

Justyna MAŁKUCH-ŚWITALSKA

Stowarzyszenie Rozwoju Karier Doktorantów i Doktorów PolDoc, Kraków

Justyna TRIPPNER-HRABI

Społeczna Akademia Nauk w Łodzi

PROGRAMY WSPOMAGANIA DECYZJI, UMOŻLIWIAJĄCE ZARZĄDZANIE KARIERAMI DOKTORANTÓW W POLSCE, PROPONOWANE PRZEZ INSTYTUCJE TRZECIEGO SEKTORA. PRZYKŁAD STOWARZYSZENIA ROZWOJU KARIER DOKTORANTÓW I DOKTORÓW POLDOC

Streszczenie. Celem artykułu jest zaproponowanie, opierając się na badaniach przeprowadzonych w wybranych polskich ośrodkach akademickich, diagnozy sytuacji zawodowej doktorantów. Autorki publikacji wskazują bariery spowalniające ich rozwój naukowy. W artykule zaproponowano rozwiązania sprzyjające poprawie sytuacji młodych naukowców w różnych sektorach rynku i podejmowanie przez nich decyzji związanych z dalszą karierą zawodową. Analizie wyników badań towarzyszy opis misji oraz działalności Stowarzyszenia Rozwoju Karier Doktorantów i Doktorów PolDoc, będącego inicjatorem programu badawczego.

Słowa kluczowe: zarządzanie, kariera, doktorant, rozwój.

SUPPORT PROGRAMMES TO HELP FACILITATE THE MANAGEMENT OF PHD CANDIDATE'S CAREER IN POLAND, PROPOSED BY NGOS. AN EXAMPLE OF ASSOCIATION FOR PHD CANDIDATES AND PHD CAREER DEVELOPMENT POLDOC

Summary. The authors of the article indicate the barriers that slow down the PhD candidate's career development. They show as well the solutions that might improve young researcher's situation in different economic sectors. The main objective of the paper is to propose the diagnosis PhD candidate professional situation based on researches conducted in Polish academic.

Keywords: management, career, PhD candidate, development.

1. Charakterystyka i misja Stowarzyszenia Rozwoju Karier Doktorantów i Doktorów PolDoc

Stowarzyszenie Rozwoju Karier Doktorantów i Doktorów PolDoc założone zostało na początku 2011 roku, a od lutego 2012 roku jest otwarte na szerokie grono członków¹. Organizacja powstała, jako polska odpowiedź na projekty francuskie i brytyjskie, istniejące od kilkadziesiąt lat i zajmujące się promowaniem karier młodych naukowców w służbach państwowych oraz w różnych sektorach gospodarki². Naczelną misją Stowarzyszenia PolDoc jest zatem wszechstronne wsparcie młodych naukowców w ich rozwoju zawodowym, niezależnie od specjalizacji, uczelni, w której przygotowywali rozprawę doktorską oraz sektora, w którym po otrzymaniu stopnia naukowego chcieliby kontynuować karierę. Organizacja prowadzi działalność: informacyjną, szkoleniową i doradczą, pomagając w przygotowaniu i realizacji projektów zawodowych.

Stowarzyszenie PolDoc powstało, aby nie tylko poprawić sytuację zawodową doktorantów i doktorów, ale także umożliwić przepływ kompetencji między naukowcami a uczelnią oraz jej otoczeniem społeczno-gospodarczym. Przepływ ten jest obecnie w znacznym stopniu zaburzony, gdyż doświadczenie oraz potrzeby, jakie reprezentują przedstawiciele nauki oraz osoby z innych środowisk, zwłaszcza biznesowych, różnią się od siebie. W konsekwencji utrudnione jest wykorzystanie potencjału młodych naukowców przez krajową gospodarkę. Ponadto, na skutek tendencji zarówno krajowych, jak i światowych, dotyczących zapotrzebowania na młodą kadrę naukową, ograniczeniu uległ nabór pracowników przez uczelnie i ośrodki badawcze³.

Warto nadmienić, że największa część odkryć naukowych dokonywana jest przez osoby poniżej trzydziestego piątego roku życia, a więc ma miejsce wśród młodych naukowców przed lub tuż po uzyskaniu przez nich stopnia doktora. Tym ważniejsze jest dążenie do pełnego wykorzystania potencjału młodych naukowców i zapewnienia im odpowiednich warunków do doskonalenia się, aby stali się „motorem” rozwoju zarówno ośrodków naukowych, jak i gospodarki.

Aby usprawnić komunikację oraz kooperację między naukowcami i przedstawicielami światów naukowego i pozanaukowego, Stowarzyszenie PolDoc dostarcza swoim członkom narzędzia niezbędne do zbilansowania kompetencji oraz do ich rozwijania. Zdolność prawidłowej oceny własnych umiejętności okazuje się niezbędna do wybrania drogi kariery, ale znacząco też zwiększa szansę jej realizacji.

¹ www.poldoc.pl z dnia 12.12.2013.

² www.vitae.ac.uk z dnia 10.12.2013 oraz www.intelligence.fr z dnia 10.12.2013.

³ McCook A., Rethinking PhDs, [in:] *Nature*, Vol. 472, 21 April, Macmillan Publishers, London 2011, p. 280-282.

2. Sytuacja systemu studiów III stopnia

Rozwój niektórych kompetencji zawodowych młodych naukowców uwarunkowany jest dynamicznym przygotowaniem rozprawy oraz aktywnym odbywaniem studiów doktoranckich, wraz z towarzyszącymi im zobowiązaniami doktoranta w zakresie dydaktyki, a także pracą w zespołach i projektach badawczych. Innymi słowy, dobra praca doktorska oraz aktywne uczestnictwo w przygotowanych dla doktorantów studiach przekładają się na kształtowanie dodatkowych umiejętności (np. pracy w zespołach zadaniowych, zarządzania czasem, ustalania celów biznesowych). W ostatnich latach w Polsce obserwuje się, że spada liczba obron w przeliczeniu na 100 doktorantów rozpoczynających studia⁴. Oznacza to, że coraz więcej osób podejmuje studia III stopnia, lecz mały odsetek z nich uzyskuje stopień doktora. Zjawisko to niepokoi z kilku przyczyn: po pierwsze, prowadzenie przez uczelnie studiów doktoranckich oraz umożliwienie doktorantowi prowadzenia badań wymaga wysokich nakładów finansowych, które w przypadku nieukończenia projektu i nieuzyskania dyplomu zostają zaprzepaszczone. W razie przerwania studiów III stopnia nie dokonuje się zwrot inwestycji dokonanej przez państwo oraz jego instytucje i partnerów⁵. Przerwane działania zmierzające do dokonania odkryć naukowych nie skutkują wprowadzeniem rozwiązań innowacyjnych ani na uczelni, ani do jej otoczenia społeczno-gospodarczego. Drugim powodem do niepokoju jest zaprzestanie przez doktoranta rozwijania obranej drogi zawodowej. Konsekwencją tej sytuacji jest nie asymilowanie przez niego kompetencji zawodowych, związanych z przygotowaniem pracy doktorskiej.

Decyzja o zaprzestaniu realizacji pracy doktorskiej w wielu przypadkach podyktowana jest nie tyle wymaganiami naukowymi stawianymi przez uczelnię, ile przeszkodami natury zawodowej lub psychologicznej, z którymi doktorant nie zdołał sobie poradzić. Omawiane najczęściej problemy to przede wszystkim konieczność pogodzenia aktywności zarobkowej z nauką, ale także trudności natury emocjonalnej, takie jak nieefektywne zarządzanie czasem pracy lub własnymi siłami oraz podatność na stres. Doświadczenie Stowarzyszenia PolDoc wykazuje, że wymienione przeszkody można w dużej mierze pokonać przez regularne treningi rozwoju zawodowego, które pozwalają skrócić czas potrzebny na przygotowanie rozprawy doktorskiej.

Zarówno w Polsce, jak i w innych krajach świata doktoranci wykazują obecnie silną potrzebę szkoleń rozwoju zawodowego w dziedzinach menedżerskich oraz dotyczących kompetencji miękkich, ułatwiających im pracę w zespole oraz zarządzanie projektem badawczym⁶.

⁴ Statystyki Uniwersytetu Jagiellońskiego <http://www.rekrutacja.uj.edu.pl/oferta-studiow/studia-doktoranckie> z dnia 12.05.2014.

⁵ Przez sformułowanie *zwrot inwestycji* należy rozumieć nie tylko aspekt finansowy badań, ale również, lub raczej przede wszystkim, dokonanie odkryć mających wpływ na rozwój obranej specjalizacji naukowej.

⁶ Fiske P.: What is a PhD really Worth?, [in:] *Nature*, Vol. 472, 21 April, Macmillan Publishers, London 2011, p. 381.

3. Opis i metodyka badań

Głównym celem badań była diagnoza sytuacji karier doktorantów w wybranych ośrodkach akademickich w Polsce. Podjęto próbę zidentyfikowania i opisanie czynników, które przyczynić się mogą do efektywnego rozwoju karier młodych naukowców. Poszukiwano również czynników, które stanowią znaczące bariery w procesie właściwego zarządzania karierami badanych. Dobór uczestników do próby był celowy, przebadano 71 doktorantów z 5 ośrodków akademickich z trzech miast – Łodzi, Warszawy i Krakowa. Podmioty te prowadzą studia doktoranckie oraz poszczycić się mogą dużą renomą w zakresie działalności badawczej i dydaktycznej. Są położone na obszarach o sporym nasyceniu placówkami wyższymi.

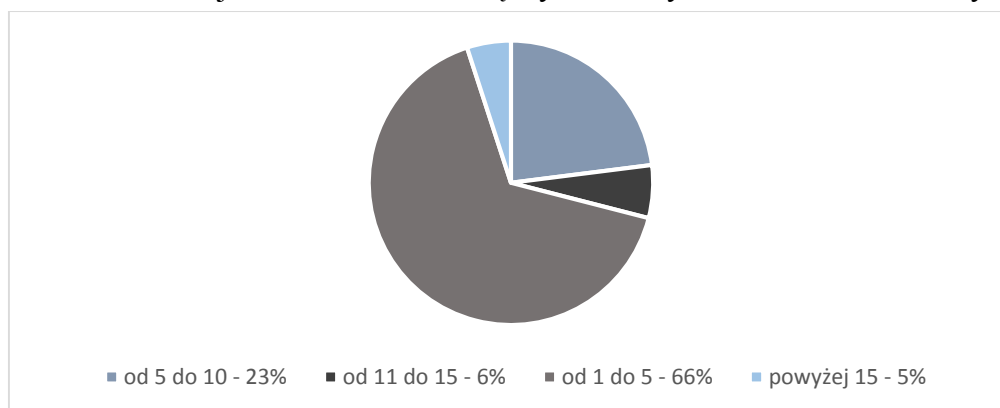
W celu uzyskania odpowiedzi na pytania badawcze wykorzystano metodę analizy badań ankietowych. Respondentom przedstawiono ankietę, która zawierała 28 pytań o charakterze otwartym i zamkniętym oraz przeprowadzono z nimi wywiad zogniskowany. Agregacja danych nastąpiła w roku akademickim 2012/2013. Ankietę przeprowadzono wśród 71 doktorantów. Badania miały charakter pilotażowych, których dalsze rozszerzenie (czyli badania na większej próbie) nastąpi w roku akademickim 2013/2014.

4. Zarządzanie karierami doktorantów w świetle badań własnych

Respondenci zostali poproszeni o ustosunkowanie się do pytania dotyczącego ich udziału w konferencjach międzynarodowych podczas przygotowywania dysertacji.

Wykres 1

W ilu konferencjach o charakterze międzynarodowym Pan/Pani uczestniczył?



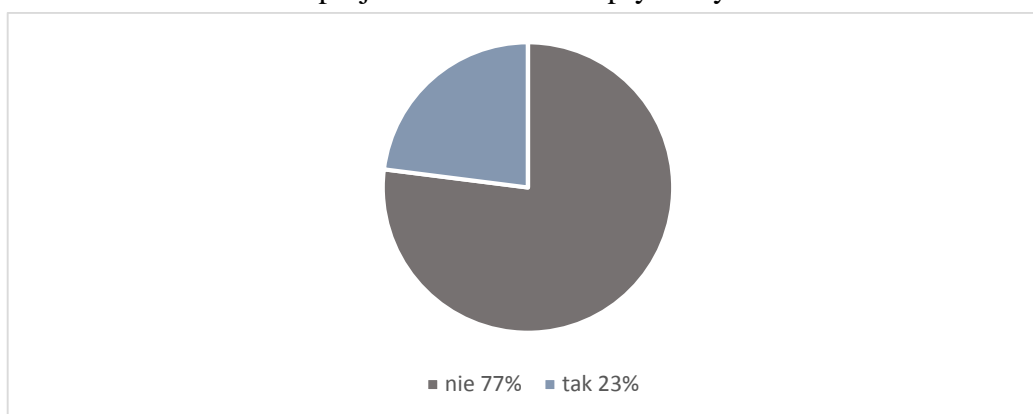
Rozkład odpowiedzi informuje, że doktoranci najliczniej (66%) brali udział w od 1 do 5 konferencji. Tylko 11% badanych legitymuje się obecnością w więcej niż 10 konferencjach.

Nasuwa się spostrzeżenie, że duża część naukowców nie ma możliwości, nie chce, nie widzi sensu etc. uczestniczenia w projektach naukowych typu konferencje międzynarodowe. Sytuacja taka może prowadzić do zawężenia horyzontu merytorycznego doktorantów dotyczącego tematyki ich rozpraw do informacji przede wszystkim o charakterze krajowym, a przecież wiedza jest zasobem niematerialnym, niezbędnym do prawidłowego rozwoju i funkcjonowania jednostek⁷. Jest to również sprawa niekorzystna w dobie częstej konieczności internacjonalizacji badań czy prac w międzynarodowych zespołach.

W obecnej sytuacji gospodarczej, znaczna część podmiotów kładzie nacisk na realizację różnorodnych projektów biznesowych. Jak podaje N. Milton, konieczne jest ustanowienie wśród zatrudnionych nowej równowagi pomiędzy wiedzą teoretyczną, doświadczeniem i umiejętnościami praktycznymi, dzięki czemu zwiększa się kreatywność i potencjał umysłów indywidualnych i zbiorowych⁸. Kolejne pytanie miało za zadanie zbadać doświadczenie doktorantów w realizacji takich przedsięwzięć. Odpowiedzi ilustruje wykres 2.

Wykres 2

Czy podczas przygotowania doktoratu uczestniczyła Pani/uczestniczył Pan w projektach w sektorze prywatnym?



Aż 77% badanych nigdy nie realizowało projektów w sektorze prywatnym podczas przygotowania pracy. Jedynie 23% ma takie doświadczenie. Jest to sytuacja dosyć negatywna, gdyż w dobie przenikania się świata nauki ze światem biznesu znaczna część doktorantów nie ma praktycznej wiedzy dotyczącej implikacji teoretycznych ustaleń do realiów biznesowych.

⁷ Brzeziński M.: Organizacja kreatywna, PWN, Warszawa 2009, s. 15.

⁸ Milton N.: Knowledge Management for Teams and Project, Neal-Schuman Publishers, London 2009, p. 78.

Podobnie jak wyżej, zapytano doktorantów o ich udział w projektach realizowanych w sektorze publicznym.

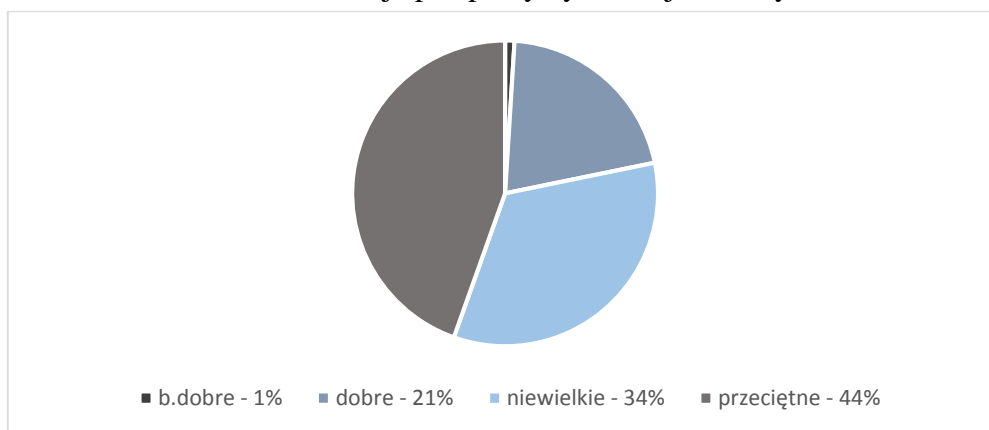
Wykres 3
Czy podczas przygotowywania doktoratu uczestniczyła Pani/uczestniczył Pan w projektach w sektorze publicznym, poza uczelnią?



I w tym przypadku znaczna część badanych – 87% – nie ma praktyki związanej z realizacją przedsięwzięć w sektorze publicznym, poza uczelnią. Również można zasugerować, że nie mają oni doświadczenia tak ważnego w przypadku chęci podjęcia przez nich pracy i rozwoju swojej kariery w tym sektorze.

Następnie poproszono doktorantów o ocenę szans rozwoju ich kariery na uczelni.

Wykres 4
Jak ocenia Pani/Pan swoje perspektywy rozwoju kariery na uczelni?

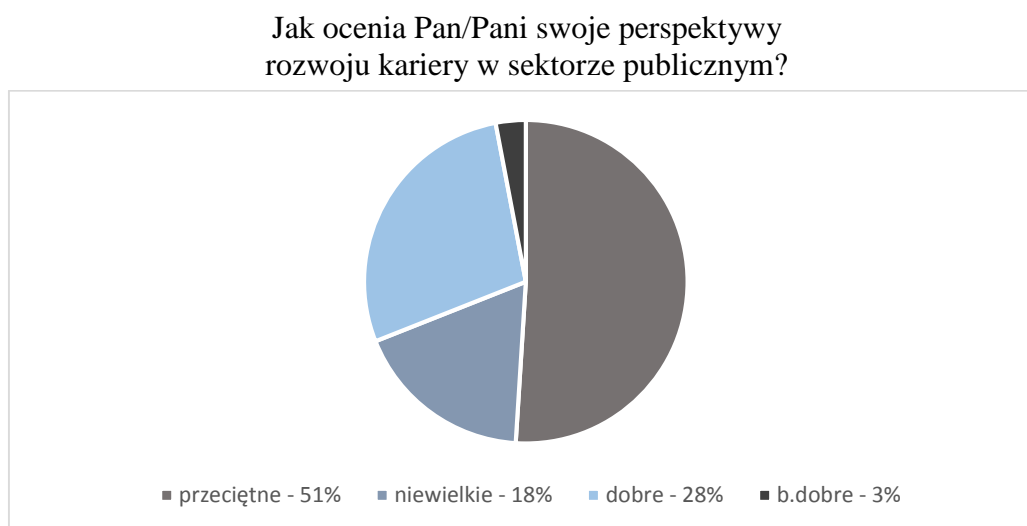


Tylko 1% badanych uznało swoje szanse rozwoju kariery na uczelni, jako bardzo dobre, a 21% jako dobre. Znaczna część doktorantów udzieliła odpowiedzi, że ich szanse są niewielkie (34%) lub przeciętne (45%). Wyniki te mogą sugerować, że uczelnie państwowe i prywatne nie są w stanie zapewnić stanowisk adiunkta swoim doktorantom po obronie dysertacji. Jednoznacznie widać, iż podaż młodej kadry naukowej przewyższa popyt na nią ze

strony szkół wyższych. Zaskakuje fakt, że tak duża liczba ankietowanych – 21% – oceniła swoje szanse rozwoju kariery na uczelni, jako dobre.

Kolejne pytanie dotyczyło perspektyw rozwoju kariery w sektorze publicznym.

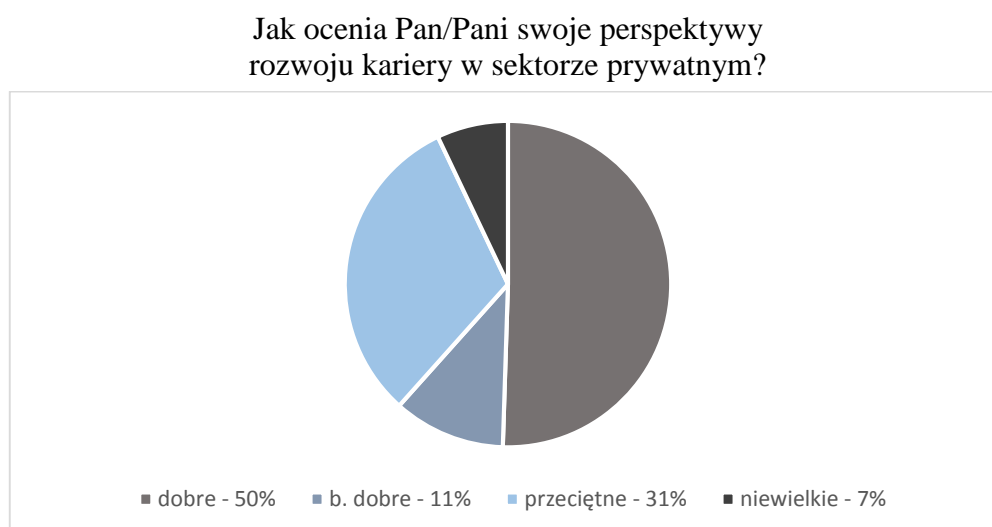
Wykres 5



69% ankietowanych oceniło swoje szanse, jako niewielkie i przeciętne, a 31% jako dobre lub bardzo dobre. I w tym przypadku „nastroje” pesymistyczne w stosunku do możliwości rozwoju kariery w sektorze publicznym są o wiele wyższe niż optymistyczne.

Zapytano badanych o perspektywy rozwoju ich kariery w sektorze prywatnym.

Wykres 6



Połowa respondentów oceniła swoje szanse, jako dobre, 11% jako bardzo dobre, a odpowiedzi przeciętne i niewielkie podało odpowiednio 31% i 7%. Zastanawiający jest

jednak fakt, dlaczego bez dotychczasowej wiedzy praktycznej w świecie biznesu (wykres 3 – 76% odpowiedzi) aż 61% doktorantów oceniło pozytywnie szanse na rozwój swojej kariery w sektorze prywatnym?

Ostatnie pytanie w tej części badań dotyczyło oceny wkładu uczelni w rozwoju kariery ankietowanych.

Jak w skali od 1 do 4⁹ ocenia Pani/Pan wkład uczelni, w której przygotowuje/przygotowała Pan/Pani prace doktorską, w rozwój Pani/Pana kariery? Wyniki kształtują się następująco: 1- 36%, 2- 38%, 3- 23%, 4- 3%.

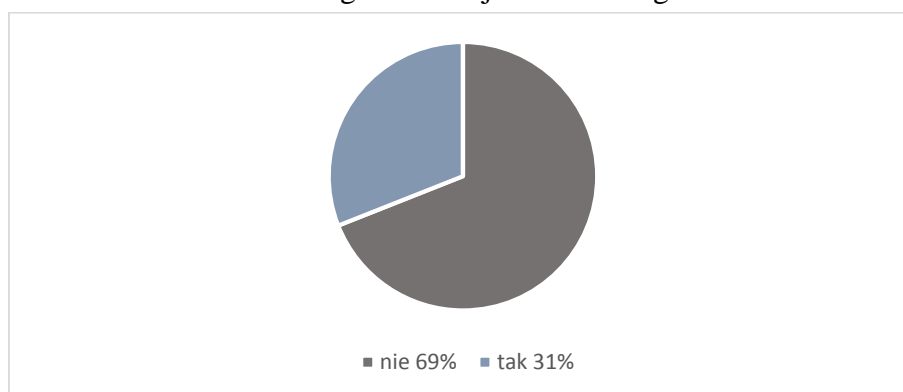
Aż 74% ankietowanych jest nieusatisfakcjonowana z działalności uczelni macierzystych na rzecz rozwoju karier doktorantów. Natomiast 23% badanych uznało tę aktywność za dobrą a tylko 3% za bardzo dobrą.

Barierzy rozwoju karier i kierunki ich likwidacji

Badanych zapytano o udział w treningach rozwoju zawodowego podczas przygotowania dysertacji.

Wykres 7

Czy podczas przygotowywania doktoratu miała Pani/miał Pan dostęp do treningów rozwoju zawodowego?



Dominująca część badanych – 69% – nigdy nie uczestniczyła w takich zajęciach. Natomiast 31% respondentów miała dostęp do wyżej wymienionych treningów. Negatywne opinie doktorantów są argumentem na rzecz braku należytej opieki uczelni we wspomaganiu ścieżek naukowych przyszłych doktorów.

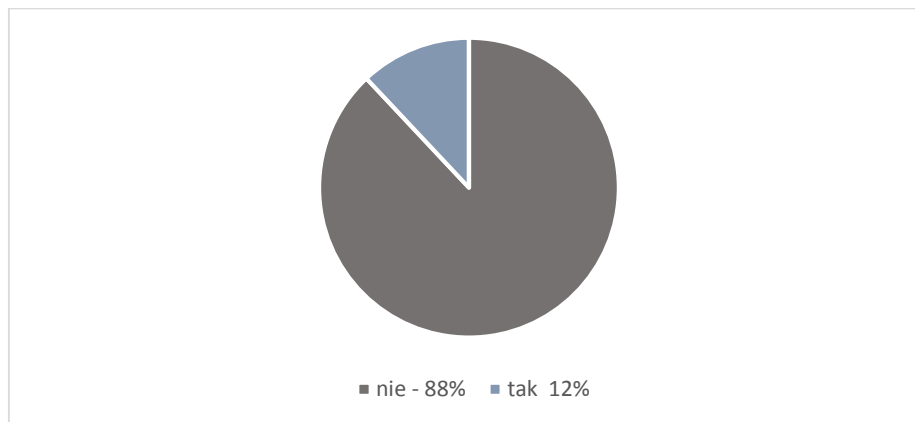
Ważnym aspektem w gospodarce wolnorynkowej jest umiejętność pracy w zespołach zadaniowych. Organizacje wykazujące dodatnie wskaźniki finansowe mają w swoich strukturach zespoły usytuowane na różnych poziomach hierarchii organizacyjnej¹⁰. Dlatego też kolejne pytanie dotyczyło treningów szkolących z zakresu tej tematyki.

⁹ gdzie: 1 – bardzo źle, 2 – źle, 3 – dobrze, 4 – bardzo dobrze.

¹⁰ Antoszkiewicz J.D.: Innowacje w firmie, praktyczne metody wprowadzania zmian, Poltex, Warszawa 2008, s. 66.

Wykres 8

Czy podczas przygotowywania doktoratu miała Pani/Pan dostęp do treningów dotyczących budowania, funkcjonowania i rozwoju zespołów zadaniowych?

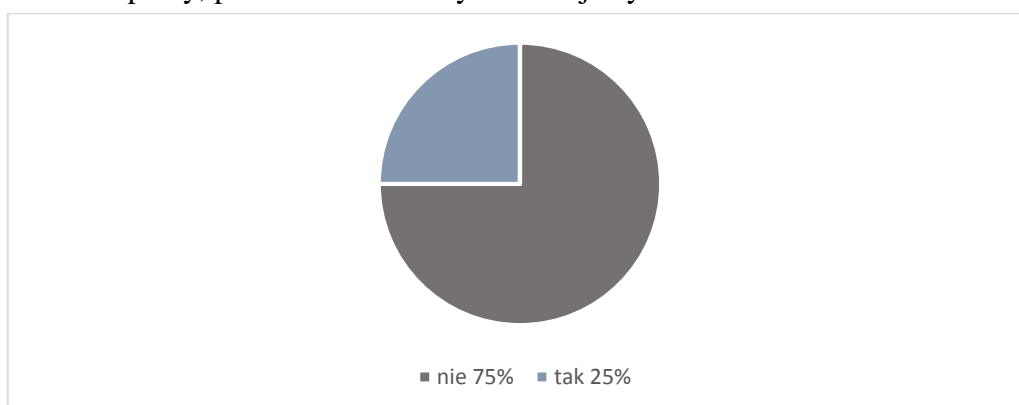


Znaczna część doktorantów – 88% – nigdy nie uczestniczyła w treningach dotyczących budowania, funkcjonowania i rozwoju zespołów zadaniowych; tylko 12% badanych może poszczycić się takim doświadczeniem. Interpretacja procentowych wskaźników nie może napawać optymizmem, zwłaszcza wobec konstatacji, że zespoły zadaniowe w realizacji projektów biznesowych będą odgrywały coraz większą rolę.

Następne pytanie ulokowane było w podobnej konwencji i dotyczyło doświadczenia doktorantów w treningach związanych z aspektami psychologicznymi w pracy zawodowej.

Wykres 9

Czy podczas przygotowywania doktoratu miała Pani/Pan dostęp do treningów dotyczących zagadnień, tj. efektywnego planowania czasu pracy, problemów blokady twórczej czy radzenia sobie ze stresem?



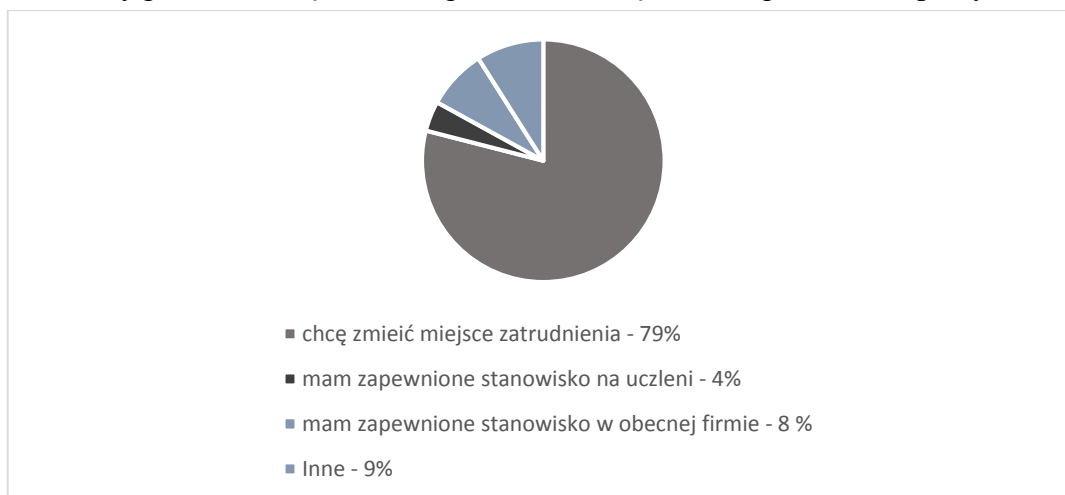
Również w tym przypadku znaczna część badanych – 75% – nigdy nie brała udziału w wymienionych wyżej. treningach. Jedynie 25% ankietowanych podczas pisania rozprawy miała możliwość uczestniczenia w tego rodzaju przedsięwzięciach. Stanowi to dodatkowy

argument świadczący o tym, że trzy czwarte osób nie jest objętych pogłębionymi programami rozwijającymi warsztat naukowo-metodyczny.

Kolejne pytanie dotyczyło planów rozwoju kariery zawodowej doktorantów po obronie dysertacji.

Wykres 10

Czy po obronie będzie Pani poszukiwała/będzie Pan poszukiwał pracy?



Wyniki odpowiedzi wskazują, że większość badanych 79% chciałoby zmienić miejsce zatrudnienia po obronie pracy doktorskiej. Tylko 4% z nich ma zapewnione stanowisko na uczelni, a 8% z nich w organizacji, w której obecnie pracują.

5. Wnioski

W ostatnich latach w Polsce obserwuje się wzrost zainteresowania młodych ludzi pisaniem i obroną prac doktorskich (na podstawie statystyk szkół wyższych oraz danych GUS-u). Ze względu na prognozowany na następne 9 lat niż demograficzny roczników, których przedstawiciele potencjalnie mogliby stać się studentami uczelni oraz zwiększoną liczbę osób ubiegających się o stopień doktora, szkoły wyższe większości swoim doktorantom nie mogą gwarantować miejsca na stanowisku adiunkta po obronie dysertacji. Doktoranci muszą już przed planowaną obroną wdrożyć w praktykę plan swojego rozwoju zawodowego, który będą realizować po uzyskaniu tego stopnia. Ich aktywność zawodowa może przejawiać się w zakładaniu własnych firm, pracy w sektorach państwowym, publicznym czy podmiotach typu NGO. Badania prowadzone przez PolDoc wykazują, że doktoranci domagają się od uczelni pomocy w rozwijaniu kompetencji zawodowych, ale jej nie otrzymują. Wykorzystując wyniki przeprowadzonych przez PoDoc badań z roku 2012/2013 można stwierdzić, że niezbędne jest uzupełnienie luk kompetencyjnych

doktorantów w zakresie postaw menadżerskich i biznesowych. Nowe, prawidłowo przyswojone kompetencje spowodują lepsze przygotowanie doktorantów do wymogów i realiów płynących z otoczenia rynkowego. Młodzi naukowcy powinni częściej uczestniczyć w szkoleniach i warsztatach, które mają za zadanie poszerzyć ich kompetencje. Dzięki temu staną się oni bardziej elastyczni biznesowo, a co za tym idzie, w lepszym stopniu odpowiedzą na wymogi płynące z rynku. Doktoranci również podczas pisania dysertacji powinni częściej, niż w chwili obecnej, uczestniczyć w realizacji różnych projektów biznesowych (krajowych i międzynarodowych) zarówno w sektorach prywatnym, państwowym, jak i NGO. Spowoduje to, że ich kompetencje teoretyczne będą uzupełnione praktycznymi – tak bardzo cennymi w obecnej sytuacji gospodarczej.

Bibliografia

1. Antoszkiewicz J.D.: *Innowacje w firmie, praktyczne metody wprowadzania zmian*, Poltex, Warszawa 2008.
2. Brzeziński M.: *Organizacja kreatywna*, PWN, Warszawa 2009.
3. Fiske P.: *What is a PhD really Worth?*, [in:] *Nature*, Vol. 472, 21 April, Macmillan Publishers, London 2011.
4. McCook A.: *Rethinking PhDs*, [in:] *Nature*, Vol. 472, 21 April, Macmillan Publishers, London 2011.
5. Milton N.: *Knowledge Management for Teams and Project*, Neal-Schuman Publishers, London 2009.

www.intelliagence.fr

www.poldoc.pl

Statystyki Uniwersytetu Jagiellońskiego <http://www.rekrutacja.uj.edu.pl/oferta-studiow/studia-doktoranckie>

www.vitae.ac.uk

Abstract

The PhD candidates don't know what kind of possibilities of career development. This sounds unlikely but they don't have access to training and meeting with professional development coaches. They don't know how to arise on the job market. The role of the

schools is to ensure that PhD candidates realize that not only writing the PhD thesis matters but also a multipronged development is also important. Only PhD thesis backed by certain knowledge e.g. computer handling of systems, supporting the management, is much more valuable. PhD candidates have got potential to become leading economic force.