
DOI: <https://doi.org/10.34768/r1.2021.v471.03>

Ewa Bochno*

Uniwersytet Zielonogórski

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9841-3510>

e-mail: e.bochno@ips.uz.zgora.pl

KONTRADYKTORYCZNOŚĆ SYTUACJI ZAWODOWEJ ADIUNKTEK I ADIUNKTÓW W UNIWERSYTECIE

CONTRADICTIONARY NATURE OF THE PROFESSIONAL SITUATION
OF FEMALE AND MALE ASSISTANT PROFESSORS AT THE UNI-
VERSITY

Keywords: university culture, work situation, young female and young male university staff.

This article attempts to answer the following questions: What is the professional situation of young female and male academics? What contradictions, if any, do they encounter at university? The author looks at the everyday life of female and male assistant professors working at university in a specific tangle of feudal order and neoliberal reforms. An excerpt from a small-scale survey among young university staff was used in the text. Among other things, the participants were asked about their greatest work-related worries.

***Ewa Bochno** – doktor habilitowany nauk społecznych w dyscyplinie pedagogika; zainteresowania naukowe: szkoła i uniwersytet (w wymiarze kulturowym i instytucjonalnym) jako konteksty rozwojowe, zmiany modelu uniwersytetu, funkcjonowanie współczesnych wspólnot oraz grup rówieśniczych na wszystkich szczeblach kształcenia w różnych społecznych kontekstach.

KONTRADYKTORYCZNOŚĆ SYTUACJI ZAWODOWEJ ADIUNKTEK I ADIUNKTÓW W UNIWERSYTECIE

Słowa kluczowe: kultura uniwersytetu, sytuacja zawodowa młodych pracownic i pracowników uczelni.

Celem tekstu jest próba odpowiedzi na pytania: jaka jest sytuacja zawodowa młodych pracownic i pracowników nauki oraz czy i w jakich sprzecznościach w uczelni oni funkcjonują. Jest to spojrzenie na codzienność adiunktek i adiunktów na uczelni w specyficznym splocie feudalnego porządku z neoliberalnymi reformami. W tekście wykorzystano fragment niewielkiego sondażu przeprowadzonego wśród młodych, którym zadano między innymi pytanie o ich największe bolączki związane z pracą na uczelni.

Wywołanie problemu

Tekst będzie próbą zastanowienia się nad codziennością adiunktek i adiunktów na uczelni w specyficznym splocie feudalnego porządku z neoliberalnymi reformami. Oba te porządki wpływają na relacje w instytucji. Takie założenie wynika z traktowania uniwersytetu jako instytucji zanurzonej w kulturze i jednocześnie stanowiącej swoistą kulturę, którą tworzy (Schein 1990, 1996). Takie rozumienie uczelni, mam nadzieję, umożliwi dotarcie do mechanizmów jej funkcjonowania i funkcjonowania w niej. Zadam zatem pytania o to, jaka jest sytuacja zawodowa młodych pracownic i pracowników nauki oraz czy i w jakich sprzecznościach oni funkcjonują.

Na wstępie dodam, że swoje rozważania zilustruję wypowiedziami młodych pedagogek i pedagogów zatrudnionych na uczelniach na stanowiskach adiunktek i adiunktów. Są to wypowiedzi zebrane w niewielkim badaniu w którym zadałam między innymi pytanie: Jak to jest być dziś młodą/młodym pracownikiem nauki? Było to pytanie o doświadczenia respondentek i respondentów. Poprosiłam o swobodną, pisemną wypowiedź. Z odpowiedzi wyłoniły się największe „bolączki pracy” młodych. Nie zebrałam wielu wypowiedzi, więc wyniki traktuję tylko, jako pewną ilustrację. Nie będę odwoływać się do innych kwestii, nie będę również (aby zachować pełną anonimowość) kreślić portretu narratorek i narratorów.

Dwie kwestie okazały się najbardziej dojmujące. Mianowicie brak wspólnoty naukowej i nadmierne obciążenie obowiązkami organizacyjnymi. Obie łączą się dodatkowo z ogromną niepewnością zasad, w których funkcjonują młode naukowczynie i młodzi naukowcy.

Brak wspólnotowości naukowej

Budowanie akademickiej wspólnoty – co wynika z mechanizmów funkcjonowania grupy – nierozzerwalnie jest związane z relacjami demokratycznymi doświadczanymi w różnych sytuacjach między wszystkimi podmiotami edukacji (Agamben 2008, Bauman 2008). Niestety obraz, który wyłonił się z wypowiedzi młodych, świadczy o tym, że nie doświadczają oni we własnej pracy partnerskich relacji:

Spółeczny kontekst pracy bywa najbardziej dolegliwy. Inercja kolegów i zawiść podcina skrzydła. Promotor Mistrz to też raczej rzadkość. Zanim „młody” zda sobie sprawę, że musi stać się świadomym i czujnym menadżerem własnego sukcesu może stracić sporo czasu. To uważam za największe zagrożenie, a zabezpieczenie się przed nim największym wyzwaniem w pracy młodego/ej pracownika/cy. Młodzi nie czują się bezpiecznie.

W wypowiedziach narratorek i narratorów wybrzmiał brak ich poczucia bezpieczeństwa. A bez niego nie można mówić o działaniach wspólnotowych. Taki układ relacji – Tadeusz Sławek określa jako „niegrzeczność”. Jest to nie tyle brak poprawności manier, ile „coś znacznie dla uniwersytetu groźniejszego – przesunięcie akcentu z wymiaru wspólnotowego [...] na sferę prywatną. [...] «Niegrzeczność» wyraża się w bezpardonowym dążeniu do własnych racji w drodze postępowania, usuwania czy wręcz niszczenia racji cudzych, przy czym stawką nie jest względny przynajmniej i możliwy w danych warunkach dobrostan wspólnoty, lecz poczucie własnego triumfu” (Sławek 2002, s. 85). O tym świadczy również inna przykładowa wypowiedź:

Życzliwość to towar luksusowy – nie każdego na niego stać. Tego rodzaju postawy wyrażają się poprzez: „ja tu nie jestem od tego”, „proszę się zwrócić z wnioskiem” – na którego odpowiedź się nie doczekasz. Kolejnym problemem jest brak autonomii, podejmowania samodzielnych decyzji niezależnych od ludzi z wyższych stanowisk.

Tymczasem doświadczenie sprawstwa determinuje działanie jednostki w terażniejszości i zarządzanie własną aktywnością umysłową w przyszłości (Wojciszke 2010). Powoduje też poczucie własnej skuteczności. Ono z kolei „jest główną częścią ogólniejszego mechanizmu osobistego sprawstwa, zwanego również zachowaniem agencyjnym (personal agency). Mechanizm ten rządzi intencjonalnymi działaniami człowieka (Bańka 2005, s. 13). Według respondentek i respondentów taka sytuacja jest związana z mechanizmem socjalizacji naukowej młodych:

W polskim środowisku naukowym nie ma tradycji wprowadzania młodych badaczy w światową naukę przez bardziej doświadczonych uczonych. Nie ma

szkół, które tworzyłyby się przy mistrzach i pielęgnowały oraz rozwijały ich dorobek.

Takie sytuacje być może również wynikają z tego, że zmieniają się, czy raczej ścierają – jak pisze Maria Czerepaniak-Walczak koncepcje „bycia człowiekiem uniwersytetu. Zmienia się kultura akademicka. Wyraża się to [...] trudno powiedzieć, na ile w zamierzonym, acz nie przez wszystkich uświadomionym, dyktacie rynku, nastawieniu na rentowność, kalkulacji zysków i strat” (Czerepaniak-Walczak 2014, s. 16). To uniemożliwia partnerskie relacje:

Na wydziale/w instytucie dostrzegam znikome możliwości budowania wspólnoty wśród pracowników nauki i wsparcia w wywiązywaniu się z postawionych zadań. Dominuje rywalizacja zarówno w perspektywie wertykalnej, jak i horyzontalnej.

Związane jest to z tym, że „relacje społeczne w procesie poznania i kształcenia akademickiego są charakterystyczne bardziej dla modelu hierarchicznego, w którym istnieje asymetria podziału decyzji i odpowiedzialności, aniżeli dla modelu dwupodmiotowej wymiany” (Czerepaniak-Walczak 2006, s. 63). Podporządkowanie decyduje o relacji i uniemożliwia tworzenie dobra wspólnego w idei univesitas. Niemożliwe staje się działanie na korzyść innego – nawet w sytuacji, kiedy zyskaliby na tym wszyscy (Szwabowski 2014).

Jest to bardzo groźny mechanizm uniemożliwiający budowanie czy pomnażanie zasobów akademickiej wspólnoty. Na tę sytuację nakłada się również nadmierne obciążenie pozanaukowymi i pozadydaktycznymi obowiązkami.

Nadmierne obciążenie obowiązkami organizacyjnymi

Na pracę w uczelni składa się szereg elementów – wśród nich też prace organizacyjne. Jednak, co podkreślano w wypowiedziach, to właśnie doktorzy są „podstawową siłą roboczą” wydziałów. W wielu przypadkach liczba zadań organizacyjnych przekracza liczbę zadań naukowych czy dydaktycznych:

Za najtrudniejszy uważam „multitasking”, czyli konieczność wykonywania wielu zadań w tym samym czasie mieszczących się w trzech obszarach działalności: naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej. Nieustanne „bycie” w pracy i poczucie, że lista zadań nigdy się nie wyczerpuje powoduje stres, natomiast wykonanie zadania nie jest równoznaczne z jakąkolwiek formą gratyfikacji ze strony przełożonych. Nie jest też jakąkolwiek formą zapewnienia stabilizacji – zatrudnienia, warunków czy choćby zasad funkcjonowania.

Stabilizacja (choćby czasowa) często wymaga od młodych rezygnacji z własnych fascynacji. Jest to związane z prekaryzacją zatrudnienia w uczelni, co w obecnej rzeczywistości wytwarza permanentną obawę. Ta z kolei może prowadzić – jak pisze Oskar Szwabowski, do niszczenia zasobów grupy, gdyż „w obliczu groźby zwolnień nie zastanawiamy się nad kolektywnym działaniem [...] tracimy dystans wobec warunków pracy [...] Konkurencyjność nie rozwija partnerskich relacji. Neoliberalne reformy nie przyczyniają się do współpracy, ale potęgują rywalizację” (Szwabowski 2014, s. 86).

Jest to szczególnie trudne, gdy obowiązki organizacyjne lub dydaktyczne trzeba pogodzić z własnym rozwojem naukowym:

Najtrudniejszym dla mnie jest pogodzenie nadmiaru obowiązków dydaktycznych z rozwojem naukowym (obciążenie ilością promotorstwa prac licencjackich czy magisterskich, ilością recenzowania prac, ilością zajęć) – łatwo o zagrożenie wypaleniem zawodowym. Nie mam czasu na myślenie, nie mówiąc o czytaniu, pisaniu.

Dodatkową trudnością jest praca, która musi przynieść natychmiastowy efekt w postaci punktów. Do zarządzania pracą naukową przenosi się „jeden do jednego” metody zaczerpnięte z biznesu, gdzie liczy się przede wszystkim konkurencja i konkurencyjność. Wzywa do tego również ministerstwo, czyniąc z nich warunek podniesienia jakości badań i współpracy ze sferą przemysłu. Sprzyja to rywalizacji i tworzeniu – jak określa Piotr Sztompka – kultury cynizmu (Sztompka 2007), a blokuje działania wspólnotowe. Uczy nie obywatelskości, a pragmatyzmu, który pozwala funkcjonować w uczelni zarządzanej jak przedsiębiorstwo.

Największą bolączką pracy na uczelni to konieczność koncentracji na zadaniach, które szybko przyniosą efekt w postaci punktów. Ich zdobycie jest wymagane w każdym roku pracy. To może spowodować efekt pisania po raz kolejny tego samego w innej formie, żeby tylko uzyskać kolejne punkty i zwyczajnie utrzymać pracę (bo ciągle nam mówią: Nie ma punktów – nie ma pracy). Rzetelne badania są czasochłonne. Prowadzenie ich nie przynosi natychmiastowych efektów. Poza tym trzeba w tej pracy pogodzić bardzo różne obowiązki (praca naukowa i różne zadania z nią związane, dydaktyczna i administracyjna, a czasem fizyczna). Dla mnie najtrudniejsze są kwestie administracyjne, bo nie zawsze rozumiem ich potrzeby: „trzeba to zrobić i już”

Te mechanizmy nie tworzą bezpiecznych warunków dla rozwoju kadry naukowej, szczególnie młodej (Bochno 2011). „Młodzi pracownicy po doktoracie zatrudnieni na trzyletni kontrakt zrobią wszystko dla uczelnianych feudałów, aby ci za trzy lata łaskawie przedłużyli z nimi umowę. Pracownicy przed habilitacją nie chcą się wychylać, aby nikt nie utrudnił im awansu

naukowego. Ci, którzy jeszcze nie myślą o habilitacji, boją się, że tracą pracę właśnie z powodu jej braku. Każdy z nich odgrywa rolę robotnika uczelnianego – nie tylko w takim sensie, że dostaje niskie wynagrodzenie, ale również na skutek codziennego uczestnictwa w «kulturze korporacyjnej» (Żuk 2015) Przenoszenie do uniwersytetu rynkowych mechanizmów funkcjonowania przedsiębiorstw, nie sprzyja budowaniu wspólnoty uczonych, w której relacje oparte są na specyficznej więzi tworzonej na bazie zasobów dobra wspólnego. Rynek nie stanowi alternatywy dla feudalnych struktur, ale wspiera istniejące hierarchie i intensyfikuje władzę.

Na te mechanizmy nakłada się jeszcze ogromna biurokracja, na którą narzekają młodzi.

Dużym problemem jest również kwestia biurokracji, która urosła na uczelniach do monstrualnych wymiarów. Znaczna część zadań administracyjnych jest przerzucana na młodych badaczy. Nieustannie musimy wypełniać jakieś tabelki, poprawiać sylabusy, wstawiać plusy obrazujące poziom realizacji celów kształcenia. Robimy to za siebie i często za innych, np. profesorów. Jest to marnotrawstwo czasu i potencjału badawczego.

Taki opis sytuacji pokazuje silną zależność od warunków zewnętrznych, która wynika z tego, że obecnie w uniwersytetach, mimo deklaracji polityków, dyrektorów czy dziekanów doświadczamy stopniowego, ale nieustannego ograniczania autonomii – zarówno jednostkowej, jak i zbiorowej. Brakuje działań oddolnych, które są ograniczone przez centralistyczny system zarządzania, rankingi i punktowy system kontroli. To z kolei uniemożliwia budowanie zasobów opartych na logice dobra wspólnego, czyli relacji opartych na jasno określonych granicach, ale wytworzonych i kontrolowanych przez wszystkich wspólnie (Bollier 2004).

Krótką konkluzja

Jeśli na uniwersytet spojrzymy przez pryzmat kultury, jako instytucję funkcjonującą w kulturze i tworzącą kulturę, to analizując codzienność funkcjonowania młodych naukowców i naukowców dostrzeżemy, że pracują oni w specyficznym splocie sprzeczności zewnętrznych i wewnętrznych.

Funkcjonowanie w warunkach zewnętrznych często wymaga łączenia sprzeczności, nieraz nawet ścierających się czy wykluczających wzajemnie perspektyw usytuowania uniwersytetu w warunkach polityczno-gospodarczych (Sułkowski 2016). Bez wdawania się w szczegóły mam na myśli lokalizację między: modelem humboldtowskim a modelem pragmatycznym; egalitarnością a elitarnością; reprodukcją a emancypacją; upolitycznieniem a autonomią czy „edukacją intelektualistów nastawionych na dobra wspólne i uniwersalne ideały a kształceniem specjalistów uzyskują-

cych pakiety kompetencji, stanowiące kapitał intelektualny na rynku pracy” (Sułkowski 2018).

Funkcjonowanie natomiast w warunkach wewnętrznych wymaga łączenia sprzeczności dotyczących usytuowania między społecznością wspólnot (wspólnotowostek) a społecznością różnic (Kurantowicz 2010); autonomicznym rozwojem naukowym a pragmatyzmem związanym z rankingami; globalizacją, przechodzeniem w kierunku społeczeństwa opartego na wiedzy a koniecznością wzmocnienia działań wspólnotowych; czy „etosem uniwersytetu i profesora, mającymi stanowić gwarancję dobrej roboty akademickiej, [...] a systemami pomiaru i kontroli” (Sułkowski 2018, s. 16), co przenosi się na pęknięcie wspólnotowego charakterem edukacji akademickiej (Czerepaniak-Walczak 2013, Dudzikowa 2015, Kowalska 2015).

Wbrew zaleceniom wprowadzanym przez Ministerstwo Edukacji i Nauki (oraz wcześniej Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego) w dzisiejszym uniwersytecie warunki pracy i rozwoju naukowego młodych nie poprawiają się, a wręcz przeciwnie pogarszają się, tworząc kontradyktoryczną rzeczywistość ich funkcjonowania. Młodzi (być może nie tylko oni?) są usytuowani między centralistycznymi zasadami wprowadzonymi przez ministerstwo, wewnętrznymi zasadami działania własnej instytucji – uniwersytetu, instytutu, katedry, zakładu a osobistymi doświadczeniami i własnymi działaniami naukowymi.

Literatura | References

- AGAMBEN G. (2008), *Wspólnota, która nadchodzi*, Wydawnictwo Sic!, Warszawa.
- BAŃKA A. (2005), *Poczucie samoskuteczności. Konstrukcja i struktura czynnika Skali Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej*, Wydawnictwo Studio PRINT-B, Poznań-Warszawa.
- BAUMAN Z. (2008) *Wspólnota*, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
- BOCHNO E. (2011) *Sens i bezsens „bycia” adiunktem. Refleksje z perspektywy doktorów pedagogiki*, [w:] *Pedagogika: zakorzenienie i transgresja*, red. M. Nowak-Dziemianowicz, P. Rudnicki, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław.
- BOLLIER D. (2004). *The Commons. Dobro wspólne dla każdego*, tłum. Spółdzielnia Socjalna Faktoria, Zielonka Wydawnictwo Faktoria.
- CZEREPIANIAK-WALCZAK M. (2006), *Filozoficzne konteksty podmiotowości w edukacji akademickiej*, [w:] *Wprowadzenie do pedagogiki szkoły wyższej*, red. K. Jaskot, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin.

- CZEREPAK-WALCZAK M. (2013), Autonomia w kolorze sepii w inkrustowanej ramie KRK. O procedurach i treściach zmiany w edukacji akademickiej, [w:] *Fabryki dyplomów czy universitas?*, red. M. Czerepaniak-Walczak, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków.
- CZEREPAK-WALCZAK M. (2014), Homo academicus w świetle homo oeconomicus. O obszarach i przejawach zmagania z akademickim zniewoleniem, „Pedagogika Szkoły Wyższej”, nr 1.
- DUDZIKOWA M. (2015), Uniwersytet jako... (co?). Wojna metafor o jego tożsamość, [w:] *Na rozdrożu biurokratycznej arbitralności*, red. E. J. Kryńska, M. Głowska-Soldatow, A. Kienig, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa.
- KOWALSKA M. (2015), Czy możliwy jest jeszcze uniwersytet jako wspólne dobro?, [w:] *Na rozdrożu biurokratycznej arbitralności*, red. E. J. Kryńska, M. Głowska-Soldatow, A. Kienig, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa.
- KURANTOWICZ E. (2010), Uczelnia jako społeczność ucząca się, [w:] *Innowacje w edukacji akademickiej. Szkolnictwo wyższe w procesie zmiany*, red. J. Piekarski, D. Urbaniak-Zajac, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- SCHEIN E. H. (1996), Culture: The Missing Concept in Organization Studies. *Administrative Science Quarterly* 41(2).
- SCHEIN E. H. (1990), Organizational culture. *American Psychologist*, 45.
- SŁAWEK T. (2002), *Antygona w świecie korporacji. Rozważania o uniwersytecie i czasach obecnych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- SUŁKOWSKI Ł. (2018), *Fuzje uczelni. Czy w szaleństwie jest metoda?*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- SUŁKOWSKI Ł. (2016), *Kultura akademicka. Koniec utopii?*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- SZTOMPKA P. (2007), *Zaufanie. Fundament społeczeństwa*, Społeczny Instytut Wydawniczy Znak, Kraków.
- SZWABOWSKI O. (2014), *Uniwersytet. Fabryka. Maszyna. Uniwersytet w perspektywie radykalnej*, Warszawa, Instytut Wydawniczy „Książka i Prasa”, Warszawa.
- WOJCISZKE B. (2010), *Sprawczość i wspólnotowość. Podstawowe wymiary spostrzegania społecznego*, Gdańskie wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- ŻUK P. (2015), *Korpouniwersytet i proletariats akademicki. Swobodne myśli z Wrocławia*, <http://www.tygodnikprzeklad.pl/korpouniwersytet-i-proletariat-akademicki/> [data dostępu: 21.10.2020].