

Piotr Kowzan, Małgorzata Zielińska

Pochłaniacze czasu – doktorzy na uczelniach w Polsce wobec organizacji czasu ich pracy

STRESZCZENIE. W artykule analizujemy cztery części składowe pracy akademickiej: pracę badawczą, dydaktykę, pracę administracyjną oraz współpracę naukową z innymi badaczami, wykorzystując materiały z raportu „Nie zostaje mi czasu na pracę naukową”. Pokazujemy, jak pracownikom naukowo-dydaktycznym ze stopniem doktora układa się kalendarz ich pracy i jak zwiększają oni swoje budżety czasu pracy, żeby zdobyć czas na pracę naukową i habilitować się na czas. Przybliżyliśmy też skutki pracy w takich reżimach czasowych. Efektem naszych badań jest ukazanie pewnego modelu pracy akademickiej, w którym porównane są ze sobą typy zadań składających się na całokształt pracy osób z tytułem doktora zatrudnionych na etatach naukowo-dydaktycznych.

SŁOWA KLUCZOWE: czas pracy, praca akademicka, dydaktyka, badania, doktorzy

Wstęp

Zwiększanie się ilości zdarzeń w określonym czasie, czyli przyspieszenie pracy i życia, wpisane jest w projekt nowoczesności i odczuwane było od dawna (Rosa 2003; Tomlinson 2007). Wiele instytucji, w tym uniwersytety, które brały udział w przyspieszaniu zmian społecznych, obecnie pada ofiarami przyspieszenia, a ich pracownicy nawołują w związku z tym do spowolnienia (Berg i Seeber 2013; O'Neill 2014). Podczas gdy komputeryzacja przyspieszyła wiele aspektów pracy badawczej, co powinno przełożyć się na zwiększenie ilości czasu wolnego, możliwości natychmiastowej komunikacji przez Internet wytworzyły nieformalną presję na bycie dostępnym online niemal przez całą dobę, czego jednym ze skutków jest to, że czytanie całych książek stało się luksusem nawet dla naukowców (Ylijoki 2011). Ekspansja pracy poza czas i miejsce zarezerwowane do jej wykonywania cechują nie tylko pracę akademicką, choć edukacja wynikająca z neoliberalnych reform

funkcjonuje i wspiera tzw. kulturę 24/7 (Colley, Henriksson, Niemeyer i Seddon 2012). Konieczność wpisanej w kapitalizm nieustannego podnoszenia wydajności pracy powoduje, że obowiązki zawodowe zajmują godziny nocne i zredukowany jest czas potrzebny ludziom na sen (Standing 2014: 236; Crary 2015). W przypadku z natury niespiesznej pracy naukowej z możliwością zwiększania ilości zdarzeń oraz rozciągania czasu pracy może wiązać się pewna przyjemność, jaką naukowcy odczuwają, przede wszystkim, gdy skraca im się czas potrzebny do uzyskania wyników, a wydłuża czas pracy intelektualnej (Vostal 2015). Entuzjazm i wewnętrzna motywacja do pracy wraz z obawą niszczącego karierę zastoju powodują, że pośpiech i długie godziny pracy stają się częścią tożsamości współczesnych badaczy (Rosa 2003, Ylijoki 2011). Jednocześnie splatające się i nieprzystające do siebie reżimy czasowe akademii opisywane są jako więzienie, a sami naukowcy mawiają, że stają się złodziejami czasu na prowadzenie badań (Ylijoki i Mäntylä 2003). Valerie Hey pokazała, kto komu w „głodnej czasu akademii” może ukraść czas, przydzielić pracę i uniemożliwić uznanie w środowisku. Pokazała to na przykładzie udziału pracowników kontraktowych w pisaniu wniosków grantowych oraz ich współpracy w zespołach badawczych (Hey 2001). Z kolei nauczanie studentów i praca badawcza z założenia – tj. według Humboldtowskiej idei uniwersytetu – powinny być komplementarne względem siebie, w celu wzajemnego podnoszenia ich jakości. I chociaż naukowcy zwykle dostrzegają pozytywny związek między dydaktyką a badaniami, to metaanalizy badań poświęconych problemowi tej relacji wykazały brak istotnych związków między tymi obszarami pracy akademickiej, które co najwyżej występują obok siebie, choć na ogół rywalizują o ten sam czas (Hattie i Marsh 1996; Marsh i Hattie 2002). Kiedy jednak spojrzeć na pracę akademicką nie od strony zadanych aktywności, lecz od strony organizacji i przeżywania czasu, to w badaniach prowadzonych w Finlandii przytłaczająca presja czasowa towarzyszyła naukowcom zarówno na uczelniach zorientowanych badawczo, jak i tradycyjnych (Ylijoki i Mäntylä 2003). Problem nie jest tylko „fiński”, ponieważ – jak pokazują badania w 18 krajach w ramach projektu „Changing Academic Profession” (Shin, Arimoto, Cummings i Teichler 2014) – od lat 90. neoliberalne reformy podkopywały znaczenie publicznych korzyści związanych z nauczaniem, preferując dające się prywatyzować korzyści z badań. A od czasu upowszechnienia się światowych rankingów uniwersytetów to właśnie badania stały się polem rywalizacji. Finlandia należy do grupy krajów półperyferyjnych, takich jak: Kanada, Australia, Korea, Włochy, Norwegia, Holandia, Portugalia oraz Specjalny Region Administracyjny Hongkong, które ograniczyły obciążenia dydaktyczne i położyły nacisk na badania, usiłując dzięki wysokiej produktywności dorównać systemom edukacji wyższej w Niemczech, Francji, Wielkiej Brytanii, USA oraz wpływowym uczelniom Rosji, Hiszpanii i Japonii (Cummings i Shin 2014). Przy czym nawet w krajach peryferyjnych, takich jak Polska (a także Chiny, Meksyk, Brazylia, Argentyna, Malesja i RPA), gdzie dominuje nauczanie i naukowcy publikują mniej,

nasila się indywidualna rywalizacja wewnątrzuczelniana pod względem ilości i prestiżu publikacji (Szadkowski 2016). W tym kontekście fiński przykład funkcjonuje jako model do naśladowania w krajach zainteresowanych dalszym zwiększaniem wydajności badawczej z nadzieją na wyjście ich uczelni z peryferii (Musiał 2014).

Oili-Helena Ylijoki i Hans Mäntylä wskazali na cztery wymiary czasu w pracy akademickiej w Finlandii: 1) czas zaplanowany i konieczny do rozliczenia (z każdych 30 minut pracy i każdego dokumentu); 2) czas bezkresny (rzeczywistej pracy, którą wykonuje się, uciekając do domu lub za granicę); 3) czas zakontraktowany (ponad połowa naukowców zatrudniona jest tam na kontraktach nie dłuższych niż rok) i 4) czas osobisty, w którym dominowała perspektywa biograficzna i rozważania nad sensem spędzania najlepszych lat swego życia, pracując wyczynowo. Podkreślili, że konfliktogenne jest to, że z perspektywy zarządzania czas jest tylko zasobem, a problemem jest jego alokacja, podczas gdy naukowcy codziennie doświadczają różnych porządków, nierzadko będących ze sobą w sprzeczności. W odróżnieniu od Finlandii, w Polsce dominują wieloletnie formy zatrudnienia na uczelniach (choć coraz większa grupa osób prowadzi zajęcia dydaktyczne na podstawie umów cywilno-prawnych i nie jest zatrudniona na uczelni). Za to na szerszym tle innych krajów europejskich naukowcy pracujący w Polsce są szczególnie mocno obciążeni dydaktyką (Kwiek 2016).

Jest wiele powodów, dla których warto przyjrzeć się temu, jak na uczelniach radzą sobie doktorzy. W Polsce jest to najliczniejsza grupa pracowników naukowo-dydaktycznych, ale sytuacja zawodowa osób ze stopniem doktora (w tym typy umów i długość ich trwania) zależy od kraju zatrudnienia. W Polsce doktorzy mają status pracowników niesamodzielných, więc ich wpływ na decyzje podejmowane przez poszczególne uczelnie jest ograniczony. Ze względu na presję awansu zawodowego (w Polsce od 2013 r. osoba zatrudniona na stanowisku adiunkta powinna habilitować się w ciągu 8 lat) bycie doktorem jest czasem do przejścia (por. Kowzan i Krzywiński 2012). W kontekście międzynarodowym „zadomawianie się” w pozycji doktora (najczęściej określanego jako *post-doc*) ogranicza możliwość transformacji takiej osoby w lidera zespołu badawczego, gdyż wymaga to innej relacji z instytucją i potężnych funduszy. Fundusze te zaś trafiają w ręce najbardziej produktywnych osób, a więc takich, które przez stan postdoktorski potrafią przejść szybko, gromadząc pokaźny kapitał akademicki (Müller 2014). W wielu krajach, w tym w Polsce, sytuacja pogarsza się także dlatego, że po 35. roku życia badacze tracą status „młodych” i jest im trudniej o pieniądze na badania. Bycie doktorami, w przeciwieństwie do bycia doktorantami, polega na zdobywaniu „kapitału akademickiego na czas, a nie – kapitału akademickiego *per se*” (Müller 2014: 11). Tymczasem w przeciwieństwie do doktorantów, doktorzy wrastają w życie akademickie do tego stopnia, że zaczynają mieć problemy z wyobrażeniem sobie innej przyszłości niż na uczelniach (Müller 2014). A jednocześnie w Polsce grupa ta została postawiona wobec

nieznanych poprzednim pokoleniom możliwości wynikających z przynależności do Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego oraz Europejskiej Przestrzeni Badawczej i ma świadomość, że bez umiędzynarodowienia swoich badań nie przetrwa w nauce – nie może więc pozwolić sobie na bierny opór wobec zmian (Kwiek 2015). Wszystko to sprawia, że doktorzy są grupą szczególną, a ich sytuacja w pracy częściowo tylko zbliżona jest do sytuacji innych osób pracujących na uczelniach.

Badania stanowiące punkt odniesienia dla tego artykułu, przeprowadzone przez kolektyw o nazwie Nowe Otwarcie Uniwersytetu¹, składały się m.in. z 30 wywiadów narracyjnych z osobami ze stopniem doktora (a także z wywiadów ze studentami, doktorantami i profesorami, które nie będą tu analizowane). Wśród tych osób byli przedstawiciele takich dyscyplin naukowych, jak: biologia, biotechnologia, chemia, ekonomia, filologia polska i inne filologie, fizyka, historia, kulturoznawstwo, mechanika, oceanografia, pedagogika, psychologia, socjologia i telekomunikacja. Wywiady przeprowadzono w 2012 i 2013 r. w trzech miastach: Bydgoszczy, Gdańsku i Warszawie, na pięciu różnych uczelniach. Na podstawie tych badań powstał raport „Nie zostaje mi czasu na pracę naukową” (Kowzan, Zielińska, Kleina-Gwizdała i Prusinowska 2016), artykuł rozwijający kwestię mobilności akademickiej (Zielińska i Kowzan, 2016) oraz ten artykuł². Badania prowadzone były w paradygmacie interpretatywnym i w metodologii jakościowej, którą wybrano jako pozwalającą rozpoznać faktycznie występujące problemy, a nie tylko zbadać powszechność zagadnień już rozpoznanych i ujętych w pytania ankiety. Choć metodologia ta pozwala na dogłębną analizę i wskazanie różnych podejść do tego samego tematu, nie umożliwia ona rozpoznania, na ile opisywane problemy są powszechne czy choćby jaki procent osób reprezentuje dane podejście do każdego konkretnego zagadnienia.

Poniżej analizować będziemy cztery części składowe pracy akademickiej: pracę badawczą, dydaktykę, pracę administracyjną oraz współpracę naukową z innymi badaczami w kraju lub za granicą. Na pracę badawczą (naukową) składa się czytanie, myślenie, prowadzenie badań i publikowanie ich wyników, udział w konferencjach oraz wszelkich merytorycznych dyskusjach i przedsięwzięciach, które prowadzą – zdaniem badanych – do ich rozwoju naukowego. Dydaktyką nazywamy tu obciążenia dydaktyczne wraz z przygotowaniem się do prowadzenia zajęć ze studentami oraz z mailową komunikacją ze studentami. Praca administracyjna lub organizacyjno-administracyjna to pisanie różnego rodzaju programów, podań,

¹ Wywiady z rozmówcami z grupy doktorskiej prowadzili (w kolejności alfabetycznej): Magdalena Kapela, Agnieszka Kleina-Gwizdała, Piotr Kowzan, Dominika Michalak, Elżbieta Okroy, Ewa Okroy, Helena Ostrowicka, Monika Popow, Magdalena Prusinowska, Karolina Rzepecka, Sylwia Urbańska i Małgorzata Zielińska. Nad analizą tych wywiadów w aplikacji wspomagającej jakościową analizę treści (Dedoose) pracowali Piotr Kowzan, Elżbieta Okroy, Ewa Okroy, Helena Ostrowicka, Magdalena Prusinowska i Małgorzata Zielińska. Poprawki i uwagi do ostatecznej wersji raportu wnieśli: Piotr Szenajch, Helena Ostrowicka, Dominika Michalak i Anna Szołucha.

² W niniejszym artykule wykorzystujemy fragmenty raportu napisane przez nas samych.

syllabusów, pism, wpisywanie ocen, zamawianie materiałów potrzebnych do badań, posiedzenia komisji, organizacja konferencji, a także opracowywanie redakcyjne tomów pokonferencyjnych. To także zamienianie dorobku naukowego w „produkt” (np. przez generowanie standaryzowanych opisów bibliograficznych), tak by pracownicy administracyjni byli w stanie przetworzyć to, co zostało zrobione w zbiorcze raporty. Zatem o ile pracą naukową mogłoby być spotkanie i dyskusja, o tyle praca administracyjna polega na nadaniu takiemu spotkaniu formatu konferencji. Z kolei przez współpracę naukową rozumiemy konstruktywne relacje z badaczami w zespole i na świecie oraz takie relacje z przełożonymi. Wychodzimy bowiem z założenia, że dzięki pracy afektywnej, czyli pracy nad tym, żeby te relacje były konstruktywne, współpracujący doktorzy są w stanie przewyciężyć systemowe ograniczenia związane z pracą badawczą. Współpraca wymaga poświęcenia czasu innym badaczom i dopiero stopniowo staje się oczywiste, że może rodzić zdarzenia pomocne rozwojowi kariery naukowej. W artykule odnosić będziemy się do rezultatów badań nad czasem w akademii, prowadzonych w różnych krajach, szczególnie w Finlandii, ze względu na dogłębność prowadzonych tam badań związanych z czasem i zdarzeniami na uczelniach.

1. Rezultaty

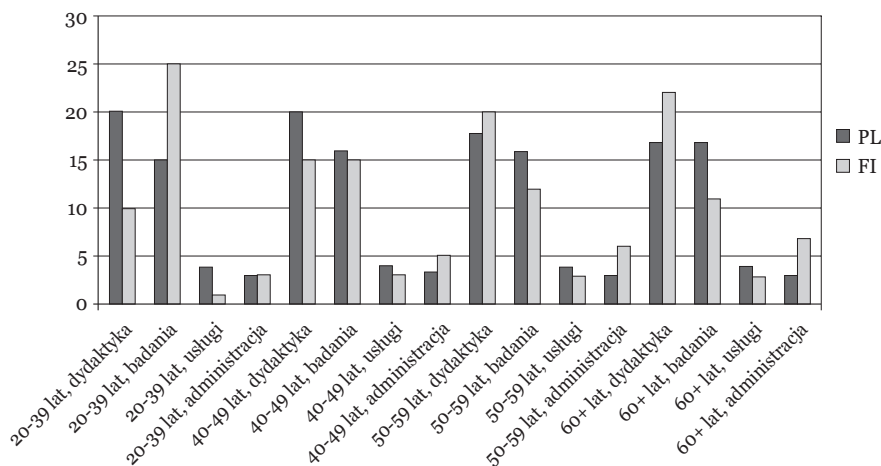
Istnieje wiele prac teoretyzujących kwestie czasu w kontekście pracy akademickiej (Acker i Armenti 2004; Menzies i Newson 2007; 2008; Müller 2014; Szadkowski 2016; Vostal 2014; 2015; 2016; Ylijoki 2011; Ylijoki i Mäntylä 2003). My jednak zebrany materiał uporządkowaliśmy w Raporcie, skupiając się na kategorii czasu, której nie wyprowadzaliśmy z teorii, lecz rozwijaliśmy, wyliczając kolejne aspekty doświadczania go przez doktorów w pracy (w formie zbliżonej do teorii ugruntowanej i etnografii). Wnioski można uznać za alarmujące lub przynajmniej zniechęcające do podejmowania pracy na etacie naukowo-dydaktycznym. Mimo że doktorzy wiele mówią o swoim doskonaleniu się w organizowaniu sobie pracy, to z ich wypowiedzi wynika, że brakuje im czasu na pracę naukową. Jeżeli do niej dochodzi, to kosztem czasu wolnego, czyli życia rodzinnego. Przyczyną problemu są nadmierne obciążenia dydaktyczne oraz brak powiązań między tematyką prowadzonych zajęć a zainteresowaniami badawczymi. Takich powiązań doktorzy nie są w stanie sami zbudować ze względu na liczne ograniczenia warunków pracy dydaktycznej, jak choćby zbyt liczne grupy, obniżony poziom kształcenia i jego biurokratyzację. Osoby, które chciały w tych warunkach dobrze wykonywać swoje obowiązki dydaktyczne, mają problemy z realizacją pracy naukowej w czasie wymaganym do habilitacji. Kariery doktorów okazywały się pozbawione swobody zmiany zainteresowań – przyszłość była zaplanowana i zdeterminowana przeszłymi osiągnięciami. W kolejnych częściach artykułu pokażemy, jak układa się doktorom kalendarz ich pracy,

jak zwiększają oni swoje budżety czasu pracy, żeby dociągnąć pracę naukową do upragnionej i znieawidzonej habilitacji oraz jakie są tego skutki.

2. Kalendarz i terminy w pracy doktorów

Dominacja dydaktyki w życiu naukowców w Polsce wynika nie tylko z liczby godzin jej poświęcanej, ale z jej obecności na wczesnych etapach kariery naukowej. W Finlandii pełnoetatowa kadra zatrudniona na uniwersytetach i zaangażowana w badania poświęca dydaktyce więcej czasu niż kadra w Polsce, lecz obciążenie to pojawia się po latach zaangażowania badawczego (wykres 1). W Polsce niezmiennie wysokiemu zaangażowaniu w dydaktykę towarzyszy większy niż w Finlandii całkowity budżet czasu przeznaczanego na pracę akademicką – na wczesnych etapach pracy (20-39 lat) są to 42 godziny w Polsce, a 39 godzin w Finlandii, dla naukowców w wieku 40-49 lat – 43,5 godziny w Polsce, a 38 godzin w Finlandii. W kolejnej dekadzie życia budżety czasu zrównały się i wynosiły 41 godzin. Pracownicy powyżej 60. roku życia przeznaczali na pracę więcej czasu w Finlandii, bo 43 godziny tygodniowo, podczas gdy w Polsce 41 godzin. Trudno przy tym stwierdzić, na ile tak określona pokoleniowość w nauce związana jest również ze stopniami naukowymi.

Wykres 1. Średnia liczba godzin pracy akademickiej w tygodniu z podziałem na jej rodzaje – porównanie Polski z Finlandią



Źródło: opracowanie na podstawie badań Marka Kwieka (2015: 453-456).

W polskim kontekście dominująca rola dydaktyki wynika także z tego, że terminy zajęć strukturyzują całą pozostałą pracę naukową. Dzieje się to przede wszystkim przez wprowadzenie całych serii „małych deadlineów”:

Teraz doszło więcej takich obowiązków związanych z dydaktyką. Teraz ostatnio jeszcze praca administracyjna na uczelni, no i to wpływa na tę pracę naukową. Teraz jest tak, że muszę jakoś próbować wyrwać czas. No czasem wyrrywam np., nie wiem, odwołuję zajęcia, które potem mam odrobić, więc jakoś tam się umawiam z tymi studentami, więc na dwa dni szybko wyjeżdżam na kwerendę. Więc to są takie jakby... próba wyrwania trochę czasu na pracę naukową, bo ona jest, wiadomo, zawsze na końcu, bo z pracy naukowej nie masz..., masz deadline: habilitację, ale nie masz tych małych deadline'ów i to powoduje, że ona zawsze będzie na ostatnim miejscu [M1, 30-40, uniwersytet, historia³].

Kalendarz prac dydaktycznych jest naukowcom dany, natomiast kalendarz pracy badawczej nie. Trzeba stworzyć go sobie samemu, ale – jak pokazał rozmówca – jest on zawsze wtórny w stosunku do dydaktycznego. Może więc nawet powstać wrażenie, że dydaktyka to zupełnie inna praca od tej badawczej – jak gdyby „drugi etat” naukowca. Wrażenie osobności wysiłków dydaktycznego i badawczego może pogłębiać nieprzystawalność treści dydaktycznych do zainteresowań badawczych:

Najwięcej czasu zabiera mi dydaktyka, bo prowadzę różnorodne przedmioty, co muszę zmienić i w końcu, mam nadzieję, uda mi się zmienić, bo to jest niszczące. Za dużo jest dydaktyki, ja nie jestem alfa i omega, a prowadzę naprawdę różne przedmioty i to mi przeszkadza. Przy czym prowadzę przedmioty, na których się nie znam i to też jest powszechne. No teraz już się powoli znam, ale ja oceniam, że dopiero gdzieś w trzecim roku zajęć można się poczuć pewnie. Czy ja w ogóle prowadzę przedmiot, który się jakoś pokrywa z moją działalnością naukową? Może mogę wliczyć w to seminarium, ale to jest jedyny taki przedmiot, a pozostałe to nawet nie mogę się wygadać na temat swojej pracy naukowej, więc czuję się, jakbym był trochę na drugim etacie, robił coś zupełnie innego [M1, 30-40, uniwersytet, historia].

Postulat łączenia badań naukowych i dydaktyki na uniwersytecie spełniony jest w omówionym przypadku jedynie formalnie. W rzeczywistości rozmówca nie znajduje okazji, żeby opowiedzieć o wynikach swoich badań. Obowiązki dydaktyczne stają się w zasadzie czasem intensywnego uczenia się naukowców. Nawet fakultety nie zawsze dają możliwość związania dydaktyki z pracą badawczą, gdy służą celom administracyjnym, np. regulowaniu liczby godzin z pensum pracowników danej jednostki lub upychaniu przedmiotów eliminowanych z programu nauczania. Poczucie się wówczas ich świeżość, wprowadzając jedynie kosmetyczne zmiany w sylabusach. Bez efektów synergicznych między dydaktyką a badaniami praca badawcza zostaje zepchnięta na koniec listy spraw do zrobienia, co grozi jej całkowitym zniknięciem z kalendarza.

³ Wywiady opisane są w następujący sposób: płeć (M/K), numer porządkowy, przedział wiekowy, rodzaj uczelni, dziedzina nauki.

3. Zużycie zasobów czasu

Obowiązki dydaktyczne to praca rozłożona na dni tygodnia. A ponieważ ta praca dominuje, to dni tygodnia były najczęstszą jednostką analizy budżetu czasu, po jaką sięgali badani. Z upływem lat doktorzy mieli coraz mniej czasu na pracę badawczą, choć warto zauważyć, że badania porównawcze z innymi krajami wskazywały na to, że karierze naukowej w Polsce brakuje zróżnicowania, czyli naukowcy nie doświadczają czasu, w którym badania dominowałyby w ich karierze (Kwiek 2015: 448-462). W tym kontekście kolejne obowiązki oddalają nadzieję na spełnienie badawczych ambicji:

Jeżeli bym przyjął tylko i wyłącznie pensum, jakie mam, to powiedzmy sobie: dałbym radę jeszcze dużo rzeczy zrobić. Jeżeli mam jakieś zajęcia jeszcze inne niż pensum, to już jest coraz gorzej z tym. Jeżeli teraz dochodzą mi studia niestacjonarne, których ja niestety nie mogę sobie zaplanować, a one mi rozbijają możliwość teraz tego weekendu [wolnego], to już się zaczyna robić źle. I teraz, jeżeli chodzi o pracę naukową, w momencie kiedy miałem największe osiągnięcia naukowe, jej poświęcałem załóżmy trzy dni w tygodniu, dydaktyce dwa. Teraz mam wrażenie, że ja cztery dni robię dydaktykę, dwa dni papiery, a czasami jak mam siłę, to robię naukę [M2, 30-40, uniwersytet, telekomunikacja].

Z czasem pojawiła się – niezauważalna wcześniej – praca administracyjna, czyli „papiery”. Biurokratyzacja wraz z wyjściem dydaktyki poza pensum i zajęcie przez nią części weekendu spowodowały, że „robienie nauki” konkuruje z czasem wolnym. Ten czas wolny tym łatwiej jest poświęcany pracy, im bardziej znajduje się poza weekendem, bo w weekend mogłaby upomnieć się o ten czas rodzina. Ze względu na cykliczność pracy dydaktycznej rozłożenie pracy w tygodniu może się po jakimś czasie ustabilizować:

Teraz mam bardzo ustabilizowane życie, które wygląda w ten sposób: zajęcia mam w poniedziałki, wtorki i środy. I w związku z tym poniedziałki, wtorki i środy to są dni poświęcone tylko na realizację tych zajęć, ale jak mam zajęcia o 11:00, no to mniej więcej od 8:30 gdzieś tam już czytam, sprawdzam prace, no przygotowuję się do tych zajęć. I podobnie po zajęciach, jeżeli nie mam konsultacji, no to już tutaj właśnie wędruję do pokoju pracy indywidualnej, znowu coś czytam, mniej więcej do godziny 15:00, 15:30, 16:00, po czym – mówię o tych dniach poniedziałek-środa – wieczorem znowu [czytam] po położeniu dzieci spać, od 21:00 do 1:00 w nocy, z przerwami na maile, mówię o mailach związanych z zawodowym wykonywaniem [zadań], odpowiadanie studentom na różne zapytania, wypełnianie jakiegoś sylabusu, no wszelkie sprawy. [...] połowa tego czwartku, a nawet cały czwartek idzie właśnie w takie kwestie administracyjno-redakcyjne, czyli te redakcyjne są już pracą naukową, a te administracyjne nie, albo na przykład zamawianie czegoś do grantu, albo dzwonięcie do rektoratu, generalnie cały czwartek. Więc zostaje piątek, przy czym

jeśli w sobotę mam zajęcia z zaocznymi, to znowu coś przygotowuję, jeżeli nie mam szczęśliwie, to mogę nagle zastanawiać się nad tym, czy by przypadkiem nie posunąć do przodu jakiegoś artykułu naukowego. I przeważnie właśnie w sobotę mam zajęcia z zaocznymi, bo w niedzielę staram się nie mieć i albo w sobotę wieczorem, albo w niedzielę wieczorem jadę do pracy i przygotowuję już od soboty wieczora albo niedzieli wieczora zajęcia na poniedziałek [K1, 30-40, uniwersytet, humanistyka].

Jest to przykład tygodnia wypełnionego i pozbawionego czasu wolnego. Rozmówczyni uznała tę sytuację za „ustabilizowane życie”, ale warto zastanowić się, czy umożliwi to rozwój nauki oraz zdobycie habilitacji, a także czy jest to także życie jakkolwiek „dobre”, w którym jest czas choćby na wypoczynek? Niektórym naukowcom udaje się zachować wolną od pracy niedzielę. Nie wszystkim naukowcom w jednakowy sposób tydzień wypełnia się pracą. Porządek ten zależy głównie od tego, jak „ułoży się” dydaktyka.

4. Skutki

Jakość naukowej pracy badawczej oraz dydaktyki ma swoje dalekosiężne konsekwencje. Patrząc z dłuższej perspektywy czasu badani stwierdzali, że chociaż ich obciążenia dydaktyczne były do udźwignięcia, to miały strategiczne konsekwencje dla rozwoju ich karier.

Jeżeli chodzi o pracę na stanowisku adiunkta, no to zajęcia trochę za dużo zajmowały czasu, ponieważ po prostu miałem często nadgodziny. Jak adiunkt ma 210 godzin, mi się zdarzyło mieć tam ponad 300 godzin zajęć rocznie. I to odbijało się jakoś na tym, że człowiek nie miał czasu na tę pracę naukową [M3, 40-50, uniwersytet, nauki przyrodnicze].

Winą za brak strategii i wizji rozwoju kadry rozmówcy obarczali pracodawcę. W końcu liczba nadgodzin (oferowanych w ramach niskiej płacy zasadniczej) i poziom niedofinansowania wyjazdów konferencyjnych trudno uznać za kwestie indywidualnego wyboru:

Niewątpliwie, to nie jest uniwersytet, który dba, który inwestuje w rozwój kadry. Bo inwestować można w różny sposób. Albo można stworzyć przestrzeń do rozwoju, albo można finansować badania. A tutaj nie ma wizji. Nagle w pewnym momencie się okazuje, że jest za mało pracowników samodzielnych. Potem: „Ale państwo piszcie”, jakby nikt nie bierze pod uwagę okoliczności, że to jest system naczyń połączonych. Że przepracowany pracownik to jest pracownik, który z siebie nic nie wykrzesze, bo to prowadzi np. do wypalenia zawodowego. A w stanie wypalenia zawodowego nie sądzę, żeby ktoś był w stanie napisać habilitację. To też nie jest ten poziom dyskursu [K2, 30-40, uniwersytet, humanistyka].

Kluczowym czynnikiem blokującym rozwój jest więc zmęczenie pracowników. Rozczarowują też doraźne akcje „pogadankowo-połajankowe”, gdy usiłuje się motywować pracowników do działań, w których instytucja słabo wypada w statystykach, a nie bierze się pod uwagę przyczyn tego stanu rzeczy.

Niekorzystne dla pracowników zmiany (za które uznano np. skrócenie czasu na habilitację, konieczność publikowania w czasopiśmie międzynarodowych, zwiększanie liczebności grup studentów czy większa biurokracja związana z wypełnianiem różnych nowych sprawozdań, formularzy i sylabusów, m.in. w związku z wprowadzaniem Krajowych Ram Kwalifikacji) wprowadzane są zarówno przez ministerstwo, jak i pracodawcę, więc odczuwa się je jako całość. Dydaktyki – nawet w czasie niżu demograficznego – jest coraz więcej, a czasu na naukę coraz mniej, więc pracownicy poddani są coraz większym naciskom z każdej strony:

My wszyscy, widzę to – i pokusiłabym się o generalizację tutaj – jesteśmy bardzo znerwicowani, że tę naukę uprawiamy przy tej rosnącej dydaktyce. I co jest jeszcze rzeczywistością koszmarne, że na [naszym uniwersytecie] podwyższono [pensum], przynajmniej na naszym wydziale, z 210 do 240 godzin, więc ta dydaktyka zdaje się pęcznić. Sylabusy pęcznieją. To wszystko, co musimy robić, pęcznieje, a skraca się czas na habilitację, więc to jest paradoks. Uważam to za najbardziej kuriozalny, absurdalny i krzywdzący [zestaw] tych zmian, które się pojawiły [K1, 30-40, uniwersytet, humanistyka].

Te generalizacje znajdują potwierdzenie w wypowiedziach innych osób oraz w szczegółowym rozpoznaniu problemu przez rozmówczynię. Jednakże jedyną zidentyfikowaną w trakcie badań grupą doktorów, która stawiała opór wewnątrzuczelnianym decyzjom pogarszającym warunki pracy, były kobiety z dziećmi:

To był czerwiec 2012 roku, kiedy po raz pierwszy zdaliśmy sobie sprawę, że na pewno będzie na Senacie, bo te sygnały się wcześniej pojawiały, głosowana [...] ustawa, która miała nam zwiększyć pensum z 210 do 240 i jakaś petycja się pojawiła [...] w ciągu mniej więcej 10 dni, około 400 osób podpisało tę petycję i można było zobaczyć, jakie wydziały się tam podpisują. I to pokazuje, ten przykład, chyba takie ogniska niezadowolenia. Te ogniska niezadowolenia to są rzeczywistości nauki humanistyczne i nauki społeczne i to bardzo dobrze odzwierciedlały podpisy. Mało tego, jeszcze jedną rzecz zauważyłam, że pierwsze osoby, które podpisały, to były kobiety, a już na pewno byłam pewna i też się [to] potwierdzało, że były nazwiska kobiet z małymi dziećmi. Natychmiast wszystkie podpisywały tę petycję, bo oczywiście odebrałyśmy to jako zamach w pewnym stopniu na życie rodzinne, bo te 30 godzin komuś trzeba odebrać – albo pracy naukowej, albo życiu rodzinnemu [K1, 30-40, uniwersytet, humanistyka].

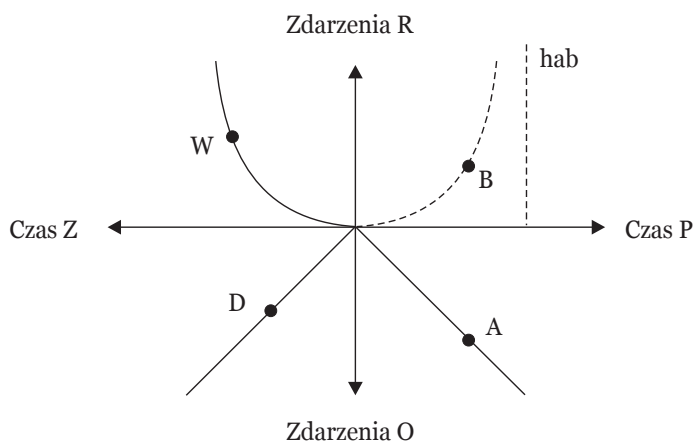
Podniesienie pensum oznaczało, że nie tylko nie płaci się za ten wzrost obciążeń dydaktycznych, ale także stwarza się zagrożenie zwolnieniem pracownikom, jeśli zabraknie zajęć do wypełnienia takiego zwiększonego pensum. Buntowały się

przeciwko takiej polityce przede wszystkim matki małych dzieci, bo dla nich te 30 dodatkowych godzin pensum to był właśnie czas spędzany z dziećmi (wątek łączenia pracy naukowej z pracą opiekuńczą omawiamy szerzej w podrozdziale „Po godzinach, czyli praca w domu” Raportu, por. Kowzan i in. 2016: 80-83).

5. Model pracy akademickiej

Czas był dla doktorów zarówno miarą (związaną z kalendarzem), jak i zasobem, z którego w ramach tygodnia nie byli w stanie wyodrębnić czasu wolnego od pracy. Czas jest miarą, gdy w postaci deadline’u, pensum lub odliczania czasu na habilitację przypomina o skracającym się dystansie do momentu krytycznego i instytucjonalnej presji na pojawianie się możliwych do zaksięgowania wydarzeń.

Na rysunku 1 przyjęliśmy, że czas rozumiany jako miara jest zorientowany na przyszłość i oznaczony jako Czas P, natomiast po drugiej stronie osi – Czas Z to czas postrzegany jako zasób. Z kolei na osi wydarzeń te sprzyjające rozwojowi naukowemu oznaczyliśmy jako Wydarzenia R, a Wydarzenia O to wydarzenia obciążające, czyli te, których nadmiar przeszkadza w rozwoju naukowym. Wydarzenia W to współpraca naukowa – zajmująca czas (jako zasób), ale przyczyniająca się do rozwoju. B natomiast to badania, które rozciągają się w czasie pozostałym do habilitacji, i również (a nawet przede wszystkim) są tym, co rozwija.



A – administracja, D – dydaktyka, W – współpraca, B – badania, hab – limit czasu na habilitację

Rysunek 1. Relacje między czasem jako miarą (Czas P) i zasobem (Czas Z) a zdarzeniami rozwijającymi naukowo (Zdarzenia R) lub obciążającymi (Zdarzenia O)

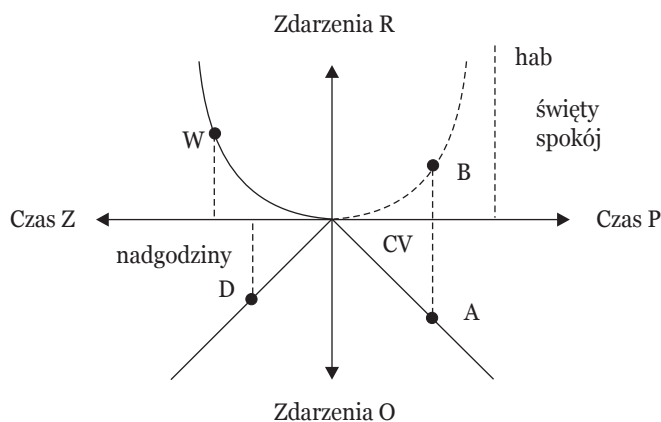
Źródło: opracowanie własne.

Krzywa pokazująca relację między upływem czasu a wydarzeniami związanymi z rozwojem naukowym pokazuje, że życie naukowe doktorów musi przyspieszać, aby wypełnić się „księgowalnymi” zdarzeniami, takimi jak publikacje, konferencje i zrealizowane badania. Pospieszne domykanie projektów związane jest z wymogiem „zrobienia habilitacji” w ciągu ośmiu lat. Linia jest jednak przerywana tak, jak poszatkowany jest ten wysiłek. W rezultacie zbyt dużych obciążeń, głównie dydaktyką, doktorom przytrafiają się pojedyncze dni pracy, którą uznają za naukową. Ta krzywa opisująca pracę naukową wyglądałaby inaczej w przypadku osób, które od pewnego momentu swojej kariery zaczęły zdawać sobie sprawę, że nie będą się habilitowały. Także w sytuacji osób, których życie badawcze zaraz po uzyskaniu stopnia doktora było intensywne, bo zdobyły prestiżowe granty badawcze, typu Marie Curie Fellowship, krzywa ta mogłaby wyglądać inaczej. Jeżeli jednak nie zostały zatrudnione na etacie badawczym, to ten typ pracy stanie się sporadyczny, by ostatecznie zdominować wakacje i urlopy:

Przebywam na urlopie dla poratowania zdrowia, owszem mam problemy zdrowotne z kręgosłupem związane, chodzę na rehabilitację, ale wykorzystuję ten czas i cieszę się, że udało mi się ten urlop dostać, po prostu jestem zwolniona z obowiązku prowadzenia zajęć dydaktycznych i wykorzystuję ten czas na to, żeby napisać habilitację i mam nadzieję, że zdążę [K3, 30-40, uniwersytet, humanistyka].

O obowiązkach administracyjno-sprawozdawczych wiemy tyle, że generują stale rosnącą liczbę zdarzeń negatywnych i to nie tylko z punktu widzenia rozwoju naukowego. To w związku z tego typu pracami doktorzy mówili o upokorzeniach, które pozostają w pamięci na lata. Liczba tych związanych z administracją zdarzeń zależy od zajmowanej przez daną osobę pozycji w instytucji oraz od skumulowanej liczby zdarzeń podlegających raportowaniu, czyli od nieuchronnie „pęczniejącego” CV. Zasadniczo jest to więc kwestia upływu czasu.

Krzywa opisująca dydaktykę jest odbiciem tej opisującej pracę administracyjną, tyle że czas po tej stronie wykresu jest zasobem, więc o ile obowiązków administracyjnych przybywa cały czas, o tyle obciążenia dydaktyczne mogą zmniejszać się lub zwiększać z semestru na semestr lub z roku na rok. Z perspektywy chcących pozostać badaczami doktorów obciążenia dydaktyczne wypierają badania, czyli wytwarzają zdarzenia negatywne. Dydaktyka stanowiła jeden z ważniejszych pochłaniaczy czasu dla ludzi żyjących pod presją terminu ukończenia habilitacji. Zajmowanie się dydaktyką powodowało, że czas pracy doktorów przestawał wypełniać się zdarzeniami innymi niż dydaktyczne. Jedynie przy bardzo niewielkim zaangażowaniu dydaktycznym (w wymiarze jednego przedmiotu) rozmówcy deklarowali, że dydaktyka jest dla nich źródłem ważnych zdarzeń pozytywnych, więc dla małych wartości poświęconego jej czasu i przy niewielkich liczebnie grupach studentów krzywa ta mogłaby piąć się w górę.



Rysunek 2. Znaczące aspekty typów pracy

Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 2 pokazuje, że każdy typ pracy doktorów rozrasta się na swój sposób. W przypadku dydaktyki już same spotkania ze studentami generowały zdarzenia negatywnie wpływające na rozwój naukowy, ponieważ odległa od zainteresowań tematyka zajęć wymagała od prowadzących dodatkowego uczenia się. Poza tym doktorzy mówili o tym, że zbyt liczne grupy powodują depersonalizowanie studentów, a także o frustracji związanej z koniecznością prowadzenia zajęć na zbyt niskim poziomie.

Zasadniczym problemem w życiu zawodowym doktorów były obciążenia dydaktyką, a w szczególności nadgodziny (obszar na lewo od punktu D, czyli gdy zwiększa się udział dydaktyki w budżecie czasu), do których wykonywania doktorzy czuli się zobowiązani, a rujnowały one ich rozwój naukowy:

To jest też tak, że zajęcia niby powinny pomagać. Ale jeżeli ja mam 480 godzin czy tam 420 godzin i żadna z tych godzin w żaden sposób nie dotyka tego, czym ja się zajmuję, to nie mam w ogóle szans. Ja po prostu muszę wrócić, odpocząć, wyciszyć głowę, a właściwie wyłączyć zwoje i przestawić ją, przestawić się na zupełnie inny sposób myślenia. Nie ma na to szans w ogóle [K2, 30-40, uniwersytet, humanistyka].

W przypadku pracy naukowej doktorów problematyczne było dla nich to, że swoją pasję musieli realizować pod groźbą zwolnienia, jeżeli nie osiągną takiego poziomu produkcji zdarzeń uznanych za naukowe, który zapewniłby im awans w postaci habilitacji. Rygor zdobycia habilitacji rozumiany był jako nieprzekraczalny okres ośmiu lat i stał się wspólnym losem doktorów bez względu na ich wiek czy specjalizację. Obawom dotyczącym przyszłości towarzyszyła nadzieja, że za to „po habilitacji” zapanuje w ich życiu „święty spokój”.

Z kolei praca administracyjna to zasadniczo produkcja przeszłości, bo opiera się na sprawozdaniach tego, co zostało zrobione.

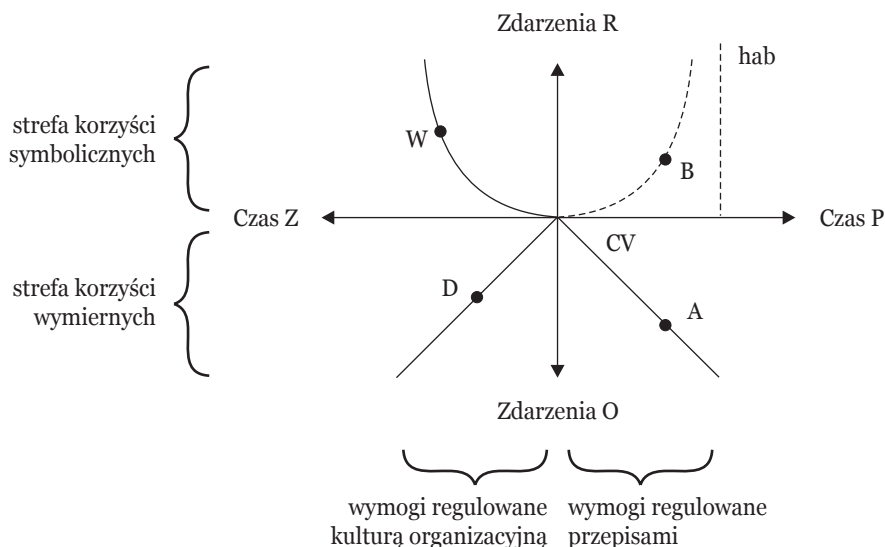
Tego czasu jest bardzo, bardzo mało w pracy naukowej, bo tak sobie siedzimy, tylko robimy tabelki, wpisujemy oceny do USOS-a, planujemy egzaminy, robimy sylabusy, określamy po prostu ramy kwalifikacyjne i takie różne inne rzeczy, i dostosowujemy się do systemu bolońskiego, i określamy strategię naczelną wydziału i instytutu, zakładu i po prostu każdego z nas z osobna, rozpisujemy plany na najbliższy rok, na najbliższe trzy lata, na najbliższe pięć lat, piszemy sprawozdania odpowiednio z poprzednich tych odcinków czasowych. To wszystko zajmuje masę czasu [K4, 30-40, uniwersytet, humanistyka].

Tworzenie tego typu dokumentacji „usztyniało” przyszłość. Nie stawała się ona automatycznie przeszłością, ponieważ wciąż nie było jasne, czy ludzie zdołają wykonać zadeklarowane projekty, dlatego w raporcie piszemy o tym, że przyszłość doktorów została „zabookowana”, czyli przesadnie zaplanowana i osadzona w dotychczasowych osiągnięciach, co w rezultacie powoduje, że administracja wytycza przyszłość.

Współpraca jest najbardziej niejednoznaczną formą pracy doktorów. Wiadomo, że jest, gdy widoczne są jej efekty, takie jak wzajemna pomoc, mobilność w ramach sieci badawczej, wsparcie położonych w trudnych momentach kariery. Gdy już coś się dzieje, to nagle widać, że proces budowy zaufania między jej uczestnikami był mozolny, ma swoją historię – przyjaźń (na wykresie 3 obszar na prawo i poniżej punktu W), która czasami składa się z trywialnych momentów, takich jak spotkanie na konferencji lub wigilia pracownicza. Jednakże wzmożona konkurencja między badaczami nie sprzyja współpracy i niszczy przyjaźnie (Rutkowiak 2010). Przyjazne relacje wydają się szczególnie znaczące, gdy sytuacja życiowa wymaga dodatkowego wsparcia:

Jestem jedną z nielicznych osób, tak myślę, jak rozmawiam z innymi, które są zadowolone z pracy. Tylko być może z wynagrodzenia nie. Z atmosfery [jestem zadowolona], ponieważ ja pracuję w zakładzie, nie wiem jak jest w innych zakładach, ale z tego, co słyszę, bywa bardzo różnie. Ja pracuję w zakładzie bardzo przyjaznym, nie tylko człowiekowi, ale [...] w ogóle mamie z dziećmi. Tutaj wszyscy są bardzo wyrozumiali, czy dzieci chorują, czy coś się dzieje, to nie ma takiego wyścigu szczurów, jakiejś takiej chorej rywalizacji. Bardziej współpraca i współpraca. My się tu wspieramy, pomagamy sobie na każdym etapie. Ci wyżsi rangą pomagają i tak w tym łańcuszku się wspieramy. Tak że ja sobie bardzo chwalę pracę w tym zakładzie, ponieważ jeżeli bym pracowała w innym i by były jakieś [...] „chore klimaty” i jakaś dzika rywalizacja i straszne nerwy i stres, to, no niestety, za te pieniądze, które my tu dostajemy, to chyba bym podziękowała [K7, 30-40, uniwersytet, nauki przyrodnicze].

Z perspektywy zmian, które miałyby poprawić warunki pracy doktorów, istotne jest określenie, kto ma kontrolę nad poszczególnymi typami pracy akademickiej



Rysunek 3. Pochodzenie wymagań wobec pracy doktorów a korzyści z tej pracy

Źródło: opracowanie własne.

i jakie motywacje mogą towarzyszyć jej wykonywaniu. W sposób schematyczny prezentujemy to na rysunku 3.

Praca administracyjna oraz, nieco paradoksalnie, praca badawcza regulowane są przepisami powstającymi poza uczelniami. A przynajmniej te ich aspekty, które regulowane były zewnątrz, wydawały się doktorom szczególnie uciążliwe. W przypadku pracy badawczej była to cezura 8 lat na rezultaty dające awans zawodowy. To ograniczenie powoduje, że praca badawcza podporządkowana jest bardziej wymogom formalnym niż temu, co warto byłoby zbadać, ale rezultaty pojawiłyby się zbyt późno lub za duże jest prawdopodobieństwo porażki takich badań. Takie koncentrowanie się na tym, co jest dobre dla artykułów naukowych, Ruth Müller (2014) nazywa epistemologicznymi konsekwencjami przyspieszenia pracy akademickiej. Natomiast w przypadku wysiłków administracyjnych doktorzy nie tyle narzekali na samo organizowanie konferencji czy zgłaszanie swoich publikacji, ile na konieczność wielokrotnego zgłaszania swoich dokonań w coraz to innych formatach, czyli raportowanie tego samego po kilka razy. Z niezrozumieniem spotkała się też standaryzacja pracy dydaktycznej i konieczność sporządzania jej wieloletnich planów:

Najbardziej denerwująca z tych wszystkich zmian jest ta cała biurokracja, która jest związana z dydaktyką. [...] Ja w ogóle mam tabelkofobię straszliwą. I wypełnianie jakichś takich tabelek z tymi ramami kształcenia, co student będzie umiał po jakichś

tam zajęciach... I to jest wszystko taką nowomową pisane... To jest tak obrzydliwe! I za każdym razem to trzeba robić. Plus do tego jakieś raporty, jakaś ocena pracowników. Tego jest strasznie dużo. Bardzo tego nie lubię. To jest taka biurokracja. My jesteśmy jakimiś takimi urzędasami, którzy mają coś tam wypełniać co chwilę. To jest upierdliwe strasznie, żeby przygotować sylabus właśnie według tych wytycznych. To jest niby takie kopiuj-wklej, ale mam poczucie robienia jakichś takich głupot zupełnych [K5, 30-40, uniwersytet, humanistyka].

Obciążenia dydaktyczne, które doskwierały doktorom, oraz nieprzejrzystość lub brak współpracy w najbliższym otoczeniu były już kwestią kultury organizacyjnej, czyli norm, wartości i zwyczajowych zachowań danego środowiska lub miejsca pracy. Regulacje zewnętrzne miały tu mniejsze znaczenie, co widać było w przypadku nadgodzin, do których pracownicy czuli się zmuszani:

B: A liczba godzin też jest narzucana przez przełożonego?

R: Tak. Może pani nie przyjąć liczby nadgodzin. Aczkolwiek nie wiem, jakie byłyby tego konsekwencje, bo jeszcze się taki odważny nie [znalazł]... Bo to jest też tak, że jeżeli jest nas [kilkanaścioro] i każdy z nas ma po te 400 godzin, to jeżeli te 200 godzin zostaje, to ktoś musi to zrobić. I oczywiście to jest być może tak, że zajmą się tym doktoranci. Ale z drugiej strony jest też tak, że szef ma narzędzia, które służą restrykcji. I np. taką restrykcją jest to, że można w ogóle robić zupełnie co innego w przyszłym roku. Uczelnia jest strukturą feudalną [K2, 30-40, uniwersytet, humanistyka].

Przy dużym rozdrobnieniu tej kultury na uczelniach, czyli w sytuacji, gdy normy zachowań i zwyczaje potrafią się różnić nawet w ramach jednego wydziału, organizacja dydaktyki oraz poziom wsparcia środowiska dla pracy doktorów zależały w gruncie rzeczy od tego, do jakiej uczelni i jakiej jednostki organizacyjnej taka osoba trafi. Ta losowość, z której doktorzy zdawali sobie sprawę, porównując warunki pracy między uczelniami, wydawała się zaskakująca w świetle społecznego przeświadczenia o niemal niczym nieskrępowanych warunkach pracy naukowej.

Co ciekawe, doktorzy w wywiadach wskazywali na pewne proste sprawy, które można by zorganizować inaczej, prościej i z pożytkiem dla wyników ich pracy, takie jak spotkania integracyjne:

Czego brakuje mi na uniwersytecie, trochę może teraz porównuję, ponieważ ja równolegle pracuję w dwóch firmach, więc daje mi to jakąś trochę inną perspektywę. Brakuje tu jakiejś integracji pracowników. Generalnie. Widzę, że naprawdę nie ma czegoś takiego. Oczywiście, no w każdej pracy są jakieś tam grupki znajomych, którzy się tam spotykają poza pracą albo nie. Ale od strony takiej instytucjonalnej – nie ma nic [M3, 40-50, uniwersytet, nauki przyrodnicze].

Jednak nie czuli się władni przeprowadzać zmiany w swoim miejscu pracy. Z tego choćby powodu pojawił się w Raporcie postulat demokratyzacji uczelni i walki z „kulturą strachu”. Demokratyzacja uczelni, szczególnie w kwestii walki

o lepszą organizację czasu pracy, powinna oznaczać m.in. uzwiązkowanie, co w zasadzie jest postulatem dotyczącym współpracy doktorów.

Kwestię indywidualnej motywacji do zaangażowania w poszczególne typy pracy akademickiej na wykresie 4 uchwyciliśmy jako strefy korzyści wymiernych i symbolicznych. I tak praca dydaktyczna oraz administracyjna przedstawione są jako te, które dają zwykle stosunkowo szybki rezultat. Nadgodziny decydują o wyższych zarobkach. Środki finansowe mogą zostać uruchomione podaniami o stypendia, rozliczeniami grantów lub sprawozdaniami. Nie bez znaczenia jest też to, że od właściwego wywiązywania się z tych prac przez poszczególne osoby zależy kondycja finansowa wydziałów.

W przypadku zaangażowania w badania i współpracę trudniej o natychmiastowe gratyfikacje, a postępy i zaangażowanie w te prace przynoszą na ogół korzyści symboliczne, które dopiero w dłuższym okresie mogą się przełożyć na względne uwalnianie siebie i swoich badań z ograniczeń finansowych. To, czy starcza doktorom wewnętrznej motywacji na przewyższanie ograniczeń w polu badań i współpracy, zależy od środowiska i przełożonych. Przede wszystkim od tego, czy będą doceniać wysiłki i wskazywać na wagę podejmowanych przez pracowników działań. Poczucie autonomii, sensu oraz przeświadczenie, że robi się istotne rzeczy, są niezbędnymi składowymi motywacji wewnętrznej.

Waga poszczególnych typów pracy akademickiej nie zależy tylko od tego, co doktorzy uznawali za ważne dla siebie i na czym im najbardziej zależało (a zwykle najbardziej zależało im na postępach w pracy badawczej) – jest ona także zależna od kolejności, w jakiej trzeba się mierzyć z poszczególnymi wyzwaniem. Kluczem otwierającym kariery doktorów była współpraca i relacje z przełożonymi oraz promotorami, a wpływ współpracy (W) z danymi osobami uświadamiali sobie czasem dopiero po latach:

To jest ten jakby mój minus, promotor mój nie był zbyt aktywny, jeżeli chodzi o granty, no miał za mało studentów, magistrantów, doktorantów, ja nigdy nie uczestniczyłem w grantcie naukowym, nie byłem jakby beneficjentem takiego grantu od strony mojego promotora, on, jeżeli coś dostawał, to wydaje mi się, że już na publikacje, czyli ten końcowy etap prac... [M4, 30-40, uniwersytet, historia].

Większość naszych rozmówców była zatrudniana ze względu na obowiązki dydaktyczne (D), których nie było komu przydzielić, a nie ze względu na swoje idee badawcze. Dostosowanie się do rytmu pracy wyznaczanego dydaktyką i opanowanie tematyki zajęć dominowało w pierwszych latach pracy. Czasem odbywało się to kosztem snu:

Miałem jakieś dwie godziny takie, gdzie po prostu żeby na dwie godziny się przygotować, to musiałem dwa dni siedzieć i coś czytać, coś tam liczyć. [...] Takie zupełnie pełne dwa dni, jak nie więcej nawet, czyli tak, że to był koszmar absolutny. I tak co

*tydzień. [...] miałem w piątek wykład godzinę czy tam dwie godziny, no to wsta-
wałem o 9:00, do tej 4:00 rano tak ciurkiem po prostu się na zajęcia [musiąłem]
przygotowywać. [...] Tak, i na 7:00 miałem zajęcia [M5, 30-40, politechnika, nauki
przyrodnicze].*

Oprócz tego pojawiają się obowiązki administracyjno-organizacyjne (A). Nie-
rzadko dopiero na końcu z budżetu czasu wykrawany jest czas na pracę związaną
z prowadzeniem badań (B), jak wyjaśnialiśmy w części dotyczącej kalendarza pracy
doktorów.

Ścieżka wdrażania się w pracę akademicką typu WDAB wydaje się szczególnie
ryzykowna, gdy badania prowadzi się indywidualnie, ponieważ spowalnia to roz-
wój naukowy, co w obliczu wymogów habilitacyjnych stawia tych doktorów, którzy
chcieliby wykonywać swoją pracę dydaktyczną rzetelnie, na straconej pozycji.

*Wbrew deklaracjom i tego, że wszyscy mówią o habilitacji, to myślę, że mój przeło-
żony nie wziął w ogóle tego pod uwagę. Że habilitacja wymaga czasu. Ja od samego
początku pracuję w wymiarze minimum 390 godzin rocznie. Co oznacza, że pracuję
prawie na dwukrotności swojego etatu. Konsekwencją tego jest to, że ta aktywność
pozadydaktyczna spada. Podobno jest możliwość, żeby to pogodzić. Nie wiem, mi
się nie udaje. Mój profesor też ma taki sposób zarządzania, że my co rok dostajemy
nowy zestaw zajęć do prowadzenia. [...] cały czas pozostaje pracochłonność na tym
samym poziomie [K2, 30-40, uniwersytet, humanistyka].*

Poza tym, w przypadku gdy współpraca zaczyna się od wdrożenia pracownika
w normy i zwyczaje danej instytucji – a tym jest początek ścieżki WD, to może nie
starczyć sił na rozwój tych wymiarów współpracy, które bezpośrednio dotyczą ba-
dań:

*Czas po doktoracie [...] wspominam jako [...] baaardzo duże obciążenie dydaktycz-
ne. Właściwie, no... oprócz tych przedmiotów prowadzonych przez zakład miałam
mnóstwo różnych innych przedmiotów fakultatywnych, które... namawiana gor-
liwie przez ówczesną moją... panią kierownik, wymyślałam, i one na nieszczęście,
jakby cieszyły się tutaj... wyborem studentów, więc jeżeli studenci wybrali, no to już
trzeba było je realizować i w efekcie, no to obciążenie moje było wtedy... tak wiel-
kie, że rzeczywiście jakiegokolwiek artykuły, to... to były pisane po nocach. No a efekt,
żniwo... zbieram teraz właśnie, w postaci mojego urlopu zdrowotnego [K6, 40-50,
uniwersytet, pedagogika].*

Na niedogodności ścieżki WDAB (czyli tradycyjnego etatu naukowo-dydaktycz-
nego) warto jednak patrzeć z perspektywy tego, że poza krajem zaczął dominować
model pracy WABD (kontrakt badawczy), czyli zatrudnienie pracowników zależy
od tego, czy któryś z wniosków grantowych na badania otrzyma finansowanie i to
czas finansowania oraz sprawozdawczość z tych badań wyznaczają terminy i rytm

pracy akademickiej. Wówczas dydaktyka pojawia się w pracy akademickiej zaledwie incydentalnie. Porządek WABD ma jednak inne wady, których nie będziemy tu szerzej omawiać (por. Kwiek i Antonowicz 2015).

Podsumowanie

W przedstawionych badaniach przyglądaliśmy się temu, jak praca akademicka doktorów na polskich uczelniach wygląda z perspektywy czasowej. Szczególną uwagę poświęciliśmy rywalizacji o czas doktorów, jaka rozgrywa się między badaniami naukowymi, dydaktyką i pracą administracyjną, a także współpracą z innymi badaczami.

Dydaktyka i badania naukowe postrzegane były przez naszych rozmówców jako nieprzystające do siebie elementy ich pracy. Kalendarz prac dydaktycznych był w tym zestawieniu najważniejszy, to do niego dostosowywane były inne kalendarze. Z roku na rok przybywało też prac administracyjnych, do czego przyczyniała się nie tylko dynamika pracy akademickiej (coraz więcej grantów), ale też zmiany na uczelniach (np. wprowadzenie Krajowych Ram Kwalifikacji). To z kolei zwiększało frustrację związaną z niemożnością poświęcenia czasu na badania, a także bezsilność w obliczu coraz krótszego czasu do zdobycia habilitacji. Z przedstawionych przez nas modeli (wykresów) wynika jednak, że praca administracyjna (zwłaszcza związana z grantami) i dydaktyczna są o tyle do siebie podobne, że przynoszą bezpośrednio, wymierne korzyści. Tymczasem to, co zapewnia rozwój naukowy, czyli współpraca naukowa i badania, daje korzyści symboliczne, przynajmniej jeśli chodzi o krótką perspektywę czasową. Co ciekawe, dynamika administracji i badań jest związana z czasem biograficznym i coraz dłuższym byciem na uczelni, podczas gdy obciążenia dydaktyczne oraz jakość i rodzaj współpracy badawczej zależą od otoczenia i miejsca, do którego badacz trafia.

Jednym z najciekawszych wniosków z tych badań jest to, że doktorzy zasadniczo nie wierzą w fundacyjny mit uniwersytetu mówiący o jedności badań i nauczania. Zaskakujący pozostaje brak powiązania między zajęciami dla studentów a pracą badawczą, choć nie wiadomo, czy w ogóle takie próby były podejmowane przez badanych. Należałoby wspierać próby takiego łączenia i sprawdzić, czy nie radzą sobie z tym lepiej profesorowie lub doktoranci. Ważną rolę w pracy akademickiej odgrywały różnego typu przerwy w pracy dydaktycznej i urlopy (w tym zdrowotne), gdyż to wówczas, poza miejscem pracy, prowadzona była praca naukowa. Powtarzalność i brak sensu wielu prac administracyjnych wskazywał, że maszyna biurokratyczna wokół pracy akademickiej jest w Polsce po prostu źle zorganizowana, ale nie jest (jeszcze) tak opresyjnie nastawiona na kontrolę czasu pracy, jak by to wynikało z przywołanych na wstępie wyników badań z Finlandii.

Literatura

- Acker, S., Armenti, C. (2004). Sleepless in academia. *Gender and Education*. 16(1): 3-24.
- Berg, M., Seeber, B.K. (2013). The Slow Professor: Challenging the Culture of Speed in the Academy. *Transformative Dialogues: Teaching & Learning Journal*. 6(3): 1-7.
- Colley, H., Henriksson, L., Niemeyer, B., Seddon, T. (2012). Competing time orders in human service work: Towards a politics of time. *Time & Society*. 21(3): 371-394.
- Crary, J. (2015). *24/7. Późny kapitalizm i koniec snu*. Tłum. D. Żukowski. Kraków: Krater.
- Cummings, W.K., Shin, J.C. (2014). Teaching and Research in Contemporary Higher Education: An Overview. W: J.C. Shin, A. Arimoto, W.K. Cummings, U. Teichler (red.). *Teaching and Research in Contemporary Higher Education. Systems, Activities and Rewards* (1-12). Dordrecht – Heidelberg – New York – London: Springer.
- Hattie, J., Marsh, H.W. (1996). The Relationship Between Research and Teaching: A Meta-Analysis. *Review of Educational Research*. 66(4): 507-542.
- Hey, V. (2001). The Construction of Academic Time: Sub/contracting Academic Labour in Research. *Journal of Education Policy*. 16(1): 67-84.
- Kowzan, P., Krzymiński, D. (2012). Pomiędzy alienacją a emancypacją: rola rad doktoranckich w ustalaniu pozycji doktorantów na przykładzie Uniwersytetu Gdańskiego. W: M. Trawińska, M. Maciejewska (red.). *Uniwersytet i emancypacja: wiedza jako działanie polityczne - działanie polityczne jako wiedza* (57-73). Wrocław: Interdyscyplinarna Grupa Gender Studies.
- Kowzan, P., Zielińska, M., Kleina-Gwizdała, A., Prusinowska, M. (2016). „Nie zostaje mi czasu na pracę naukową”. *Warunki pracy osób ze stopniem doktora, zatrudnionych na polskich uczelniach. Raport NOU*. Gdańsk – Bydgoszcz – Warszawa: Nowe Otwarcie Uniwersytetu.
- Kwiek, M. (2015). *Uniwersytet w dobie przemian*. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN.
- Kwiek, M. (2016). The European research elite: A cross-national study of highly productive academics in 11 countries. *Higher Education*. 71(3): 379-397.
- Kwiek, M., Antonowicz, D. (2015). The Changing Paths in Academic Careers in European Universities: Minor Steps and Major Milestones. W: T. Fumasoli, G. Goastellec, B.M. Kehm (red.). *Academic Work and Careers in Europe: Trends, Challenges, Perspectives* (41-68). Cham - Heidelberg - New York - Dordrecht - London: Springer International Publishing.
- Marsh, H.W., Hattie, J. (2002). The Relation Between Research Productivity and Teaching Effectiveness: Complementary, Antagonistic, or Independent Constructs? *The Journal of Higher Education*. 73(5): 603-641.
- Menzies, H., Newson, J. (2007). No Time to Think: Academics' life in the globally wired university. *Time & Society*. 16(1): 83-98.
- Menzies, H., Newson, J. (2008). Time, stress and intellectual engagement in academic work: Exploring gender difference. *Gender, Work and Organization*. 15(5): 504-522.
- Musiał, K. (2014). *Reformy edukacji wyższej w Finlandii – w obszarze finansowania szkół wyższych*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

- Müller, R. (2014). Racing for What? Anticipation and Acceleration in the Work and Career Practices of Academic Life Science Postdocs. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*. 15(3), art. 15. <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/2245/3726> [20.10.2016].
- O'Neill, M. (2014). The slow university: Work, time and well-being. *Forum: Qualitative Social Research*, 15(3), art. 14. <http://discoversociety.org/2014/06/03/the-slow-university-work-time-and-well-being/> [20.10.2016].
- Rosa, H. (2003). Social Acceleration: Ethical and Political Consequences of a Desynchronized High-Speed Society. *Constellations*. 10(1): 3-33.
- Rutkowiak, J. (2010). O tęsknocie do uniwersyteckiej przyjaźni: przemiany w uniwersytecie, przemiany w jego ludziach. *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja: Kwartalnik Myśli Społeczno-Pedagogicznej*. 51(3): 53-65.
- Shin, J. C., Arimoto, A., Cummings, W. K., Teichler, U. (red.) (2014). *Teaching and Research in Contemporary Higher Education. Systems, Activities and Rewards*. Dordrecht – Heidelberg – New York – London: Springer.
- Standing, G. (2014). *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Tłum. K. Czarnecki, P. Kaczmarek, M. Karolak. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN.
- Szadkowski, K. (2016). Socially Necessary Impact/Time: Notes on The Acceleration of Academic Labor, Metrics and The Transnational Association of Capitals. *Teorie Vědy / Theory of Science*. XXXVIII: 1-30.
- Tomlinson, J. (2007). *The Culture of Speed. The Coming of Immediacy*. Los Angeles – London – New Delhi – Singapore: Sage Publications.
- Vostal, F. (2014). Speed kills, speed thrills: Constraining and enabling accelerations in academic work-life. *Globalisation, Societies and Education*. 13(3): 295-314.
- Vostal, F. (2015). Academic life in the fast lane: The experience of time and speed in British academia. *Time & Society*. 24(1): 71-95.
- Vostal, F. (2016). *Accelerating academia: the changing structure of academic time*. London: Palgrave MacMillan.
- Ylijoki, O.-H. (2011). Boundary-work between work and life in the high-speed university. *Studies in Higher Education*. 38: 1-14.
- Ylijoki, O.-H., Mäntylä, H. (2003). Conflicting Time Perspectives in Academic Work. *Time & Society*. 12(1): 55-78.
- Zielińska, G., Kowzan, P. (2016). Mobilność zagraniczna polskich doktorów – możliwości i bariery. *Nauka i Szkolnictwo Wyższe*. 1(47): 183-203.

Time absorbers: PhD holders at universities in Poland and the organisation of their working time

ABSTRACT. The paper presents an analysis of four components of academic work: research, teaching, administration and collaboration. Basing on the report „Nie zostaje mi czasu na pracę naukową” it shows how PhDs in teaching and research positions have their time scheduled and how they manage their time budgets in order to find some time for research and proceed to habilitation. The

consequences of living and working within such temporal regimes are taken into account. The paper presents a model of academic work, which allows comparing these four components with each other.

KEYWORDS: working time, academic work, teaching, research, PhDs

CYTOWANIE: Kowzan, P., Zielińska M. (2016). Pochłaniacze czasu – doktorzy na uczelniach w Polsce wobec organizacji czasu ich pracy, *Nauka i Szkolnictwo Wyższe*. 2(48): 41-62. DOI: 10.14746/nisw.2016.2.2.