przekłada się na zmniejszenie poczucia własnej wartości.

Dlatego też rekomendujemy, aby uczelnie podejmowały próbę promocji działań swoich doktorantów. Może mieć to formę obecności w mediach społecznościowych oraz organizacji wydarzeń stacjonarnych.

Niejednokrotnie w wypowiedziach naszych respondentów pojawiał się sentyment, wskazujący na to, że z perspektywy czasu nie widzą sensu w swojej pracy doktorskiej.

Trudno się dziwić, jeżeli wyniki badań doktorantów, często bardzo interesujące są skazane na metaforyczną "szufladę" w formie publikacji specjalistycznych, które dotrą tylko do wąskiego grona.

REKOMENDACJE: wsparcie instytucjonalne

Naszą rekomendacją jest, aby uczelnie wprowadziły - w sposób zinstytucjonalizowany - narzędzie wsparcia dobrostanu psychicznego, chociażby w formie opieki psychologicznej.

Tam, gdzie takowa opieka jest już dostępna, sugerujemy działania w celu lepszego uświadomienia doktorantów, że takie środki pomocy są dla nich przygotowane.

Wydarzenia ostatnich dwóch lat (czyli doświadczenie pandemii COVID-19 i nauka/praca zdalna) nie ułatwiały życia pracownikom naukowym. Praca w formie zdalnej często jeszcze bardziej unaoczniła problemy wypalenia zawodowego oraz stresu związanego ze specyfiką pracy umysłowej, opartej na przetwarzaniu wiedzy.

W naszych jakościowych wywiadach pogłębionych oraz badaniach statystycznych wśród doktorantów przewijały się motywy niepewności i nacisku.

Wiąże się to również z napięciem psychicznym, które może prowadzić do uszczerbku na zdrowiu.

REKOMENDACJE:
zdaniem respondentów

Na zwieńczenie każdego z przeprowadzonych pogłębionych wywiadów jakościowych z doktorantkami i doktorantami, pytaliśmy o ich rekomendacje i "dobre rady" dla systemu akademickiego, aby kolejne pokolenia nie płaciły tych samych kosztów. **Oto przykłady odpowiedzi, które uznajemy za głos pokolenia doktorantów urodzonych w latach 80. i 90:**

Taki pierwszy tip jak bym dał, to żebyśmy mieli sensowną przestrzeń do pracy. Co, biorąc pod uwagę oczywiście problemy lokalowe UW, jest trudne, no ale jeżeli decydujemy się przyjmować jakąś tam liczbę doktorantów, to Ci doktoranci muszą mieć warunki po to, żeby móc pracować na uczelni, a nie u siebie w domach czy gdziekolwiek indziej.

MĘŻCZYZNA_1990

Możliwość superwizji psychologicznych, albo grupowych, albo indywidualnych jest czymś wartościowym i pomagającym w tym całym procesie (...) przynajmniej jakiś kurs radzenia sobie ze stresem wpisany w program. Jak już superwizje są za dużą fantazją...

MĘŻCZYZNA_1991(1)

Nie ma określonych jasno takich granic, że co jest zakresem twoich obowiązków, tylko tak naprawdę musisz robić wszystko. Ja na przykład jak pracowałam jako adiunkt już w Warszawie to też miałam doktorantów, którzy dla mnie pracowali, ale oni nie pracowali tylko dla mnie, tylko mieli jakiś projekt ze mną, ale mieli też zupełnie niezwiązane z tą tematyką badania do zrobienia w jakiejś innej grupie.

KOBIETA_1985

Na pewno trzeba by nauczyć już na studiach jak się w ogóle zabrać do jakiejkolwiek pracy naukowej. Może to być w formie fakultetu, bo rozumiem, że nie wszyscy będą potem szli w pracę naukową i nie wszystkich to będzie interesowało. Ale myślę, że jakby była taka możliwość, to dużo osób by skorzystało.

KOBIETA_1989(3)

PORADY DLA PROMOTORA

Zarówno respondentów, jak i ekspertów pytaliśmy również w jaki sposób wspierać współpracę doktoranta z promotorem i jakie wskazówki mogłyby okazać się pomocne dla promotorów:

1. WSPÓŁPRACA TO PODSTAWA

Spośród wszystkich pracowników naukowych doktorant wybrał właśnie Ciebie. Jeśli podejmujesz się opieki naukowej, wywiązuj się z zasad współpracy i wzajemności. Wspieraj i dbaj o relacje z podopiecznymi.

2. AKTUALIZUJ UMIEJĘTNOŚCI, NIE TYLKO WIEDZĘ

To, że jesteś naukowcem nie oznacza, że jesteś "wszechpotrafiący". Tobie też nikt nie powiedział w jaki sposób być promotorem, dlatego nie wstydź się szukać ścieżek rozwoju dla Twoich umiejętności interpersonalnych i miękkich.

3. NIE POWIELAJ SZKODLIWYCH SCHEMATÓW WŁADZY

Twój autorytet i szacunek, jakim darzą Cię doktoranci nie ma nic wspólnego z hierarchizacją relacji. Młodzi naukowcy jako jeden z najbardziej stresujących czynników wymieniają przymus poddańczości oraz brak sprawczości.

4. PAMIĘTAJ, ŻE DOKTORANT TEŻ CZŁOWIEK

Pamiętaj, że oprócz pracy, doktorant ma także życie prywatne, które na pracę oddziałuje. Człowiek to nie maszyna, zatem ludzkich odruchów nigdy dość - jeżeli zaobserwujesz niepokojące sygnały, zasugeruj pomoc lub zaoferuj wsparcie.

5. UWZGLĘDNIAJ W PLANIE, NIE "NA SPONTANIE"

Kluczem transparentnej i efektywnej relacji promotorskiej może okazać się wypracowanie ram i reguł współpracy promotora/rki z doktorantem/tką. Zasady oraz terminy oszczędzą stresu zarówno Tobie, jak i Twoim podopiecznym.

6. NIE ZAKŁADAJ OCZYWISTOŚCI

Doktorant ma prawo nie wiedzieć - np. w jaki sposób redagować artykuł naukowy lub przygotować wystąpienie konferencyjne. Jako mentor pomagaj także w kwestiach warsztatu i technik pracy naukowej.

7. UDZIELAJ TRANSPARENTNEGO FEEDBACKU

Rola promotora to nie tylko adresowanie uwag. Prowadź z doktorantem dialog, miej pewność, że rozumie Twoje komentarze i tok rozumowania. To ułatwi pracę obu stronom.

8. STOSUJ ZASADY FAIR PLAY WŚRÓD DOKTORANTÓW

Faworyzacja przeciwdziała budowaniu wspólnoty, której potrzebują doktoranci w skomplikowanym procesie naukowym. Jeśli chcesz cieszyć się szacunkiem, nie wprowadzaj niesprawiedliwych zachowań.

9. WSKAZUJ DOBRE PRAKTYKI POPULARYZACJI

Dla większości doktorantów to sam początek działalności naukowej. Wspieraj promowanie ich pomysłów badawczych i osiągnięć. Nie skazuj kolejnego talentu na publikowanie "do szuflady".

10. NIE BÓJ SIĘ PROSIĆ O POMOC

Nikt nie wymaga od Ciebie wiedzy z zakresu psychologii, komunikacji czy ekspertyzy nie związanej z Twoją specjalizacją. To nie wstyd poprosić o pomoc czy poradę naukowe koleżeństwo zajmujące się konkretną tematyką.

REKOMENDACJE

OBSZARY WSPÓŁPRACY UCZESTNIKÓW SYSTEMU AKADEMICKIEGO

ABY ZADBAĆ O DOBROSTAN MŁODYCH NAUKOWCÓW, NALEŻY ZAINICJOWAĆ DIALOG I CHĘĆ WSPÓŁPRACY WSZYSTKICH STRON SYSTEMU AKADEMICKIEGO, A TAKŻE DOSTARCZYĆ NARZĘDZIA WSPARCIA POPRZEZ:

WDROŻENIE PROCESÓW EMPATII

Metody podstaw empatyzacji, w trakcie których np. doktoranci i wykładowcy mogliby wzajemnie poznać realia funkcjonowania struktury akademickiej, pomogłyby zrozumieć problemy bądź wyzwania drugiej strony.

ROZWÓJ KOMPETENCJI MIĘKKICH

Włączenie w programy studiów (nie tylko doktoranckich) zajęć praktycznych, podczas których studenci poznaliby zasady zarządzania projektami, możliwości popularyzacji i promocji własnych projektów badawczy oraz wyników badań, a także zyskiwali umiejętność oceny wartości własnej pracy naukowo-badawczej.

NIWELOWANIE HIERARCHII PRACY

Potrzeba reorganizacji wieloletnich stosunków władzy, funkcjonujących w ramach poszczególnych jednostek uczelni wyższych. Budowanie przez kolejne pokolenia nowych relacji na starych schematach pracy i pozbawianie decyzyjności to jedynie replika działania.

STOP "ZAMIATANIU POD DYWAN"

Finalnie, zasadniczy wpływ na dobrostan młodych naukowców będzie miało ich poczucie bezpieczeństwa w przestrzeni uczelni, dlatego niezbędne będzie przeprowadzenie procedur wykluczających z życia akademickiego jednostki (szczególnie przełożonych), dopuszczających się nagannych praktyk wobec doktorantów i młodych naukowców.

REKOMENDACJE

DALSZE WĄTKI WYMAGAJĄCE DIAGNOZY

ZABURZENIA PSYCHICZNE

Ja też czuje na sobie takie długotrwałe konsekwencje, tego stylu życia i stylu pracy. To znaczy, ja mam zaburzenia lękowe i jestem w trakcie terapii. Oczywiście robienie doktoratu to nie jest tak jak by jedyna rzecz, która się na to składa, no bo jest szereg innych doświadczeń życiowych, ale no to na pewno nie pomaga.

MĘŻCZYZNA_1991(2)

BRAK TRANSPARENTNOŚCI

Wydaje mi się, że w Polsce robienie doktoratu często jest... Nie ma określonych jasno takich granic, że co jest zakresem twoich obowiązków, tylko tak naprawdę musisz robić wszystko. Ja na przykład jak pracowałam jako adiunkt już w Warszawie to też miałam doktorantów, którzy dla mnie pracowali, ale oni nie pracowali tylko dla mnie, tylko mieli jakiś projekt ze mną, ale mieli też zupełnie niezwiązane z tą tematyką badania do zrobienia w jakiejś innej grupie. Nie do końca tak, że oni to chcieli tak robić. Znaczy co robili to może czasami chętnie, czasami mniej, ale było to też wymuszone w jakimś tam stopniu sytuacją finansową, tak? By oni wtedy mieli pieniądze z dwóch grantów, a nie z jednego. I dzięki temu mogli się utrzymać, tak? Uważam, że to nie jest zbyt komfortowa sytuacja, bo zamiast skupić się na swoim doktoracie, to oprócz tego jeszcze robią inne projekty, które nie są związane, a obciążają ich czasowo i psychicznie i fizycznie. Tak więc ja robiąc doktorat za granicą mogłam się skupić na jednej tematyce, która mnie interesowała, wyeksplorować to naprawdę dogłębnie i skończyć to w te 3-4 lata z jakimiś tam sukcesami, a nie stresując się o to, czy zdążę, czy nie, czy wywiąże się z innych zobowiązań.

KOBIETA_1985

RELACJE Z RODZINĄ

Od rodziców braci i bratowych nasłuchałam się okropnych rzeczy: że jestem egoistką, myślę tylko o sobie, jestem złą matką, córką, siostrą, że w ogóle jestem bez sensu, że po co mi to.

KOBIETA_1978

CO DALEJ?

PROGRAM BADAWCZY SCIENCE ZEN - KOLEJNE KROKI

Niniejsza publikacja stanowi pierwszą próbę kompleksowego uchwycenia charakteru (na podstawie wielokrotnego studium przypadku), skali oraz natężenia zjawisk, problemów i wyzwań, jakie oddziałują na dobrostan i kondycję psychiczną **doktorantów oraz młodych naukowców w Polsce**.
W BITECH ThinkTank jesteśmy w pełni świadomi, że jest to badanie eksploracyjne. Jednakże wierzymy, że nasz raport z jednej strony prezentuje przekrojowo typologię zagadnień, odkrywanych podczas kolejnych rozmów z doktorantami, doktorantkami i młodymi naukowcami, a z drugiej strony wskazuje obszary, które w znacznym stopniu chcemy przybliżyć przede wszystkim stronom zaangażowanym w życie akademickie w Polsce, zainteresowanych, a także opinii publicznej.

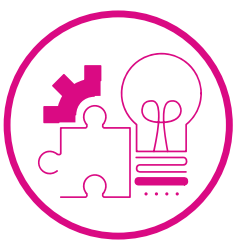
Oto kolejne kroki, jakie już realizujemy lub zamierzamy zrealizować w najbliższym czasie w ramach **programu badawczego SCIENCE ZEN, czyli diagnozy społeczno-kulturowej dobrostanu i kondycji psychicznej w polskim środowisku akademickim**.

1. Aplikacja mobilna SCIENCE ZEN

Rozpoczęliśmy prace koncepcyjne nad aplikacją supportującą dobrostan i samorozwój użytkownika. Podczas projektowania aplikacji będziemy korzystać z wyników naszych działań badawczych, aby tworzyć rozwiązania wspierające kondycję psychofizyczną oraz kompetencje miękkie doktorantów oraz pracowników naukowych i intelektualnych.

2. SCIENCE ZEN dla wykładowców

Od września 2022 ruszamy z kolejnym etapem badawczym - tym razem będziemy starali się uchwycić perspektywę realiów funkcjonowania wykładowców akademickich: jak oceniają swoją pracę? Z jakimi problemami i wyzwaniami się mierzą?
Jakich zmian wymagają warunki pracy wykładowców?
Działania te będą prowadziły do komplementarnych wniosków programu SCIENCE ZEN.



3. Standardy dla systemu akademickiego

Zainicjowanie międzysektorowego programu dobrych praktyk dla polskiego systemu akademickiego, które pozwolą wyposażyć młodych naukowców w narzędzia i kompetencje niezbędne do oceny wartości i zarządzania własną pracą naukową, a przede wszystkim doprowadzą do współpracy poszczególnych stron zaangażowanych w życie akademickie.

W CZYM MOŻEMY POMÓC?

Wierzymy, że ten raport pomoże zrozumieć wyzwania, przed jakimi stoi polskie szkolnictwo wyższe. **Jeśli program badawczy SCIENCE ZEN uchroni choćby jednego młodego naukowca** przed porzuceniem marzenia o karierze naukowej, to był wart wysiłku. Będziemy wdzięczni za wspieranie naszych działań.
Z wielką chęcią wesprzemy również Wasze jednostki akademickie czy organizacje!

BADANIA

Dzięki doświadczeniu wyniesionemu z wieloletnich działań badawczych na polu naukowym, a także w komercyjnych agencjach badawczych, wiemy w jaki sposób przekładać procesy badawcze na praktyczne efekty. Potrafimy:

- diagnozować zjawiska i problemy dotyczące jednostek akademickich oraz organizacji sektora gospodarki wiedzy;
- projektować innowacyjne rozwiązania oparte na badaniach ilościowych i jakościowych.

SZKOLENIA

Rozwijanie kompetencji naukowo-badawczych to nasza pasja i styl życia. Do wiedzy czy danych podchodzimy interdyscyplinarnie: łączymy dziedziny oraz ekspertów, aby mieć wpływ na jakość i rzetelność działań. Nauczymy jak:

- sprawnie zarządzać projektami badawczymi, R&D czy technologicznymi;
- wykorzytywać nowe technologie w badaniach i komunikacji.

EKSPERTYZA

Pomysły i koncepcje zasługują na promocję, a nie status kolejnego tekstu "do szuflady". Popularyzujemy wiedzę poprzez komunikowanie do ogólnopolskiej opinii publicznej, aby była powszechnie rozumiana i doceniana. Pomożemy w:

- pracach dziennikarskich, związanymi z transferem wiedzy na forum publiczne;
- zrozumieniu zjawisk i obszarów, gdzie humanistyka łączy się z technologią.

DZIĘKUJEMY!

Ten raport nie powstałby bez zaufania naszych respondentów i ankietowanych. Dziękujemy Wam za poświęcony czas, zaangażowanie oraz szczerość i odwagę, z jakimi opowiadaliście o osobistych i nierzadko trudnych kwestiach. To dzięki Wam poszukiwanie sposobów na "zen w nauce" stało się jednym z głównych motywacji naszych działań.

Ogromnie dziękujemy ekspertom, którzy zgodzili się skomentować pro bono wyniki naszego procesu badawczego oraz wierzą w potrzebę dalszego diagnozowania środowiska młodych naukowców w Polsce.

Równie serdecznie dziękujemy przyjaciołom i ambasadorom programu badawczego SCIENCE ZEN oraz naszym patronom medialnym za wspieranie i pomoc w pionierskim podejmowaniu kwestii zdrowia psychicznego doktorantów na forum publicznym.

BITECH ThinkTank

Fundacja Wspierania Nauki i Rozwoju Edukacji BITECH

charaktery magazyn psychologiczny

HELLO ZDROWIE

KAMPUS

STRONG WOMEN IN IT

KOBIETA • PL

@biokoderka

PISARNIA

@pisarnia

@joanna_gutral

ETHNO PASSION

@ethnopassion

NEURO NAUKOWIEC

@neuronaukowiec_com

@uwazne.glowy

@shady_microbiologist

www.dobrostannauki.pl

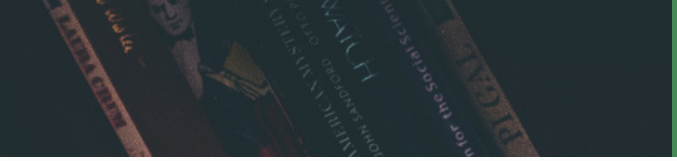
info@bitechthinktank.org

/bitechthinktank

BIBLIOGRAFIA

WYSELEKCJONOWANE POZYCJE

1. Kulikowski, K., & Damaziak, R. (2017). Współczesny Uniwersytet Oczami Doktorantów: wymagania i zasoby studiów doktoranckich: raport z badania opinii doktorantów Uniwersytetu Jagiellońskiego. Nauka, (2).
2. Cole PM, Llera SJ, Pemberton CK. Emotional instability, poor emotional awareness, and the development of borderline personality. Dev. Psychopathol. 2009; 21 (4): 1293–1310.
3. Pyhältö, K; McAlpine, L; Peltonen, J. How Does Social Support Contribute to Engaging Post-PhD Experience? European Journal of Higher Education, v7, p373-387 2017.
4. Schneiderman, N., Ironson, G., & Siegel, S. D. (2005). Stress and health: psychological, behavioral, and biological determinants. Annual review of clinical psychology, 1, 607–628. https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.144141
5. Trzebińska, E. (2008). *Psychologia pozytywna*. Warszawa: Wydawnictwa Naukowe i Profesjonalne.
6. Hanson, R. (2008) Resilient: How to Grow an Unshakable Core of Calm, Strength, and Happiness.
7. Harmon-Jones, E. (2000). Cognitive dissonance and experienced negative affect: Evidence that dissonance increases experienced negative affect even in the absence of aversive consequences. Personality and Social Psychology Bulletin, 26(12), 1490–1501. https://doi.org/10.1177/01461672002612004
8. Bazrafkan, L., Shokrpour, N., Yousefi, A., & Yamani, N. (2016). Management of Stress and Anxiety Among PhD Students During Thesis Writing: A Qualitative Study. The health care manager, 35(3), 231–240. https://doi.org/10.1097/HCM.0000000000000120
9. Irgatoğlu, A. & Gül Peker, B. (2021). EFL Instructors' Attitudes towards Professional Self-Development . International Journal of Contemporary Educational Research , 8 (2) , 172-191 . DOI: 10.33200/ijcer.894375
10. van den Bos, K. (2009). Making sense of life: The existential self trying to deal with personal uncertainty. Psychological Inquiry, 20(4), 197–217. https://doi.org/10.1080/10478400903333411
11. De Clercq, M., Frenay, M., Azzi, A., Klein, O., & Galand, B. (2021). All you need is self-determination: Investigation of PhD students' motivation profiles and their impact on the doctoral completion process. International Journal of Doctoral Studies, 16(1).
12. Krou, M.R., Fong, C.J. & Hoff, M.A. Achievement Motivation and Academic Dishonesty: A Meta-Analytic Investigation. Educ Psychol Rev 33, 427–458 (2021). https://doi.org/10.1007/s10648-020-09557-7
13. Boone, A., Vander Elst, T., Vandenbroeck, S., & Godderis, L. (2022). Burnout Profiles Among Young Researchers: A Latent Profile Analysis. Frontiers in Psychology, 13.
14. Piorunek, M., & Garbacik, Ż. (2022). Poczucie koherencji i stres doświadczany przez pracowników i studentów w środowisku akademickim. Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio J–Paedagogia-Psychologia, 34(4), 67-86.
15. Keyes, C.L.M., Lopez, S.J. (2002). Towards a science of mental health: Positive directions in diagnosis i interventions. W: C.R. Snyder, S.J. Lopez (eds.), *Handbook of Positive Psychology* (s. 45–62). New York: Oxford University Press.



ZAMIAST OKŁADKI

RAPORT SCIENCE ZEN: DIAGNOZA SPOŁECZNA DOBROSTANU I KONDYCJI PSYCHICZNEJ MŁODYCH NAUKOWCÓW W POLSCE

KONCEPCJA MERYTORYCZNA & REALIZACJA PROCESU BADAWCZEGO
JAKOŚCIOWO: DR ANIA KALINOWSKA-BALCERZAK
ILOŚCIOWO: DR BARTŁOMIEJ BALCERZAK

ZESPÓŁ REDAKCYJNY
DR ANIA KALINOWSKA-BALCERZAK
DR BARTŁOMIEJ BALCERZAK
ANNA WAŁĘSA
BARBARA KUŹNICKA
JAKUB KRASUCKI

SKŁAD I OPRAWA GRAFICZNA
DR ANIA KALINOWSKA-BALCERZAK
ANNA WAŁĘSA
SZABLONY: CANVA
FOTO: UNSPLASH.COM, PEXEL.COM, CANVA
OKŁADKA: Photo by Vasily Koloda on Unsplash

EKSPERTYZA PSYCHOLOGICZNA
LENA ZIELSKA

Copyright © Fundacja BITECH 2022

Wszelkie prawa zastrzeżone.
Żadna część niniejszej publikacji nie może być reprodukowana w jakiejkolwiek formie i w jakikolwiek sposób bez pisemnej zgody wydawcy.

ISBN 978-83-964223-7-8