
DOI: <https://doi.org/10.61825/rl.2025.v51.08>

Magdalena Barańska*

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3615-1321>

e-mail: magdalena.baranska@amu.edu.pl

**DORADZTWO ZAWODOWE JAKO ELEMENT KULTURY
UNIwersYTETU: WSPARCIE MŁODYCH NAUKOWCÓW
W BUDOWANIU TOŻSAMOŚCI AKADEMICKIEJ**

CAREER COUNSELING AS AN ELEMENT OF UNIVERSITY
CULTURE: SUPPORTING EARLY-CAREER RESEARCHERS IN
DEVELOPING THEIR ACADEMIC IDENTITY

Keywords: career counseling, early-career researcher, doctoral student, academic culture, university.

This article presents career counseling as more than just a process of preparing for entry into the labor market; it is also a crucial element in strengthening identification with academic values and supporting the development of academic identity. In this context, counseling serves as an informational and a formative function, fostering a reflective approach to one's role within the academic environment. Counseling also contributes to building a sense of belonging to the academic community and to cultivating attitudes aligned with the ethos of science.

***Magdalena Barańska** – doktor nauk społecznych w dyscyplinie pedagogika; zainteresowania naukowe: działalność naukowa i publikacyjna autorki skoncentrowane są wokół problematyki lifelong learning, planowania karier edukacyjno-zawodowych, młodych naukowców, doradztwa zawodowego i ewolucji uniwersytetu.

DORADZTWO ZAWODOWE JAKO ELEMENT KULTURY UNIwersYTETU: WSPARCIE MŁODYCH NAUKOWCÓW W BUDOWANIU TOŻSAMOŚCI AKADEMICKIEJ

Słowa kluczowe: doradztwo zawodowe, młody naukowiec, doktorant, kultura akademicka, uniwersytet.

Artykuł ukazuje doradztwo zawodowe nie tylko jako proces przygotowujący do wejścia na rynek pracy, lecz przede wszystkim jako istotny element wzmacniania identyfikacji z wartościami akademickimi, sprzyjający kształtowaniu tożsamości akademickiej. W tym kontekście doradztwo pełni funkcję nie tylko informacyjną, ale również formacyjną, wspierając rozwój refleksyjnego podejścia do własnej roli w środowisku naukowym. Pomaga także w budowaniu poczucia przynależności do wspólnoty akademickiej oraz w rozwijaniu postaw zgodnych z etosem nauki.

Wprowadzenie

Jan Baszkiewicz (1997) nazywa Uniwersytet wynalazkiem średniowiecza, który zachował elementy swojego rodowodu głównie w obszarze zewnętrznych atrybutów takich jak gronostaje, birety czy togi. W pierwszej chwili twierdzeniu temu trudno zaprzeczyć, jednak należy pamiętać, że na przestrzeni prawie ośmiuset lat uniwersytet ewoluował od wieży z kości słoniowej do uniwersytetu przedsiębiorczego, którego osią działania niezmiennie była wolność myśli i nauki. Modele jego funkcjonowania odzwierciedlały potrzeby i nadzieje społeczeństwa. Model francuski za główny cel przyjął kształcenie wąskoprofilowe, model niemiecki podkreślał wartość wiedzy, poszukiwania prawdy, kształcenia ludzi światłych i mądrych a odrzucał kształcenie zawodowe. Model angielski, z kolei określał uniwersytet jako miejsce przekazywania wiedzy uniwersalnej. Jednak, co warto podkreślić przedstawiciele wspomnianych koncepcji zgodni byli co do tego, że uniwersytet nie jest szkołą zawodową, a nauczyciele akademicy – nauczycielami zawodu (Sajdak 2013). Jest to instytucja o niezaprzeczalnym znaczeniu historycznym, którą uznać należy za dobro wspólne. Uniwersytet to niezwykła, dostojna instytucja – jak podkreślał w swoim wykładzie prof. Kazimierz Twardowski, odbierając na Uniwersytecie Poznańskim doktorat honoris causa. Łacińska nazwa *universitas magistrorum et scholarium* „ogół nauczycieli i uczniów” podkreśla jego wspólnotowy charakter. Choć wydawać by się mogło, że wspólnotowość stoi w sprzeczności z hierarchicznością, to właśnie ta struktura umożliwia realizację misji, dla której został powołany.

Wyjątkowość Uniwersytetu, wynika także z jedynej i nieobecnej w żadnym innym miejscu atmosfery, kultury uniwersytetu, która stanowi odzwierciedlenie stosunków między uczniem a mistrzem. Jednak współczesny uniwersytet podlega również istotnym przemianom, związanym z procesami komercjalizacji, biurokratyzacji oraz nasilającą się rywalizacją, które wpływają na zmianę relacji między członkami wspólnoty akademickiej oraz sposób funkcjonowania uczelni. W takich warunkach młodzi naukowcy stają wobec wyzwań wynikających z konieczności odnalezienia się zarówno w kulturze akademickiej, jak i w otoczeniu rynkowym, co kształtuje ich doświadczenia i tożsamość zawodową (Czerepaniak-Walczak 2013). Celem niniejszego artykułu jest ukazanie potrzeby systemowego wspierania młodych naukowców w kontekście dynamicznych procesów transformacji zachodzących w szkolnictwie wyższym oraz podniesienie świadomości znaczenia tej problematyki w środowisku akademickim. Zagadnienie to nabiera szczególnej aktualności wobec zmian instytucjonalnych i kulturowych wpływających na warunki pracy oraz proces rozwoju kariery naukowej, co uzasadnia potrzebę pogłębionej refleksji nad mechanizmami wsparcia w tym obszarze.

Kultura Uniwersytetu i tożsamość akademicka

Uniwersytecka kultura opiera się na synergii tradycji i nowoczesności, hierarchicznych struktur oraz wspólnotowych wartości akademickich. To przestrzeń intelektualnej wymiany, poszukiwania prawdy i rozwoju nauki, która nieustannie ewoluje, dostosowując się do wyzwań współczesnego świata. Przez wiele wieków studiowanie było zaszczytem, nobilitacją, a dostanie się do grona mistrzów wyróżnieniem i życiowym osiągnięciem. Zbyszko Melosik (2009) pisze, że uczestnictwo w życiu akademickim wymagało potwierdzenia predyspozycji osobowościowych i intelektualnych przez kandydata. Nie każdy miał możliwość wstąpienia w szeregi akademików. Kandydat, aby zostać zaakceptowanym przez środowisko akademickie, przez przyszłych mistrzów i starszych kolegów, musiał udowodnić swoją gotowość i wytrwałość w osiągnięciu zamierzonego celu. Wszystkie te zabiegi służyły podtrzymaniu elitarności i dostępności tylko dla nielicznych i godnych, dla których wartości akademickie takie jak: prawda, mądrość, piękno, wolność nauki, ciekawość poznawcza, etyka, były wartościami autotelicznymi. O tym jak ważną rolę pełnią uczeni w swoich społeczeństwach pisał Florian Znaniecki (1984), podkreślając, że tworzona i przekazywana przez nich wiedza naukowa wpływa na sposób myślenia ludzi i rozwój cywilizacyjny kształtując nowe pokolenia. Według autora uczeni mają moralny obowiązek angażować się w sprawy publiczne i doradzać w kwestiach politycznych, gospodarczych czy kulturowych. Społeczeństwo potrzebuje liderów intelektualnych, któ-

rzy będą inicjować zmiany i wprowadzać innowacje. Uniwersytet jest przestrzenią skupiającą osoby poszukujące wiedzy – zarówno tych, dla których stanowi ona wartość autoteliczną, jak i tych, którzy traktują ją w sposób instrumentalny, jako narzędzie osiągnięcia określonych celów. Praca akademicka stanowi jednak specyficzną formę powołania, wiążącą się z przyjęciem określonego stylu życia. Ze względu na swoją naturę nie poddaje się jednoznacznej klasyfikacji ani ścisłym definicjom, co sprawia, że niektóre jej aspekty pozostają trudne do precyzyjnego ujęcia i analizy. Granica między sferą zawodową a prywatną jest niemal niewidoczna, ulega zatarciu, a obszary te wzajemnie się przenikają, tworząc integralną i spójną całość. Jest to profesja dająca ogromną wolność i bardzo często wynikająca z pasji, która jest trzonem tożsamości każdego naukowca (Melosik 2019). Elementami budującymi tożsamość pracowników nauki jest nie tylko stosunek do wykonywanej pracy, identyfikacja z uczelnią, możliwość zaspokajania potrzeb intelektualnych, ale szeroko rozumiane uczestnictwo w kulturze i życiu społeczno-politycznym oraz zachowania rekreacyjne (Barańska, Nowak-Kluczyński 2019).

Słownikowe ujęcie tożsamości odnosi się do wiedzy jednostki o sobie i związane jest ściśle z potrzebą własnej odrębności. „Aby poczucie tożsamości mogło istnieć, jednostka musi być świadoma siebie, swoich celów i doświadczeń. Tożsamość opiera się na pewnej stałości cech psychicznych, fizycznych, wartości osobistych i cech środowiska społecznego” (Słownik Psychologii 2009). Definicje, które można odnaleźć w literaturze, podkreślają złożoność tego konstruktów psychologicznego. Obejmuje ona bowiem aspekty osobiste, jak i społeczne. Tożsamość to nie tylko świadomość różnic, to także wiedza o tym co łączy, poczucie przynależności do grupy społecznej. Może to być grupa oparta na wspólnych wartościach, zainteresowaniach, celach doświadczeniach lub światopoglądzie. Świadomość własnej tożsamości jest kluczowa także dla rozwoju zawodowego, kształtuje postawy, pomaga zrozumieć własne potrzeby i pragnienia. W literaturze funkcjonuje także pojęcie tożsamości zawodowej, które jest konstruktów analizowanym między innymi na gruncie nauk socjologicznych, psychologicznych i pedagogicznych, opisujące stopień, w jakim wizerunek jednostki jest związany z jej karierą. Kształtuje się ona w wyniku doświadczeń edukacyjnych, społecznych i zawodowych. Zagadnienie tożsamości zawodowej było przedmiotem badań wielu naukowców, wśród których znajdują się James E. Marcia (1980), Donald E. Super (1957, 1990), Erik H. Erikson (1968), Mark L. Savickas (2002) oraz Augustyn Bańka (2007), którzy w swoich pracach analizowali jej rozwój, znaczenie oraz wpływ na funkcjonowanie jednostki w sferze zawodowej. W kontekście rozważań nad tożsamością akademicką warto przywołać poję-

cie „człowieka uniwersytetu”, odzwierciedlające zarówno intelektualny, jak i etyczny wymiar przynależności do wspólnoty akademickiej. Choć termin ten nie ma jednoznacznej definicji, odnosi się do osób ukształtowanych przez uniwersytet, które zarazem aktywnie współtworzą jego tożsamość przyczyniając się do jego rozwoju. Władysław Stróżewski (1992, s. 25) o jego cechach pisał tak: „Bezwzględna uczciwość w poszukiwaniu prawdy i odwaga w jej głoszeniu, bezinteresowność, głębokie poczucie obowiązku, ciągłe podnoszenie swych kwalifikacji, poświęcenie dla innych, zwłaszcza dla studentów, otwartość, tolerancja, cierpliwość”. Przywołany cytat może stanowić podstawę definicji tożsamości akademickiej, oddając jej istotę oraz etos kształtujący zarówno indywidualne, jak i wspólnotowe doświadczenie uniwersyteckie. Tożsamość akademicka określa sposób, w jaki jednostka postrzega siebie w roli naukowca, badacza, nauczyciela akademickiego, a także studenta. Choć tożsamość akademicka bywa postrzegana jako zespół względnie stałych cech, ulega ona przemianom wraz z rozwojem i dojrzewaniem naukowca w toku kariery, podobnie jak ma to miejsce z aspiracjami (Szkudlarek 2025, s. 19). Na podstawie analizy literatury można wyróżnić kluczowe obszary definiujące tę tożsamość, przy czym należy zaznaczyć, że nie stanowią one zamkniętego zbioru – ich hierarchizacja byłaby niezgodna z uniwersyteckim etosem. Jedną z istotnych cech tożsamości akademickiej jest silna identyfikacja z pełnioną rolą w środowisku uniwersyteckim, obejmująca zarówno korzystanie z przysługujących praw, jak i realizację obowiązków. Szczególne znaczenie ma tu aktywne uczestnictwo w procesie kształcenia, świadomość wpływu na studentów oraz motywacja, zaangażowanie i poczucie sensu podejmowanych działań. Autorefleksja oraz krytyczne podejście do procesu uczenia się stanowią istotny wymiar tożsamości akademickiej. Przejawiają się w ciągłym kwestionowaniu własnych osiągnięć, weryfikacji wyników i dążeniu do rozwoju. Otwartość na naukę i elastyczność poznawcza – rozumiana jako zdolność zmiany perspektywy i adaptacji do nowych warunków – sprzyjają skuteczności w roli badacza i nauczyciela akademickiego. Tożsamość akademicka obejmuje nie tylko poczucie odrębności, lecz także przynależność do grupy o wspólnych wartościach i celach. Kluczowe znaczenie mają relacje społeczne w środowisku akademickim, współpraca, wymiana myśli oraz dyskusje naukowe, które sprzyjają budowaniu indywidualnej pozycji i rozpoznawalności w świecie nauki. Okres studiów to czas kształcenia się pod okiem mistrzów, rozwijania kompetencji oraz nawiązywania trwałych relacji akademickich. Kolejnym ważnym elementem tożsamości akademickiej są poszanowanie wolności, prawdy i etyki. Rzetelność naukowa, rozumiana jako profesjonalizm, uczciwość, odpowiedzialność i dokładność, a także gotowość do obrony własnych, często niepopularnych lub

przełomowych poglądów, które mogą kwestionować dotychczasowy porządek. Tożsamość naukowca (Melosik 2019, 2024) kształtuje się na gruncie tożsamości akademickiej. Źródła tożsamości naukowca tkwią w dyscyplinie, zainteresowaniach i pasji. Koncept tożsamości akademickiej opiera się na integracji osobistych aspiracji jednostki (Szkudlarek 2022, s. 514) z wartościami i normami środowiska uniwersyteckiego. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że tożsamość akademicka jest procesem dynamicznym, kształtującym się m.in. poprzez interakcje z mentorami, uczestnictwo w badaniach i korzystanie z doradztwa zawodowego.

Doradztwo zawodowe w przestrzeni uniwersyteckiej

Doradztwo zawodowe to proces samopoznania, który ma charakter całościowy i jest integralnie związany ze wszystkimi aktywnościami jednostki. Augustyn Bańka (2005, s. 24-26) definiuje je jako proces pomagania ludziom w osiąganiu lepszego zrozumienia siebie samego w odniesieniu do rodzaju pracy i środowiska pracy, w odniesieniu do wyboru zawodu, zmiany zatrudnienia oraz właściwego dostosowania zawodowego. Jak wskazuje autor, doradztwo zawodowe może być realizowane w sposób profesjonalny lub nieprofesjonalny. Doradztwo profesjonalne dzieli się na dwa typy: sensu stricto, oparte na merytorycznym i specjalistycznym przygotowaniu doradcy, oraz sensu largo, w którym możliwość udzielania porad wynika z pełnienia innej roli zawodowej. W pierwszym przypadku doradca posiada odpowiednie kwalifikacje i kompetencje do udzielania porad związanych z projektowaniem ścieżki edukacyjno-zawodowej. W drugim wsparcie jest realizowane w ramach obowiązków zawodowych wynikających z innej roli zawodowej (nauczyciel, urzędnik, psycholog, pedagog). Z kolei doradztwo nieprofesjonalne opiera się na więzi emocjonalnej łączącej radzącego się z radzącym, czyli najczęściej rodzicem, członkiem rodziny lub inną znaczącą osobą. Jest to proces mający miejsce w każdej grupie społecznej, podstawą którego jest troska.

Doradztwo zawodowe często postrzegane jest jako usługa skierowana głównie do bezrobotnych w powiatowych urzędach pracy. W rzeczywistości proces doradztwa zawodowego nie jest związany z żadną określoną grupą wiekową, zawodową ani społeczną. Doradztwo zawodowe realizowane jest w instytucjach resortu edukacji i pracy. Możliwość skorzystania ze wsparcia w obszarze rozwoju zawodowego jest kierowana także do studentów, doktorantów i pracowników naukowych. Na uniwersytetach istnieją jednostki i komórki, które wspierają studentów (akademickie biura karier) oraz pracowników naukowych (centra rozwoju zawodowego, biura spraw pracowniczych, działy Zarządzania Zasobami Ludzkimi (ang. *Human*

Resources). Głównym zadaniem tych jednostek jest wspieranie w rozwoju i doskonaleniu zawodowym członków społeczności akademickiej. Zgodnie z Europejską Kartą Naukowca (2023) pracodawcy, w tym uniwersytety i grantodawcy powinni zapewnić naukowcom (najlepiej w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi) strategię rozwoju kariery zawodowej. Działanie te powinno obejmować wszystkich bez względu na etap kariery czy rodzaj podpisanej umowy i przyczyniać się do kreowania przyjaznego środowiska pracy dla naukowców. Doradztwo zawodowe dla młodych naukowców jest oferowane i realizowane na europejskich uczelniach od prawie dwudziestu lat. Biuro Karier Uniwersytetu w Cambridge oferuje specjalistyczne doradztwo dla doktorantów, pomagając im w planowaniu kariery zarówno w środowisku akademickim, jak i poza nim (<https://www.careers.cam.ac.uk/careers-support-phd-students>). Uniwersytet w Zurychu oferuje doradztwo zawodowe dla doktorantów, pomagając im w planowaniu kariery i rozwoju umiejętności (<https://www.grc.uzh.ch/en.html>), podobna oferta jest na Uniwersytecie w Heidelbergu (<https://www.graduateacademy.uni-heidelberg.de/>) czy też na Uniwersytecie w Utrechcie (<https://www.uu.nl/en/organisation/phd-programmes/phd-in-utrecht/career-services-for-phd-candidates>). Na wielu uczelniach w ramach szeroko definiowanego doradztwa zawodowego prowadzone są programy coachingowe, mentoringowe i tutoringowe, które przyczyniają się do wzmocnienia więzi doktoranta z uczelnią i środowiskiem akademickim. W ramach takich działań doświadczeni naukowcy wspierają i doradzają swoim młodszym kolegom i koleżankom w obszarze realizowania ścieżki naukowej, wskazując rzetelne i merytoryczne teksty naukowe, pomagając wybrać konferencje, oraz czasopisma naukowe, w których warto publikować. Indywidualna praca z mentorem jest bardzo cennym doświadczeniem dla początkującego naukowca.

Doradztwo zawodowe dla młodych naukowców jako element kultury uniwersyteckiej

Chcielibyśmy myśleć o uniwersytecie wyłącznie w kategoriach miejsca, w którym kultura opiera się na duchu i wartościach akademickich, sprzyjając wspólnocie, dialogowi i wymianie idei; jest to jednak raczej myślenie życzeniowe, zważywszy na współczesne uwarunkowania zdominowane przez mechanizmy rynkowe. Ewolucja uniwersytetów jest efektem wielopłaszczyznowych przeobrażeń współczesnego świata (Solarczyk-Ambrozik 2021). Każdy przyszły uniwersytet i jego społeczność uczą się na doświadczeniach poprzedników, a jego rozwój oraz dyskusja o koniecznych reformach muszą uwzględniać kontekst dynamicznych zmian, takich jak te zacho-

dzące w obszarze ekonomii, kultury, postępu technologicznego czy prawa. W ostatnich dekadach uniwersytet stał się przestrzenią dynamicznych przemian kulturowych i organizacyjnych. Tradycyjny model *homo academicus*? - ucieleśniający ideały wspólnoty akademickiej, wolności badań oraz poznania dla samego dobra nauki ulega stopniowemu przekształceniu pod wpływem logiki efektywności i konkurencji, właściwej wzorcowi *homo oeconomicus*? (Czerepaniak-Walczak 2014). Funkcjonowanie współczesnej uczelni coraz częściej opiera się na kategoriach produktywności, mierzalnych wynikach i rozliczalności, które stanowią o jej pozycji w rankingach i systemach finansowania. Zmiana ta nie oznacza zastąpienia dawnego etosu, lecz jego współistnienie z wartościami charakterystycznymi dla kultury neoliberalnej, w której nauka i edukacja podlegają zasadom rynkowym. W rezultacie obserwujemy przejście od wspólnotowej wizji uniwersytetu ku instytucji zarządzanej według kryteriów ekonomicznych i menedżerskich. Pojęcie sukcesu akademickiego coraz częściej obejmuje nie tylko osiągnięcia naukowe, lecz także zdolność pozyskiwania środków finansowych, widoczność w rankingach czy umiejętność budowania wizerunku instytucji. W tym kontekście doradztwo zawodowe staje się istotnym elementem kultury uniwersytetu – wspiera bowiem naukowców i doktorantów w świadomym kształtowaniu ścieżek kariery, rozwijaniu kompetencji umożliwiających funkcjonowanie w złożonym, wielowartościowym środowisku akademickim, ale także poza nim oraz w zachowaniu równowagi między misją naukową a wymogami współczesnej organizacji uczelni.

Dbając o społeczność akademicką, naukowców, doktorantów oraz pracowników administracyjnych, uniwersytety realizują założenia dokumentów krajowych i europejskich, które zobowiązują je do wspierania pracowników w szeroko rozumianym rozwoju zawodowym, obejmującym zarówno rozwój kompetencji merytorycznych, jak i umiejętności interpersonalnych oraz zarządzania karierą. Uczelnie promują ideę *lifelong learning* i *lifewide learning*, przyczyniając się tym samym do zwiększania samoświadomości pracowników, wiedzy na temat mocnych i słabych stron, pewności siebie, wzmacniając poczucie sprawstwa. Wsparcie oferowane w ramach doradztwa zawodowego przyczynia się do budowania więzi z uniwersytetem, a tym samym silnej tożsamości akademickiej. Wiedza na temat funkcjonowania uniwersytetu jako środowiska pracy jest niezwykle istotna dla młodych naukowców, zwłaszcza w kontekście podejmowania decyzji o własnej przyszłości zawodowej. Doradca wskazuje źródła wiedzy teoretycznej, jak i praktycznej o pracy na uczelni.

Doradca zawodowy przyczynia się do budowania tożsamości akademickiej młodego naukowca poprzez: działania związane z planowaniem kariery

i zdefiniowaniem celów. Wielu doktorantów na początku swojej kariery potrzebuje ustrukturyzowanego planu rozwoju, zwłaszcza na pierwszym roku studiów (Meuleners i in. 2003; Horta i in. 2010). W przypadku wsparcia doradców zawodowych plan ten nie dotyczy działań rozumianych jako naukowe i merytoryczne, ponieważ to zadanie opiekuna naukowego. Doradca diagnozuje posiadane zasoby karierowe w kontekście kariery akademickiej i pozaakademickiej. Badania wskazują (Turner 2015), że kandydaci rozpoczynający proces kształcenia na poziomie doktoratu mają mgliste pojęcie o swojej przyszłej roli zawodowej. Doradca pomaga również w nazwaniu kompetencji wyróżniającej (Rosalska 2018), która, jak pisze autorka „wyróżnia spośród innych profesjonalistów. Może to być specyficzna, mało dostępna i wysoko specjalistyczna wiedza, wyjątkowa umiejętność, niepowtarzalne doświadczenie lub praktyka niedostępna dla większości osób z branży”, która pozwala zostać zapamiętanym i niejednokrotnie stanowi istotny atut w procesach rekrutacyjnych. Badania prowadzone przez naukowców (Rivas, 2024) pokazują rosnące znaczenie rozwijania kompetencji transferowalnych, które mogą być wykorzystywane w różnych kontekstach zawodowych. Dlatego też specjaliści ds. rozwoju zawodowego rekomendują i polecają kursy oraz szkolenia, które mogą pomóc rozwijać umiejętności osobiste i warsztat pracy, zarówno ten edukacyjny, naukowy, jak i rynkowy. Udział w tego rodzaju formach kształcenia przyczynia się do wzrostu pewności siebie oraz umożliwia utwierdzenie się w przekonaniu o słuszności podjętej decyzji zawodowej lub jej weryfikację. Wiedza na temat potrzeb rozwojowych młodych naukowców przyczynia się do budowania przyjaznego środowiska pracy (Komisja Europejska 2023). Analiza potrzeb szkoleniowych i rozwojowych wśród doktorantów prowadzona jest na wielu uczelniach (Rivas 2024). Młodzi naukowcy, doktoranci często doświadczają problemów związanych z dobrostanem psychicznym, stresem oraz obciążeniem pracą. Wskazują brak równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (tzw. *work-life balance*) oraz trudności w relacjach z promotorami, co potwierdzają najnowsze badania (Piotrowski i in. 2024). Podkreślają także potrzebę lepszego wsparcia ze strony uczelni i społeczności akademickiej. Doradca zawodowy, może wskazać metody/techniki/narzędzia niwelujące stres, zapobiegające wypaleniu zawodowemu, pracoholizmowi, ale też niepowodzeniom karierowym, które są częstym zjawiskiem w pracy naukowo-dydaktycznej. Wdrażanie tych działań może również przyczynić się do ograniczenia zjawiska drop-outu, które w procesie kształcenia doktorantów jest zjawiskiem ciągle obecnym (Hurtado i in. 2024, Rigler i in. 2017).

Porad zawodowych udziela także promotor. Rola opiekuna naukowego polega na wprowadzeniu młodego adepta w kulturę badawczą. Stano-

wi on kluczową postać w życiu młodego naukowca. Jest to osoba, która nie tylko inspiruje, ale również pełni funkcję oceniającą. Opiekun naukowy prezentuje praktyki godne naśladowania oraz wskazuje działania uważane za niewłaściwe lub naganne. W ramach swojej roli mentor, korzystając ze swojego doświadczenia, wspiera rozwój doktoranta/doktorantki, kształtując jego podejście do pracy naukowej. Relacja z promotorem, oparta na życzliwej, szczerzej komunikacji jest niejednokrotnie podstawą sukcesu zawodowego i naukowego osoby kandydującej do miana naukowca. Poczucie przynależności do Wydziału, Katedry, Zakładu jest kluczowe dla jego rozwoju naukowego, motywacji i poczucia stabilności w nowym środowisku akademickim. Młody naukowiec, rozpoczynając swoją karierę, często zmaga się z niepewnością, dużą konkurencją oraz koniecznością wypracowania własnej ścieżki badawczej. Świadomość przynależności do Wydziału, Katedry czy Zakładu daje wsparcie merytoryczne i społeczne – umożliwia wymianę doświadczeń z bardziej doświadczonymi naukowcami, ułatwia dostęp do zasobów naukowych i grantowych oraz buduje sieć kontaktów, które mogą być kluczowe dla przyszłej kariery. Ponadto identyfikacja z jednostką akademicką wzmacnia poczucie odpowiedzialności za jej rozwój i prestiż, co może dodatkowo motywować do zaangażowania w życie naukowe i dydaktyczne. Elementem działań doradczych, przyczyniającym się do rozwoju zawodowego, świadomego planowania kariery zawodowej i budowania tożsamości akademickiej są także różnego rodzaju warsztaty i szkolenia z zakresu: redagowania publikacji naukowych (stosowania specjalnych programów i aplikacji w celu usprawnienia procesu pisania), metodologii prowadzenia badań, wystąpień publicznych, analiz statystycznych, zwiększenia swojej widoczności w sieci, a w konsekwencji cytowalności. Wśród inicjatyw prorozwojowych pojawiają się również: pomoc w aplikowaniu o środki zewnętrzne na badania, granty, stypendia międzynarodowe i nagrody. Ich posiadanie także wzmacnia poczucie przynależności akademickiej, dając jednostce potwierdzenie jej wartości oraz wkładu w rozwój nauki. Docenienie w środowisku akademickim nie tylko motywuje do dalszej pracy, ale także buduje tożsamość naukowca, wzmacniając jego autorytet i pewność siebie. Coraz więcej uwagi poświęca się kwestii wsparcia w środowisku akademickim, zwłaszcza podczas kształcenia na poziomie doktoratu. Badacze Meuleners, Neuhaus, Eberle sugerują, że godnie z teorią samostanowienia, wsparcie dla trzech podstawowych potrzeb psychologicznych: kompetencji, autonomii i więzi społecznych w kontekście studiów doktoranckich powinno sprzyjać rozwojowi tożsamości naukowej, która z kolei jest powiązana z aspiracjami zawodowymi (Meuleners i in. 2023). Uzyskane wyniki badań pokazują, że tylko poczucie przynależności do społeczności (Maciejewski 2025) naukowej pod-

czas studiów doktoranckich było pozytywnie związane z aspiracjami absolwentów i zachęcało do pozostania w środowisku akademickim w późniejszym okresie. Duke i Denicolo (2017) podkreślają, jak istotny jest proces wspierania kariery młodych naukowców i budowania ich tożsamości, wspierania rozwoju, między innymi poprzez doradztwo zawodowe. W swojej pracy przeprowadzają przegląd literatury oraz badań, a także przedstawiają przykłady wdrożonych rozwiązań w różnych ośrodkach akademickich na świecie.

Podsumowanie i wnioski

Świadomość obecności mechanizmów rynkowych i biurokratycznych w kulturze uniwersytetu ma kluczowe znaczenie dla efektywnego wspierania młodych naukowców na ich ścieżce kariery. Uwzględnienie napięcia między ideałami akademickimi a realiami rynku pracy pozwala na lepsze dostosowanie form wsparcia, które pomagają nie tylko w rozwoju kompetencji zawodowych, lecz także w budowaniu silnej i autentycznej tożsamości akademickiej w zmieniającym się środowisku. Doradztwo zawodowe może być bardzo efektywnym narzędziem i odgrywać kluczową rolę w kształtowaniu i wzmacnianiu tożsamości akademickiej młodych naukowców. Umożliwia młodym naukowcom identyfikację z wartościami akademickimi, takimi jak dążenie do wiedzy, etos pracy naukowej oraz odpowiedzialność społeczna. Istnienie dobrze rozwiniętych usług doradztwa zawodowego na uczelniach sprzyja długofalowej identyfikacji absolwentów z uniwersytetem i jego kulturą. Rozbudowana i przemyślana oferta doradztwa zawodowego kierowana do wszystkich członków społeczności akademickiej a w szczególności do młodych naukowców skłania do głębszej refleksji nad własnymi planami zawodowymi, aspiracjami akademickimi, co przekłada się na świadome kształtowanie swojej roli zawodowej – emancypacji od studenta do samodzielnego badacza.

Przeгляд literatury i praktyk akademickich ukazuje, iż wsparcie w zakresie projektowania rozwoju zawodowego odgrywa istotną rolę w budowaniu tożsamości akademickiej doktorantów.

Literatura | References

- BAŃKA A. (2005), Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym, Wydawnictwo Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań.
- BARAŃSKA M., KLUCZYŃSKI-NOWAK K. (2019), Epizodysta naukowy – portret współczesnego nauczyciela akademickiego, „Studia Edukacyjne”, nr 53.

- BASZKIEWICZ J. (1997), *Młodość Uniwersytetów*, Wydawnictwo Żak, Warszawa.
- CZEREPIANIAK-WALCZAK M. (2013), Wprowadzenie, [w:] *Fabryki dyplomów czy universitas?*, red. M. Czerepaniak-Walczak, Impuls, Kraków, s. 10-26.
- CZEREPIANIAK-WALCZAK M. (2014), Homo academicus w świecie homo oeconomicus: o obszarach i przejawach zmagania z akademickim zniewoleniem, „*Pedagogika Szkoły Wyższej*”, nr 1, s. 11-24.
- DORADZTWO zawodowe dla doktorantów: Biuro Karier Uniwersytetu w Cambridge, <https://www.careers.cam.ac.uk/careers-support-phd-students> [data dostępu: 1.04.2025].
- DORADZTWO zawodowe dla doktorantów: Uniwersytet w Heidelbergu, <https://www.graduateacademy.uni-heidelberg.de> [data dostępu: 1.04.2025].
- DORADZTWO zawodowe dla doktorantów: Uniwersytet w Utrechcie, <https://www.uu.nl/en/organisation/phd-programmes/phd-in-utrecht/career-services-for-phd-candidates> [data dostępu: 1.04.2025].
- DORADZTWO zawodowe dla doktorantów: Uniwersytet w Zurychu, <https://www.grc.uzh.ch/en.html> [data dostępu: 1.04.2025].
- DUKE D. C., DENICOLO P. M. (2017), What supervisors and universities can do to enhance doctoral student experience (and how they can help themselves). „*FEMS Microbiology Letters*”, 364(9), fnx090, <https://doi.org/10.1093/femsle/fnx090>.
- ERIKSON E. H. (1968), *Identity: Youth and Crisis*, W. W. Norton & Company.
- HORTA H., VELOSO F. M., GÓMEZ I. F. (2010), Mapping the forms of organization of doctoral studies in Europe. „*European Educational Research Journal*”, 9(2), s. 220-236.
- HURTADO E., ROSADO E., AOIZ M., QUERO S. LUIS E. O. (2024), Factors associated with the permanence of doctoral students. A scoping review, „*Frontiers in Psychology*”, 15:1390784, DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1390784>.
- KOMISJA Europejska (2005), *Europejska Karta Naukowca*, Urząd Publikacji Wspólnot Europejskich.
- KOMISJA Europejska (2023), *Europejska Karta Naukowca*, Urząd Publikacji Wspólnot Europejskich.
- MACIEJEWSKI J. (2025), *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.

- MARCIA J. E. (1980), Identity in adolescence, red. W. J. Adelson, „Handbook of Adolescent Psychology”, John Wiley & Sons, s. 159-187.
- MELOSİK Z. (2019), Pasja i tożsamość naukowca. O władzy i wolności umysłu, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.
- MELOSİK Z. (2024), Dyscyplina naukowa i tożsamość naukowca, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.
- MEULENERS J. S., NEUHAUS B. J., EBERLE J. (2023), The role of scholarly identity and basic needs support during doctoral studies on career aspirations of early career scientist, „Studies in Higher Education”, 48(12), s. 1952-1965, <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2217726>.
- PIOTROWSKI K., CENTKA P., CHOLEWIŃSKA A., JASIEK N., MENCEL A., ZIÓŁKOWSKA J., CISŁAK-WÓJCIK A. (2024), Analiza badań nad zdrowiem psychicznym i jakością życia w środowisku akademickim, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Warszawa.
- RIGLER K. L., BOWLIN, L. K., SWEAT K., WATTS S., THRONE R. (2017), Agency, socialization, and support: A critical review of doctoral student attrition. Paper presented at the 3rd International Conference on Doctoral Education, University of Central Florida. https://www.researchgate.net/publication/323225179_Agency_Socialization_and_Support_A_Critical_Review_of_Doctoral_Student_Attrition [data dostępu: 1.04.2025].
- RIVAS C. (2024), Supporting the Professional and Career Development of Doctoral Students, Encyclopedia 2024/4, s. 337-351, <https://doi.org/10.3390/encyclopedia4010024>.
- ROSALSKA M. (2018), Kompetencja wyróżniająca, czyli o odpowiedzialności za własne zasoby karierowe, <https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/kompetencja-wyrozniajaca-czyli-o-odpowiedzialnosci-za-wlasne-zasoby-karierowe>.
- SAJDAK A. (2013), Paradygmaty kształcenia studentów i wspierania rozwoju nauczycieli akademickich. Teoretyczne podstawy dydaktyki akademickiej, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków.
- SAVICKAS M. L. (1997), Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory, „The Career Development Quarterly”, 45(3), s. 247-259, <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>.
- SIUTA J. (2009), Słownik psychologii, Krakowskie Wydawnictwo Naukowe, Kraków.

- SOLARCZYK-AMBROZIK E. (2021), Uniwersytet wobec przemian pracy i globalnej kultury edukacyjnej. Od University Lifelong Learning (ULLL) do Lifelong Learning Universities (LLU), „Teologia i Moralność”, nr 16.
- STRÓŻEWSKI W. (1992), W kręgu wartości, Znak, Kraków.
- SUPER D. E. (1980), A life-span, life-space approach to career development, „Journal of Vocational Behavior”, nr 16(3), s. 282-298, [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1).
- SZKUDLAREK I. (2022), Internal conditions of professional aspirations, „Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization and Management Series”, nr 155, s. 514, <https://managementpapers.polsl.pl/wp-content/uploads/2022/03/Szkudlarek.pdf> [data dostępu: 29.10.2025].
- SZKUDLAREK I. (2025), Kobiety Obronność Bezpieczeństwo. Aspiracje zawodowe oficerów-kobiet a doskonalenie zawodowe żołnierzy, Wydawnictwo Kontekst, Poznań, Wyd. II., s. 19.
- TURNER G. (2015), PRES 2015: The Research Student Journey, York: Higher Education Academy.
- TWARDOWSKI K. (1933), O dostojęństwie Uniwersytetu, Warszawa, https://ken.pan.pl/images/1930_Twardowski_DostojenstwoUniwersytetu.pdf.
- ZNANIECKI F. (1984), Społeczne role uczonych, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.