

Jacek Kuźnicki

Postdok pańszczyźniany?

To, że doktorant pozostaje latami w tym samym zespole pod dalszą opieką swego promotora, ma negatywny wpływ na jakość nauki w Polsce. Niekorzystne jest nawet to, że po doktoracie pozostaje on w tej samej placówce.

Trwa ożywiona dyskusja na temat regulacji wprowadzonych przez NCN dotyczących ograniczeń w zatrudnianiu na stanowisku typu postdok osób, które uzyskały doktorat w placówce, w której miałyby pracować. Intencją tych przepisów było wymuszenie mobilności oraz ograniczenie utrzymywania byłych doktorantów w zespole promotora. Brak mobilności wynika ze stosowania „chowu wsobnego”, który się sprawdza, gdy chcemy uzyskać dużą liczbę osobników o podobnych cechach lub umiejętnościach. Nie sprawdza się jednak, gdy zamierzamy kształtować kreatywnych i samodzielnych członków elity naukowej, co powinno być ważnym celem promotorów prac doktorskich i kierowników zespołów naukowych. To, że doktorant pozostaje latami w tym samym zespole pod dalszą opieką swego promotora, ma negatywny wpływ na jakość nauki w Polsce. Niekorzystne jest nawet to, że po doktoracie pozostaje on w tej samej placówce.

Krytycy regulacji NCN wskazują wiele argumentów, dla których powinna być ona wycofana, a które można podzielić na dwie grupy. Jedną grupą powodów to powoływanie się na dobro młodych pracowników naukowych, którzy „wiedzą, co robią i mogą wybrać inne rozwiązanie, niż pozostanie u swojego promotora” (wszystkie cytaty w artykule pochodzą z listu otwartego przygotowanego przez Komitet Biologii Molekularnej Komórki PAN lub z dyskusji na posiedzeniu tego komitetu 27 lipca br., w którym uczestniczyłem). Drugą grupą argumentów wynika z potrzeb szefa zespołu, który dba o dobro swojej działalności naukowej i grantowej. To oczywiste, że liderzy dbają o swoje zespoły, ale to, co jest dobre dla nich samych, nie zawsze jest dobre dla rozwoju doktorantów, o czym ci ostatni często przekonują się zbyt późno. Z tymi argumentami polemizuję poniżej, broniąc idei regulacji obowiązującej w grantach NCN. Centrum ma wiele zadań ustawowych, nie tylko zapewnienie finansowania badań naukowych, ale i, za pośrednictwem regulacji grantowych, wprowadzanie zmian w polityce naukowej, które korzystnie wpłyną na rozwój nauki w Polsce. Wymóg zatrudniania postdoków jest jednym z wielu takich działań. Notabene to NCN wprowadziło w Polsce pozycję postdoka i jej finansowanie w projektach grantowych i to na bardzo dobrych warunkach finansowych. W rocznym budżecie NCN wynagrodzenia dla postdoków w grantach kierowanych przez doświadczonych badaczy stanowią około 13% środków.

Oponenci regulacji NCN uważają, iż „młodzi i zdolni badacze porzucają pracę naukową ze względu na brak perspektywy dłuższego zatrudnienia w jednostkach naukowych”, a jednocześnie proponują im czasowe zatrudnienie we własnych grantach. W ciągu kolejnych lat doktorant od swojego dotychczasowego promotora już się niewiele nowego nauczy, co spowoduje, że po tych dodatkowych latach pracy w zespole będzie mniej konkurencyjny na rynku pracy. Jednocześnie nadal będzie zależny od promotora, pracując nad tą samą tematyką tymi samymi technikami. „Przedmiotowy zapis uniemożliwi zatrudnienie osób już wprowadzonych w daną tematykę i sprawnie operujących niezbędnym warsztatem badawczym”. No właśnie. Ten argument jest przecież wołaniem o akceptację wykorzystania

byłego doktoranta jako wykwalifikowanego technika z doktoratem. Stanie się on technikiem pracującym nie na swój sukces i karierę, nadal niemającym stałego zatrudnienia, z coraz mniejszymi na to perspektywami. Czy nie jest lepsze dla kariery młodego człowieka, by w innym zespole zaczął się uczyć nowych rzeczy i znalazł dla siebie interesujące zagadnienia na przyszłość?

Krytycy uważają, że „wszystkie wcześniejsze ograniczenia zatrudniania byłych doktorantów czy pracowników danej instytucji na stanowisku postdok jedynie utrudniają wydajną pracę naukową”. Wprowadzona przez NCN regulacja walczy ze stanowiskiem byłych opiekunów doktorantów, którzy uważają, iż nawet po doktoracie są to „ich” ludzie, którzy mają pracować w „ich” grantach. Jest to przywiązywanie młodych ludzi do instytucji naukowej, w której zrobili doktorat, które przypomina pańszczyznę. Nie służy to rozwojowi młodych ludzi i rozwojowi nauki w Polsce. Regulacje ograniczające zatrudnianie wychowanków istnieją w wielu czołowych instytucjach naukowych za granicą, dobrze służą rozwojowi nauki w tych krajach i nie widać, by utrudniały wydajną pracę naukową.

Krytycy regulacji NCN uważają również, iż „brak zgody na możliwość kontynuacji ciekawie zapowiadających się badań przez byłych doktorantów czy pracowników wpłynie również niekorzystnie na ich rozwój zawodowy”. Jeśli istnieje możliwość przeprowadzenia „ciekawie zapowiadających się badań”, to dlaczego świeżo upieczony doktor nie może wystąpić o własny projekt w ramach konkursu Sonatina (musi być realizowany poza placówką, w której uzyskał doktorat) lub w ramach konkursu OPUS (bez takich ograniczeń)? To chyba będzie lepsze dla jego kariery niż być jedynie jednym z wykonawców w projekcie byłego promotora. Wśród laureatów dwóch ostatnich konkursów OPUS (17 i 18) 5% to osoby do trzech lat po doktoracie, a 15% stanowią młodzi pracownicy naukowci do siedmiu lat pod doktoracie. A zatem, mimo konkurencji z doświadczonymi naukowcami, młodzi doktorzy również mogą dostać i dostają granty OPUS.

Co ciekawe, kwota przyznawana rocznie w ramach grantów OPUS tylko dla osób do trzech lat po doktoracie jest podobna do tej, jaką ta grupa badaczy otrzymuje w danym roku w ramach grantów Sonatina. Czyli – najlepsi młodzi doktorzy mogą z powodzeniem startować w konkursach OPUS i rozszerzać tematycznie „grupę promotora” w macierzystej jednostce. Jednak takie rozwiązanie również nie podoba się oponentom, gdyż ich zdaniem „pisanie własnych wniosków grantowych przez byłych pracowników doprowadza do rozdrobnienia tematycznego grupy”. Jest to ocena regulacji jedynie z wąskiej perspektywy kierowników, która nie bierze pod uwagę negatywnych skutków takiej polityki dla młodych ludzi. Sukcesy wychowanków, a nie tylko własna kariera, powinny sprawiać satysfakcję każdemu promotorowi. Ponadto, jeśli jednak taki projekt jest kontynuacją, czyli mieści się w ramach zainteresowania kierownika laboratorium, to czy rzeczywiście jest to rozdrobnienie, czy raczej twórcze rozszerzenie tematyki, które otwiera nowe możliwości badawcze?

Automat zamiast autonomii

Autorzy listu otwartego piszą: „chcielibyśmy, żeby NCN, zamiast wymuszać pożądane zachowania wśród kadry naukowej zakazami, zagwarantowało większą autonomię kierownikom projektów w kształtowaniu polityki kadrowej”. Kierownicy grantów NCN mają kluczową rolę i pełną autonomię w sprawach zatrudnienia, ale nie może być ona rozszerzona

o możliwość zatrudniania własnych wychowanków, ponieważ jest to wówczas automat, a nie autonomia. Każde zatrudnienie w grantach NCN musi być wynikiem otwartego i rzetelnego konkursu, w którym wszyscy aplikujący mają jednakowe szanse, również ci, którzy są spoza zespołu czy danej instytucji. Jak zatem krytycy regulacji NCN przeprowadzą taki konkurs w ramach żądanej dodatkowej autonomii, jeśli a priori chcą zatrudniać swoich wychowanków? Czy taki pseudokonkurs nie jest jednym z głównych powodów, dla których „na zamieszczone oferty pracy w projektach NCN zgłaszają się co najwyżej pojedyncze osoby”? Krytycy się domagają, aby pomóc „młodym pracownikom w podejmowaniu decyzji o dalszym rozwoju kariery naukowej”, czyli w istocie zezwolić im na pozostanie w dotychczasowym zespole. A przecież młodzi ludzie mają inne możliwości, np. „centra naukowe dużych koncernów farmaceutycznych [które] z powodzeniem drenują potencjalnych kandydatów z rynku pracy”.

Pozostanie w miejscu, w którym uzyskało się doktorat, może być dla młodego człowieka wyborem racjonalnym z uwagi na gwarancję przedłużenia zatrudnienia, w przeciwieństwie do starania się o stanowisko postdoka w innej placówce, w której również preferuje się zatrudnianie własnych wychowanków. Gdyby jednak w Polsce wszystkie pozycje postdoka były zajmowane zgodnie z zasadami grantów NCN, taki młody człowiek znalazłby inne miejsce pracy, nawet nie wyjeżdżając za granicę. Należy jednak podkreślić, że w najmocniejszych naukowo krajach to właśnie kilkuletni pobyt na zagranicznym stażu podoktorskim jest kluczowy dla dalszej kariery akademickiej. Osoba z wszechstronnym warsztatem badawczym i zagranicznym etapem kariery ma większy potencjał również dla firm, a zatem i większe szanse na zatrudnienie. Nie powinno się więc szukać wymówek, że teraz w Polsce jest inaczej niż w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych zeszłego stulecia. W tamtych latach ogromna większość obecnych kierowników zespołów badawczych, którzy teraz krytykują regulację NCN, sama była beneficjentem długoterminowych staży podoktorskich za granicą.

Jeśli nie wyjaśnia się doktorantowi, co jest optymalne dla jego kariery, to może być on nieświadomy tego, co traci, pozostając w dotychczasowym ośrodku badawczym. Naszym obowiązkiem jest informować ich o tym i już na pierwszym roku szkoły doktorskiej wyjaśniać doktorantom, jakie są etapy kariery, co jest ważne dla ich rozwoju i że staż podoktorski powinien odbyć się w innej placówce, najlepiej nie w Polsce. To jest odpowiednie dbanie o młodych ludzi, w przeciwieństwie do utrzymywania ich w swoim zespole do realizacji własnych grantów. Jest to również myślenie obywatelskie o nauce w Polsce, gdyż to, jak wychowani i wyedukowani będą nasi następcy, wpłynie na jej jakość w przyszłości. Tylko tacy młodzi ludzie, którzy po doktoracie nauczyli się nowych metod, rozwinęli dodatkowe zainteresowania, określili tematy przyszłych samodzielnych badań, stworzą w Polsce nowe grupy badawcze mogące konkurować z najlepszymi w Europie, w tym zdobywać granty ERC.

Tymczasem krytycy uważają, że „wprowadzone w regulaminie zmiany oznaczają destabilizację grup badawczych” oraz że „wprowadzone tak restrykcyjne ograniczenia utrudnią skompletowanie wartościowych i kompetentnych zespołów badawczych, a tym samym przyczynią się do zmniejszenia konkurencyjności polskiej nauki”. Jednak, jeśli doktorant przedłuży zatrudnienie, to nie jest to kompletowanie zespołu, a jedynie jego utrzymywanie w tym samym składzie, czyli stabilizacja, która – i tu można się zgodzić z krytykami – rzeczywiście „powoduje mniejszą konkurencyjność nauki w Polsce”. W jednej z wersji listu otwartego znalazło się też takie stwierdzenie: „Ponadto, obowiązujący zapis może prowokować nieetyczne zachowania prowadzące do zatrudnienia wybranych kandydatów

mimo niespełnienia warunków”. Moim zdaniem należy zachowywać się etycznie niezależnie od regulacji, zaś nieetyczne i niezgodne z zasadami NCN jest założenie z góry, że w otwartym konkursie na stanowisko postdoka zatrudni się własnego doktoranta. Regulacja NCN powoduje, iż potencjalni kandydaci nie będą rezygnować z aplikowania z powodu obawy o „ustawianie” konkursu pod określoną osobę. Nie ograniczy się też aplikującym z zagranicy starania o takie stanowisko. Tym samym ugruntuje się przekaz o rzetelności konkursów na stanowisko postdoka w grantach NCN, zwiększy się liczba aplikujących na to stanowisko, co z kolei umożliwi zatrudnianie najlepszych i uniemożliwi „chów wsobny”.

Autorzy listu otwartego napisali, iż „doskonałość naukowa jest naszym priorytetem. Chcielibyśmy móc wykorzystać w pełni nasz potencjał do prowadzenia badań na najwyższym światowym poziomie, uzyskiwać wyniki, które opublikujemy w prestiżowych czasopismach. Aby to osiągnąć, nasze projekty muszą realizować zespoły wieloosobowe i multidyscyplinarne, złożone z doświadczonych, często wyspecjalizowanych w określonych technikach badawczych ekspertów”. Zatrudnianie własnych doktorantów nie służy tworzeniu multidyscyplinarnych zespołów, a wręcz przeciwnie, powoduje tworzenie metodycznie homogennych grup. Przyjście do zespołu na stanowisko postdoka z innej instytucji naukowej jest lepszym, stosowanym na całym świecie i sprawdzonym rozwiązaniem. Nowi ludzie w zespole z nowymi pomysłami, wiedzą i umiejętnościami to ogromny bodziec do rozwoju zespołu i badań przez niego prowadzonych. To jest właśnie przepis na doskonałość naukową, a nie przytrzymywanie tych samych pracowników w zespole tylko dlatego, że znają już określone techniki przydatne do badań kierowanych przez byłego promotora. Ekspertów w danej dziedzinie można znaleźć w otwartych konkursach i będą oni aplikować o taką pozycję, jeśli będą mieli świadomość, że konkurs jest rzetelny. Nowy pracownik po doktoracie uzyskanym w innej placówce może się szybko nauczyć nowych technik, a przy okazji wniesie nową metodologię poznaną w trakcie realizacji doktoratu u innego promotora. Tak funkcjonuje nauka w najmocniejszych naukowo krajach i nie powinno się szukać wymówek, że w Polsce jest inaczej ze względu na nieokreśloną polską specyfikę.

„Trzeba też podkreślić, że pełna realizacja projektu naukowego rzadko ogranicza się do trzy- czy czteroletniego okresu”. To prawda, ale to kierownik deklaruje, ile lat potrzebuje na realizację danego projektu i na ten cel otrzymuje fundusze. W sytuacjach szczególnych, co jest częstą praktyką w przypadku grantów NCN, istnieje możliwość przedłużenia projektu, ale bez dodatkowych środków finansowych. Nie może jednak być tak, że zatrudnia się byłego doktoranta z nowego grantu NCN, aby dokończyć wcześniejszy projekt, a w ten sposób można również rozumieć powyższe stwierdzenie krytyków regulacji NCN.

„Choć rozumiemy intencje NCN i wspieramy ideę mobilności, to w naszej ocenie proponowana zmiana nie przyniesie pożądaných efektów, a jej negatywne konsekwencje odczuwają wszyscy pracownicy naukowci. Uważamy, że prawdziwą mobilność wnoszą jedynie konkurencyjność zespołów prowadzących badania na najwyższym poziomie naukowym”. Wprowadzona regulacja nie uniemożliwia zatrudnienia byłego doktoranta na stanowisku postdoka w macierzystej placówce. Można tego dokonać, zatrudniając postdoka z funduszy statutowych, funduszy w dyspozycji rektorów uczelni czy grantów z innych źródeł byłego opiekuna pracy doktorskiej (o ile inna instytucja grantodawcza na to pozwala). Granty NCN nie mogą być jedynym źródłem finansowania postdoków w Polsce.

„Dodatkowo, mobilność powinny wspierać rozwiązania systemowe, usuwające realne przeszkody dla swobodnego przemieszczania się między różnymi ośrodkami naukowymi, np. ułatwiony dostęp do lokalnej infrastruktury (do mieszkań, żłobków, przedszkoli czy szkół)”. To oczywiste, ale NCN nie zajmuje się infrastrukturą lokalną, natomiast mogą i robią to szefowie jednostek naukowych.

NCN stara się stwarzać optymalne warunki uprawiania nauki w Polsce, wspierając młodych naukowców w osiągnięciu możliwie wczesnej samodzielności. Służą temu m.in. różne granty tylko dla osób na wczesnych etapach kariery. Rocznie NCN przeznacza około 33% funduszy na granty kierowane przez młodych badaczy. Kontynuacja zatrudnienia w tej samej placówce, a często w tej samej grupie badawczej pod kierunkiem tego samego profesora-mentora, ogranicza rozwój talentów, gdyż postęp naukowy tych młodych ludzi wyhamowuje, podczas gdy w innych krajach uczą się oni nowych rzeczy w nowych zespołach.

A w Nenckim...

W latach dziewięćdziesiątych zeszłego stulecia wprowadziliśmy podobną regulację w Instytucie Biologii Doświadczalnej im. M. Nenckiego PAN. Chodziło o to, aby doktoranci musieli przez kilka lat pracować w innych instytucjach przed ewentualnym ponownym zatrudnieniem w Instytucie Nenckiego. Doktoranci wyjeżdżali głównie za granicę, ale w przypadkach szczególnych realizowali staże podoktorskie w innych placówkach w Warszawie. Obecnie Instytut Nenckiego jest jedną z najlepszych placówek biologii molekularnej w Polsce, co pokazuje, że taka polityka mu nie zaszkodziła. Wręcz przeciwnie, niektórzy z tych staży wrócili i wygrali konkursy na stanowiska kierowników pracowni. Teraz mają własne zespoły naukowe, co wzmocniło i odmłodziło kadrę naukową w tym instytucie.

Regulacja ograniczająca zatrudnianie własnych doktorantów na stanowiskach postdoka jest jednym ze sposobów realizacji właściwej polityki naukowej. Takie zasady obowiązują w wielu wiodących instytucjach naukowych na świecie i wieloletnie doświadczenie w tym zakresie potwierdza pozytywny ich wpływ na rozwój nauki. Jak się jednak okazało w trakcie wyżej wspomnianej dyskusji z członkami Komitetu Biologii Molekularnej Komórki PAN, można w obecnych zasadach konkursowych NCN wskazać elementy, które warto poprawić i jestem zwolennikiem niektórych tych poprawek. Zwrócono np. uwagę, iż „Naukowiec ze stopniem doktora przyznany przez dużą uczelnię nie znajdzie zatrudnienia jako postdok w projekcie NCN na całej uczelni, w żadnym z jej instytutów, na żadnym wydziale. Osoby broniące swego doktoratu przed radą naukową danej jednostki są wykluczone z dalszej pracy, natomiast bez ograniczeń mogą być pracownikami ośrodka, gdzie wykonały swój doktorat. Co z kierownikami projektów, którzy mają więcej niż jedną afiliację? Jeśli wystąpią z wnioskiem o finansowanie z jednej jednostki, legalnie zatrudnią swojego doktoranta z drugiej jednostki”. Te kwestie wskazują, że regulacja NCN powinna być bardziej precyzyjna i można ją poprawić, ale nie oznacza to, aby z niej zrezygnować. Wycofanie się doprowadziłoby do utrwalenia złych zwyczajów konkursowych ze szkodą dla młodych naukowców oraz dla rozwoju nauki w Polsce.

Przedstawione poglądy wyrażają osobiste opinie autora i niekoniecznie reprezentują opinie instytucji, z którymi jest związany.

Prof. dr hab. Jacek Kuźnicki, neurobiolog, Międzynarodowy Instytut Biologii Molekularnej i Komórkowej w Warszawie