

WARUNKI ROZWOJU MŁODYCH PRACOWNIKÓW AKADEMICKICH W AUSTRALII

Krzysztof Cena
Human Environment Research
32-082 Zelków, Poland
krzyscena@gmail.com

Streszczenie

Komunikat przedstawia główne warunki formacji młodych pracowników akademickich w Australii. Podstawowym kryterium w karierze młodego pracownika akademickiego jest doświadczenie podoktorskie uzyskane w możliwie najlepszej instytucji i zespole. Następnym celem jest zdobycie kwalifikacji potrzebnych do uzyskania stałego zatrudnienia uniwersyteckiego (*tenure*). Ważną rolę w tym procesie pełnią na ogół korzystne perspektywy zawodowe i życiowe. Uposażenia młodych pracowników po doktoracie są wystarczające, a dobre dla wyższych szczebli kariery uniwersyteckiej, chociaż niższe niż w sferze prywatnej. Wszyscy pracownicy akademicy, niezależnie od stanowiska, są corocznie poddawani szczegółowym ocenom ich działalności naukowej, dydaktycznej, administracyjnej i społecznej. Szczególnie dotyczy to publikacji i uzyskanych grantów, ale także zakresu dydaktyki. Ta sytuacja powoduje konkurencję między pracownikami, podobnie jak silnej konkurencji poddane są same uniwersytety, które starają się poprawiać swoje oceny w rankingach krajowych i międzynarodowych.

Słowa kluczowe: uniwersytety, doświadczenie podoktorskie, warunki pracy, rankingi, Australia

Key words: universities, postdoctoral experience, employment conditions, rankings, Australia

1. Uniwersytety australijskie

Australia (Związek Australijski) posiada 39 uniwersytetów z około stu tysiącami pracowników akademickich, kształcących około miliona studentów¹. Kraj ten liczy niepełne 23 miliony ludności, a więc stanowi mniej niż pół procenta

¹ <http://universitiesaustralia.edu.au/page/australia-s-universities/> [dostęp: 16 lutego 2013]

populacji światowej, ale – według statystyk – dostarcza ponad 3% produkcji naukowej. Jest krajem bardzo młodym, w którym tylko kilka uniwersytetów liczy ponad sto lat. W chwili obecnej 34% populacji² posiada wykształcenie powyżej średniego (*post-secondary*), a plany przewidują docelowo wykształcenie 40% obywateli w wieku 25-40 lat do poziomu pełnych trzyletnich studiów wyższych (bakalaureat), przy czym co najmniej połowa z nich powinna się wywodzić z „biednych środowisk”. Australijskie tradycje uniwersyteckie są oparte na wzorach brytyjskich, uzupełnionych ostatnio o menedżerskie wzorce amerykańskie. Do końca XX wieku Australia w dużej mierze polegała na rekrutacji brytyjskich pracowników akademickich zainteresowanych osiedleniem się na Antypodach. Nierzadko byli to wybitni naukowcy. Z biegiem czasu uniwersytety australijskie zaczęły wychowywać własnych liderów, którzy najczęściej uzyskiwali doktoraty lub doświadczenie podoktorskie w Wielkiej Brytanii, najczęściej w Oxfordzie lub Cambridge, ale także i w prestiżowych uniwersytetach Stanów Zjednoczonych (Gamage i Miniberg, 2003).

Ponadto działają w Australii dwa uniwersytety niepaństwowe i dwie filie uniwersytetów zagranicznych. Wyraźny brak rozdrobnienia uniwersytetów powoduje, że pojedynczo są to organizacje duże i tylko niewiele z nich ma poniżej 20 tysięcy studentów. Tradycyjnie, uniwersytety najstarsze są zarazem najbardziej prestiżowe, gdyż z reguły reprezentują wysoki poziom światowy. Szczególną rolę pełni elitarny Australijski Uniwersytet Narodowy (ANU) w stolicy Canberze, założony w roku 1946 na pustych terenach niewielkiej wtedy (i teraz) stolicy Australii. ANU szybko stał się czołowym ośrodkiem, mimo silnej konkurencji ze strony najstarszych uniwersytetów (po dwa w każdym mieście), zarówno w Melbourne (rok zał. 1853 i 1958) i Sydney (rok zał. 1850 i 1949). Obecnie ANU plasuje się w pierwszej czterdziestce najlepszych uniwersytetów świata, ale niedaleko znajdują się inne elitarne uniwersytety australijskie, z których osiem (*Group of Eight*) zorganizowało się formalnie w roku 1999 na wzór amerykańskiej *Ivy League* (Thieme, 2009).

Pozostałe 30 uniwersytetów dzieli się, mniej więcej po połowie, na uniwersytety badawcze (*research*) i dydaktyczne (*teaching*), chociaż te role nie zawsze są jednoznaczne. Uniwersytety dydaktyczne najczęściej powstawały przez amalgamacje różnych lokalnych szkół technicznych, pedagogicznych i artystycznych. Tym niemniej, kilka największych z nich jest notowanych w rankingach światowych, głównie z uwagi na wysoki poziom nauk technicznych i dużą innowacyjność badań.

Czołówka uniwersytetów posiada znaczne niezależne fundusze pochodzące z zapisów i darowizn absolwentów, a także od różnych korporacji. Najbogatszym w tym względzie jest Uniwersytet Zachodniej Australii (UWA, rok zał. 1911). Nie znaczy to, że inne uniwersytety nie posiadają portfeli akcji i nieruchomości. Posiadają ich mniej, ale wszystkie dbają o ich stałe powiększanie, utrzymując, w stylu amerykańskim, jak najlepsze stosunki z własnymi absolwentami i ich

² W Kanadzie ten wskaźnik wynosi 53%, w Szwecji 42%, w USA 39%, a średnia dla 34 krajów OECD (Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju) tylko 31% (Thieme, 2009, s.154).

firmami. Tylko około 30-40% budżetów uniwersyteckich pochodzi z subwencji rządowych, a reszta środków musi być wypracowana lub uzyskana niezależnie. Wszyscy studenci płacą za studia w formie ryczałtów za każdy przedmiot wykładowy. Zasada odpłatności nie ogranicza dostępu do uniwersytetów dla studentów z niższych warstw socjoekonomicznych i jest powszechnie uznawana za korzystną. Opłaty te są najczęściej odraczane do czasu, kiedy absolwent zacznie zarabiać więcej niż ustalone minimum i dopiero wtedy indywidualne zaległości są spłacane państwu razem z corocznymi podatkami. Studia doktoranckie są z zasady zwolnione z opłat, a doktoranci mogą ubiegać się o liczne stypendia.

W sumie aż połowa wszystkich uniwersytetów australijskich mieści się w głównych światowych tabelach rankingowych, a więc wśród pierwszej pięćsetki. Wszystkie uniwersytety posiadają ogłaszane i dyskutowane plany podwyższenia swoich aktualnych pozycji rankingowych. Dla przykładu, elitarny UWA w ostatnim dziesięcioleciu podniósł się z dwusetki do pierwszej setki, a w planie działań umieścił jako strategiczny cel przesunięcie się do pierwszej światowej pięćdziesiątki przed rokiem 2050.

Dla porównania, dużo mniejszy Uniwersytet Murdocha (MU), założony zaledwie w roku 1974 i nazwany tak dla uczczenia historyka o tym nazwisku, jest jednym z mniejszych (14 tysięcy studentów) uniwersytetów badawczych – posiadał od początku weterynarię, później z trudem zdobyte prawo i ciągle aspiruje do klasycznego wydziału medycyny. MU pojawił się na końcu (pozycja 450-500) rankingów światowych w okresie 2004-2006, później z nich zniknął i dopiero ostatnio, po nowych wysiłkach organizacyjnych, odnalazł się wysoko (pozycja 300-350) w the Times Higher Education World University Ranking³. Ten system, zresztą najdłużej stosowany, jest prawdopodobnie najlepszą dostępną miarą oceny uniwersytetów, gdyż możliwie precyzyjnie i w zrównoważony sposób ocenia jakość nauczania (30%), badania naukowe (30%), cytowania (30%), uzyskane granty (2.5%) i opinie zagraniczne (7.5%). Dla kontrastu, inny znany system, Academic Ranking of World Universities⁴, bardzo wysoko premiuje nieczęsto posiadanych w przeszłości (10%) lub aktualnie (20%) laureatów nagrody Nobla i podobnych wyróżnień, ilość publikacji w dwóch wiodących czasopismach Science i Nature (20%), cytowania w wybranych dyscyplinach oraz ogólne (40%) i średnie oceny pracowników (10%). Uniwersytety australijskie prezentują się na ogół jednakowo korzystnie w obu systemach. Dla przykładu, ANU posiada dziesięciu laureatów nagród Nobla. Tym niemniej pierwszy z rankingów, uwzględniający także i nauczanie, jest bardziej przydatny do oceny i formułowania zadań dla uniwersytetów z mniejszymi tradycjami.

Charakterystyczną cechą australijskich uniwersytetów jest ich komercyjne otwarcie na kształcenie studentów z zagranicy. Aktualnie niemal 17% wszystkich studentów stanowią pełnopłatni studenci z innych krajów, głównie z Azji, a szczególnie z Chin kontynentalnych lub pochodzenia chińskiego. Australia jest

³ <http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2012-13/world-ranking> [dostęp: 19 lutego 2013]

⁴ „lista szanghajska”, <http://www.shanghairanking.com/ARWU2012.html> [dostęp: 19 lutego 2013]

światowym liderem w tym zakresie i wyprzedza Wielką Brytanię o ponad 3% (Thieme, 2009). Drugie tyle młodzieży z zagranicy przyjeżdża w celu ukończenia studiów przygotowawczych, oferowanych niemal wyłącznie przez prywatne szkoły pomaturalne. Atrakcyjność Australii dla tych studentów jest spowodowana bliskością geograficzną, podobnym klimatem i neutralnością społeczną, a także wysokim i prestiżowym poziomem nauczania. Ten ostatni aspekt jest marketingowo zasadniczy, stąd niemal wszystkie uniwersytety australijskie otwierają biura, a nawet organizują uroczystości akademickie (np. promocje) na terenie zainteresowanych krajów. Część pełnopłatnych studentów wybiera nie tylko studia podstawowe, ale różnego rodzaju atrakcyjne dla siebie studia podyplomowe i magisterskie. Ubocznym efektem tej ilości studentów z zagranicy było jednak zauważalne obniżenie poziomu nauczania, szczególnie studiów podyplomowych. Większość studentów zagranicznych wybiera studia z zakresu handlu. Powstała w tym celu, w przenośni, cała gałąź lukratywnego „przemysłu” uniwersyteckiego, który wyzwala konkurencyjność między uniwersytetami i warunkuje zatrudnienie pracowników akademickich, a także wpływa bardzo znacząco na dochód narodowy.

W ciągu ostatnich dwudziestu lat uniwersytety australijskie przeszły od poprzedniego, korporacyjnego modelu zarządzania – chociaż rektorzy (*vice chancellors*) zawsze byli wybierani przez gremia doradcze z reprezentacją z zewnątrz uniwersytetów – do wszechogarniającego systemu menedżerskiego. Stopniowo wprowadzono nominacje przez rektorów nowego typu menedżerów-dziekanów i nawet – przez dziekanów – kierowników niższych szczebli. Na kierowników instytutów i zakładów na ogół powołuje się własnych pracowników, nie zawsze profesorów. Z zasady wszystkie etaty, kierownicze i niższe, są obsadzone w wyniku konkursów mających charakter międzynarodowy, co jest ułatwione powszechnością języka angielskiego. Młodszy pracownicy akademicy są niemal z reguły zatrudniani na kilkuletnie kontrakty.

2. Pracownicy akademicy

Bezpośrednio płacąc za naukę studenci stają się klientami uniwersytetów, a zarazem wpływają na sytuację finansową pracowników akademickich. Utworzenie nowego wykładu (przedmiotu) nieobowiązkowego, a jest ich mniej więcej połowa, nie wymaga dla wydziału większych formalności pod warunkiem, że ilość studentów, którzy go wybiorą i za niego zapłacą, jest wyższa od, dla przykładu, piętnastu. Jeżeli przez dwa lata z rzędu chętnych studentów będzie mniej, przedmiot jest zamykany z niemiłymi konsekwencjami dla wykładowcy, a każdy z nich musi wypełniać to samo *pensum* dydaktyczne. Z drugiej strony, grupa ponad dziesięciu całkowicie nowych studentów pierwszego roku wybierających dany kierunek studiów (nie wykład), umożliwia otwarcie nowego etatu dla kontraktowego wykładowcy niższego szczebla. Obciążenie dydaktyczne, którego wielkość jest przestrzegana na wszystkich szczeblach akademickich, jest zwykle rozłożone na kilka przedmiotów, wśród których znajdują się także przedmioty obowiązkowe mające zapewnioną frekwencję studentów. Starsi pracownicy

otrzymują punkty do *pensum* również za prowadzenie każdego z (najczęściej) pierwszych trzech doktorantów, a także za obowiązki administracyjne. Należy zauważyć, że w systemie anglosaskim doktoraty może prowadzić każdy pracownik akademicki na etacie uniwersyteckim, jeżeli sam posiada doktorat. Doktoraty nie wymagają uzgodnień z radą wydziału, a są administrowane przez utworzoną w tym celu uniwersytecką komórkę zarządzającą. Natomiast dużą rolę przypisuje się przedstawianiu postępów pracy na seminariach, a także różnego typu konsultacjom. Recenzje końcowe są uzyskiwane od trzech specjalistów akademickich, z których co najmniej jeden jest z zagranicy.

Ten pobieżny zarys obowiązków i uwarunkowań dydaktycznych ilustruje potrzebę oferowania atrakcyjnej dydaktyki, z wszystkimi tego konsekwencjami, szczególnie że studenci co najmniej raz do roku oceniają wszystkich wykładowców niezależnie od ich poziomu akademickiego. Oceny te nie są decydujące, ale stanowią część jednego z czterech głównych kryteriów, dotyczących działalności dydaktycznej, naukowej, administracyjnej i społecznej ocenianego pracownika. W niektórych uniwersytetach corocznej oceny dokonują tzw. *senior academics*, którzy pełnią funkcję mentorów i kierowników dyscyplin naukowych. Osoby te z reguły nie są formalnymi kierownikami instytutów (najczęściej prowadzą grupy badawcze) i każdy z pracowników (z profesorami włącznie) ma prawo do wyboru swojego *senior academic* z ustalonej listy. *Senior academics* zapoznają się z rocznymi raportami swoich kolegów i referują je na zebraniu u dziekana. Ponieważ wszystkie raporty z całego wydziału otrzymują wszyscy *senior academics*, wywiązuje się krótka dyskusja, po której dziekan proponuje uzgodnione kilkudzaniowe zalecenie do poufnej wiadomości ocenianego. Niekorzystne oceny, gdyby zostały powtórzone w ciągu kilku lat, mogą spowodować rozpoczęcie skutecznej procedury usunięcia negatywnie zakwalifikowanego pracownika akademickiego. Dotyczy to wszystkich szczebli akademickich, łącznie z profesorami i samych *senior academics*.

Kwestie wysokości *pensum* i jakości dydaktyki dotyczą także tych pracowników akademickich, którzy mogą korzystać z ograniczonych ulg dydaktycznych związanych z prowadzeniem doktoratów, a także wykupić się z częściowego lub czasowego prowadzenia mniej istotnych dla profilu kierunku zajęć dydaktycznych, przekazując z uzyskanego grantu fundusze na czasowe zatrudnienie zastępcy. Takie rozwiązanie jest jednak traktowane jako wyjątkowe, gdyż pracownik akademicki, szczególnie o wysokiej randze naukowej, powinien wykładać ze względu na wizerunek uniwersytetu i jakość kierunku studiów.

Zarówno same uniwersytety, jak i specjalistyczne media, regularnie publikują recenzje i rankingi poszczególnych kierunków studiów i kwalifikacji zawodowych (studia podyplomowe), a także uniwersyteckich (np. *B.Sc.* – bakaulareat; *M.Sc.* – magisterium; *Ph.D.* – doktorat). Potencjalni studenci mogą się dowiedzieć, że najwyższe (konkretnie jakie) uposażenia otrzymują w statystykach posiadacze magisterium z ANU a także, dla przykładu, że średnie uposażenie świeżo promowanych magistrów ze specjalności sztucznego środowiska człowieka (*Built Environment Masters*) jednego z uniwersytetów w Sydney było w roku 2009 aż dwa razy wyższe niż posiadaczy identycznego dyplomu z Brisbane.

Takie informacje w dużej mierze wpływają na popularność kierunków studiów, a pośrednio na kondycję finansową wydziałów i poszczególnych wykładowców. Uniwersytety z zasady preferują wydziały o ustabilizowanej i finansowo znaczącej liczbie studentów. Także duża część potencjalnych doktorantów podejmuje decyzję o wyborze uniwersytetu (a także promotora) na podstawie informacji o poziomie zatrudnienia (perspektyw na przyszłość) i wysokości uposażeń poprzednich doktorantów. Takie statystyki dla absolwentów są prowadzone przez wszystkie wydziały i instytuty. Na poziomie doktorantów (rzadziej magistrantów) jednym z głównych wstępnych źródeł informacji dla kandydatów są wspomniani *senior academics*, którzy później, raz do roku, mają obowiązek ocenić postępy każdej pracy doktorskiej niezależnie od jej promotora i służyć doktorantowi niezależnym wsparciem.

Jednym z dodatkowych kanałów finansowania uniwersytetów australijskich jest specjalne, bezpośrednie wspieranie działalności naukowej przez władze federalne. Początkowo były to premie, które przyznawano danej instytucji (uniwersytetowi i wydziałowi) corocznie po dokładnej weryfikacji wszystkich recenzowanych publikacji każdego pracownika. Dużo mniejszą, ale znaczącą część takiej nagrody otrzymywali także autorzy danej publikacji i takie środki mogły być wydawane przez nich, poprzez dział finansowy uniwersytetu, na dowolny cel związany z badaniami – najczęściej na podróże, udział w konferencjach i zakup komputerów. Później system ten zmodyfikowano i chociaż pozostawiono w mocy wymóg dorocznej sprawozdawczości publikacyjnej z poprzednimi ostrymi kryteriami, to premie zaczęto przyznawać głównie za terminowe (3.5 do 4 lat) kończenie doktoratów.

3. Warunki pracy, *tenure* i awanse

Uposażenia pracowników akademickich w Australii są wystarczające, a na wyższych poziomach nawet dobre. Istnieje pięć tradycyjnych poziomów zatrudnienia, od A do E, którymi są (np. w MU), kolejno, młodszy wykładowca (A-AssociateLecturer), wykładowca (B-Lecturer), starszy wykładowca (C-Senior Lecturer), profesor nadzwyczajny (D-AssociateProfessor) i profesor (E-Professor). Coraz więcej uniwersytetów australijskich (np. UWA) przechodzi obecnie na bardziej uniwersalny system amerykański i te same pięć szczebli nazywa inaczej: Lecturer, Assistant Professor, Associate Professor, Professor i Professor z wyróżnieniem. Tak więc czwarty poziom (D) może się w jednym uniwersytecie nazywać Associate Professor, a w sąsiednim Professor. Najwyższy poziom E jest przeznaczony dla wyróżnionych profesorów i najczęściej ma specjalną nazwę. Na przykład, Wintrop Professor (od fundatora) albo Laureate Professor. Należy zauważyć, że nazwy powyższych etatów nie są tytułami akademickimi, a tylko administracyjnymi, chociaż australijskich profesorów tytułuje się kurtuazyjnie np. professor Smith. W tradycji amerykańskiej zwracałoby się do nich np. doctor Smith, wymieniając ich oficjalny stopień naukowy.

Na każdym poziomie zatrudnienia można otrzymać dodatek (*loading*), około 10-15%, przyznawany niezbędnym specjalistom (np. lekarzom, prawnikom lub

informatykom), którzy by więcej zarabiali na wolnym rynku. Taki dodatek może być przyznany również w innych, specjalnych okolicznościach. Europejska habilitacja w systemie anglosaskim nie istnieje, chociaż najbliższy jej jest tzw. wyższy doktorat (np. *Doctor of Science*), który bardziej pełni rolę wyróżnienia u szczytu kariery akademickiej. Skoro nie ma stopnia naukowego związanego z habilitacją, to każdy uniwersytet sam ocenia kandydatów na porównywalnym poziomie. Najczęściej dokonuje się tego z okazji potwierdzenia etatu pracownika na okres nieograniczony (*tenure*). Dotyczy to wszystkich poziomów zatrudnienia, chociaż nie wszystkie kontrakty przewidują możliwość jego uzyskania. Zatrudnienie wybitnego profesora może jednak w drodze wyjątku zawierać komponent udzielenia *tenure* od początku zatrudnienia w nowym miejscu.

Wniosek o *tenure* pracownik akademicki składa po upływie kilku lat pracy i przedstawia swój dorobek za ten okres w czterech zakresach: dydaktyki, badań naukowych i publikacji, działalności administracyjnej i organizacyjnej na rzecz uniwersytetu oraz działalności społecznej. Ta ostatnia może być działalnością w organizacjach społecznych lub jako doradca instytucji samorządowej. Normy, które należy spełnić, są zależne od poziomu zatrudnienia. Komisja uniwersytecka powołuje recenzentów, także międzynarodowych, a kandydat może sam wyznaczyć lub przedstawić opinie kolegów. Decyzję komisji zatwierdza rektor, który może w szczególnych wypadkach ominąć całą procedurę i na przykład na poziomie profesora zatrudnić dziekana-menedżera, nie mającego dorobku naukowego ani nawet doktoratu. Podobnie w trybie normalnym odbywają się awanse z każdego poziomu na wyższy, przy czym kryteria ocen są z góry dokładnie określone. W wypadku awansów, kandydaci o wybitnych osiągnięciach dydaktycznych lub administracyjnych mają opcje wybrania wyższej wagi (preferencji) w ocenie ich dydaktyki lub administracji, kosztem pewnej redukcji ważności ich dorobku badań naukowych i publikacji. Przy awansach na stanowiska profesorskie (poziom D i E) większość recenzentów powołanych przez komisje stanowią wybitni naukowcy z zagranicy z wiodących uniwersytetów, najczęściej ze Stanów Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii, Kanady i Nowej Zelandii. Regularnie odbywają się seminaria na temat procedur awansowych dla wszystkich poziomów, a zainteresowani niemal zawsze konsultują swojego *senior academic* i doświadczonych kolegów.

Australijscy pracownicy naukowcy mogą w procedurach awansowych przedstawiać listy własnych recenzentów (*referees*) i prominentnych kolegów (*peers*), a komisje awansowe wyznaczają własnych opiniujących (*assessors*). Chociaż referencje napisane przez *referees* i listy od *peers* mają charakter subiektywny, to są dobrą wskazówką z kim i jak kandydat pracował oraz jak jest widziany gdzie indziej. Z uwagą są oceniane wszelkie nagrody i wyróżnienia.

Uzyskanie stanowiska profesora w uniwersytecie dydaktycznym najczęściej nie gwarantuje podobnego na uniwersytecie badawczym lub, tym bardziej, w jednym z uniwersytetów elitarnych. Stanowiska profesorskie nie są bowiem związane z tytułami (jak doktoraty), lecz są wyższymi stanowiskami akademickimi. Nierzadko trzeba więc przyjąć na początek niższe stanowisko i ponownie przejść przez proces uzyskania *tenure* lub procedury awansowej, podczas których

kandydat jest oceniany w nowym miejscu na nowo. Wybitne jednostki na ogół nie mają trudności ze znalezieniem dobrego miejsca pracy, bo są zauważane i zapraszane do objęcia stanowiska w konkurencyjnej instytucji. W ten sposób może się odbywać potrzebna migracja pracowników akademickich, którzy (przynajmniej w teorii, ale i w praktyce) plasują się w różnych uniwersytetach zależnie od reprezentowanego poziomu i stosownie do ich własnych preferencji życiowych. Pewna część może przenieść się za granicę, najczęściej do któregoś z krajów anglosaskich. Taka znaczna mobilność pracowników akademickich jest ułatwiona sytuacją, że odbywa się głównie w tym samym kręgu kulturowym języka angielskiego. Priorytety dydaktyki i prowadzenia badań naukowych są mniej więcej jednakowe, ponieważ obydwa obszary działalności wpływają na kondycję uniwersytetu i kariery indywidualne pracowników (Margisson, 2000).

Należy także wspomnieć o dopraszaniu do gremiów wydziałów lub zainteresowanych tym instytutów naukowców z pozauniwersyteckich, na ogół lokalnych, instytutów badawczych, a także z przemysłu i wyższych szczebli administracji, w charakterze pomocniczych członków tych gremiów (np. *adjunct lecturer*, dla młodszych, lub *adjunct professor*, dla posiadających najwyższe kwalifikacje naukowe). Wymienieni honorowi i nie pobierający żadnego uposażenia specjaliści z zewnątrz podlegają uproszczonym zasadom wirtualnego awansu, gdyż w miarę rosnącej prominencji (i zasług dla uniwersytetu) mogą awansować na osobnej, honorowej drabinie gościnnych pozycji akademickich. Dla *adjunct professor* (w niektórych uniwersytetach *special professor*) posiadanie takiego tytułu akademickiego jest wysoko ocenianym wyróżnieniem w jego własnej karierze zawodowej, a uniwersytet może bezpłatnie korzystać z jego pomocy, najczęściej przy doktoratach, organizacji seminariów czy konferencji, a także przy pracach badawczych. W ten sposób ułatwana jest także współpraca między uniwersytetami a państwowymi instytutami naukowymi organizacji CSIRO (The Commonwealth Scientific and Industrial Research Organisation). Tacy pomocniczy pracownicy (z kwalifikacjami doktora) mogą być konsultantami, a także dodatkowymi promotorami (*supervisors*) doktoratów i współautorami publikacji. Wydziały uniwersyteckie publikują ich listę (razem z najważniejszymi afiliacjami) wspólnie z zestawieniem swoich pracowników stałych. Zdarza się, że specjaliści posiadający wprawdzie gościnne stopnie uniwersyteckie przechodzą do uniwersytetów na stałe. Zależnie od miejsca, istnieją także inne, podobne zasady, rodzaje pomocniczych czy honorowych powiązań z uniwersytetami (np. od *honorary research associate* do *honorary professorial fellow*). Podobne kurtuazyjne tytuły (np. *visiting scholar* lub nawet *senior scholar in residence*, zależnie od okoliczności) uzyskują, przykładowo, emerytowani naukowcy, którzy niekoniecznie są emerytami danego uniwersytetu, a tylko przenieśli się w jego okolice i pragną w miarę możliwości kontynuować zainteresowania naukowe. Takie osoby podnoszą rangę instytucji, są pomocne pracownikom, studentom i doktorantom, a same korzystają z niezbędnych udogodnień, jak dostęp do Internetu czy bibliotecznych baz danych. Nierzadko uniwersytety przeznaczają dla nich specjalnie wyposażone pokoje (na ogół wspólne) do pracy.

Dla ilustracji, w typowym, dużym instytucie czy departamencie uniwersyteckim może pracować kilku *professors*, kilku *associate professors*, po 4-6 *senior lecturers* i *lecturers*, kilku *associate lecturers* oraz około 25-35 badawczych pracowników kontraktowych różnych szczebli i dodatkowo tyłuż doktorantów, nie licząc pracowników technicznych i administracyjnych. Należy także dodać około 7-10 wspomnianych wyżej pracowników honorowych różnego typu. Mniej więcej jedna trzecia stałych pracowników akademickich na ogół pochodzi z zagranicy, najczęściej z krajów strefy języka angielskiego, ale nie zawsze. Taki typowy instytut dzieli się na różnego rodzaju grupy dydaktyczne i badawcze. Wielkość tych ostatnich zależy od poziomu aktualnego finansowania i dlatego dość często się zmienia. Każdy stały pracownik akademicki może niezależnie utworzyć w miarę potrzeb nową grupę badawczą, również z partnerami z zewnątrz.

4. Wynagrodzenie pracowników akademickich

Kwestie wynagrodzenia pracowników akademickich są istotne we wszystkich krajach⁵. Warunki płacy w Australii są niemal jednakowe dla wszystkich uniwersytetów państwowych. Na poziomie A jest aż osiem szczebli „drabiny płac” w zakresie od około 0.8 do 1.1 wartości statystycznie średniego wynagrodzenia w Australii. Poziom B ma sześć szczebli od 1.2 do 1.4, poziom C ma też sześć szczebli od 1.4 do 1.7, poziom D ma cztery szczeble od 1.7 do 1.9, a poziom E – tylko jeden szczebel, z mnożną 2.2⁶. Przy powołaniu na stanowisko pracownik akademicki jest umieszczany na jednym ze szczebli danego poziomu, przy czym kandydat z doktoratem nie może otrzymać mniej niż połowa poziomu B. Poziom A przeznaczony jest dla pracowników bez doktoratu. Na ogół większość kandydatów zaczyna od któregoś z sześciu szczebli poziomu B albo, rzadziej, C i po kilku latach przystępuje do procedury uzyskania *tenure*. Pracownik zatrudniony na poziomie B (*Lecturer*) z zasady może się spodziewać awansu na poziom C (*Senior Lecturer*), będący tzw. *career grade*. Dalszy awans (na stanowiska profesorskie D i E) jest uważany za wyjątkowy i wymaga specjalnego uzasadnienia. Wiele angaży na niższych poziomach jest tylko kontraktami i nie przewiduje takiej możliwości. Normalnym trybem pracownicy otrzymują co roku pensję wyższą o kolejny szczebel, aż dojdą do ostatniego szczebla swojego poziomu. Przeniesienie do wyższego poziomu może nastąpić tylko w wyniku pomyślnej procedury awansowej. Ostatnio dotyczy to także osiągnięcia poziomu E, chociaż ten najwyższy poziom profesorski jest częściej obsadzany przez kandydatów spoza uniwersytetu.

⁵ „Ustawa z 9 października 1923 roku o uposażeniu funkcjonariuszów państwowych i wojska” (Dz.U.R.P. Nr 116 z r. 1923, poz. 924) ustalała w Polsce minimalne uposażenie profesora zwyczajnego jako każdorazowo równe uposażeniu komendanta głównego policji i generała brygady w wojsku. Ta zasada nie jest kontynuowana od roku 1945.

⁶ <http://www.hr.uwa.edu.au/policies/policies/pay/scales/academic> [dostęp: 19 lutego 2013]

Opisane zasady systemu australijskiego mają wiele wspólnego ze Stanami Zjednoczonymi, a także innymi krajami anglosaskimi (Rothwell, 2002). We wszystkich tych miejscach konkurencja pomiędzy pracownikami uniwersyteckimi jest bardzo silna, a własne osiągnięcia naukowe (mniej dydaktyczne) determinują rangę miejsca, w którym można uzyskać *tenure*. Innym, ważnym elementem uzyskania stabilizacji życiowej, wymaganej do pracy uniwersyteckiej, są kwestie emerytalne. Ponieważ w Australii emerytury państwowe (socjalne) należą się tylko osobom o niewielkich lub żadnych dochodach, powszechnie działa system indywidualnych kont emerytalnych. Wszyscy pracownicy uniwersyteccy, nawet kontraktowi, są udziałowcami specjalnego funduszu emerytalnego, na który uniwersytety wpłacają składkę w wysokości 19% (w roku 2012) ich wynagrodzeń, a dodatkowych wpłat (wolnych od podatku) mogą dokonywać sami pracownicy.

Bardzo istotną dla pracowników możliwością jest korzystanie z półrocznych urlopów naukowych (*sabbatical*) na ogół raz na pięć lat, których koszty, po weryfikacji, mogą być odliczone od podatków. Same koszty podróży najczęściej opłaca uniwersytet. Te urlopy (planowane staże naukowe) były tradycyjnie uważane za niezbędne w sytuacji geograficznej Australii z powodu znacznego oddalenia od innych ośrodków, a obecnie spełniają nie mniej ważną rolę (kontrolowaną przez uniwersytety) w rozwoju pracowników akademickich.

Charakter pracy akademickiej i ostra konkurencja ze strony innych uczelni wyklucza w Australii dodatkowe zajęcia płatne. Specjaliści różnego typu mogą jednak uzyskać uzasadnione zezwolenie na udzielanie konsultacji zgodnych ze specjalnością w wymiarze nie więcej niż jednego dnia w tygodniu i pod warunkiem, że takie zajęcie jest w jakiś sposób korzystne dla uniwersytetu macierzystego. Na ogół wszelkie prace i wszystkie granty, za wyjątkiem grantów federalnych, są obciążone obowiązkowym narzutem przynajmniej 15% na rzecz uniwersytetu. Uniwersytet oczekuje lojalności wszystkich pracowników, a akademickich w szczególności, w bardzo szerokim zakresie. Gościnne i sporadyczne wykłady na sąsiednich uniwersytetach muszą być aprobowane. Teksty skryptów i instrukcji do ćwiczeń, uaktualnianych co roku i wydawanych dla wszystkich przedmiotów (co jest obowiązkiem odpowiedzialnych wykładowców), są w miarę możliwości i z powodów konkurencji traktowane jako publikacje wewnątrzuniwersyteckie.

System anglosaski tradycyjnie przewiduje pracę niemal całodniową (od rana do późnego popołudnia), z przerwą na lunch. Zebrania i seminaria najczęściej odbywają się albo w czasie lunchu, albo popołudniami, często rezerwowanymi na zajęcia administracyjne, tak jak przedpołudnia bywają dla dydaktyki. Studenci, a szczególnie doktoranci, mają stosunkowo łatwy dostęp do konsultacji osobiście, telefonicznie albo pocztą elektroniczną. Ponieważ część wyspecjalizowanych uniwersytetów australijskich prowadzi zajęcia także drogą korespondencyjną, dochodzi także potrzeba częstego telefonowania lub pisania do studentów spoza uniwersytetu. To tylko przykłady niektórych obowiązków powodujących, że poza np. badaniami i wyjazdami na konferencje, pracownik akademicki jest zobowiązany do częstego „bycia osiągalnym” w swoim gabinecie.

5. Rozwój młodych pracowników akademickich

Powyższe uwagi przedstawiały zarys uwarunkowań pracy uniwersyteckiej w Australii, przed którymi stoi kandydat na pracownika akademickiego. System społeczny wyraźnie sprzyja takim karierom, a najważniejsze perspektywy życiowe (mobilność, uposażenia, emerytury) wydają się korzystne także w porównaniu międzynarodowym, co umożliwia wyraźną konkurencję na wszystkich poziomach.

Proces edukacyjny w zakresie uzyskiwania kompetencji przydatnych przyszłemu pracownikowi uniwersyteckiemu zaczyna się wcześniej. Absolwenci dobrych szkół średnich nabywają na ogół wystarczające umiejętności posługiwania się podstawowymi technikami komputerowymi, wyszukiwania piśmiennictwa i przedstawienia jego syntezy, znajomość podstawowych metod statystycznych, a szczególnie pisania analiz na zadany temat (*assingments*), które to zdolności doskonala w czasie studiów uniwersyteckich. Zdolny student uniwersytetu może się zdecydować na ukończenie czteroletnich studiów z rozszerzonym programem (zamiast standardowych trzech), albo poświęcić cały czwarty rok tylko na pracę naukową. To ostatnie rozwiązanie nazywa się w tradycji brytyjskiej honorami (*honours*). Wysoko oceniona praca w ramach *honours*, a szczególnie zdobycie rzadko nadawanej oceny „pierwszej klasy” (*first class honours*), były do niedawna przepustką do automatycznego uzyskania stypendium doktoranckiego. Uniwersytety nadal dbają, aby nie szafować tą dystynkcją bez uzasadnienia, którym często jest zaawansowana publikacja. Nawet niższe „honory drugiej klasy” wystarczały, aby otworzyć drogę do doktoratu. W ostatnich latach doktoraty stały się o wiele bardziej przystępne, niemal masowe, i obecnie wystarczają dobre oceny studiów czteroletnich. Wybitni studenci z „honorami” są zachęceni do podjęcia doktoratu przez konkurujące między sobą uniwersytety, również zagraniczne. Zachętą dla kandydata na doktoranta jest często dodatek do nieopodatkowanego stypendium. To ostatnie pochodzi albo z puli posiadanej przez uniwersytet, albo z grantu uzyskanego przez potencjalnego promotora. Studenci australijscy bardzo często pracują dorywczo w różnych miejscach, szczególnie na niższych latach studiów. Chodzi więc o to, aby stypendium pozwoliło doktorantom na podstawowe utrzymanie, gdyż na ogół mieszkają oni samodzielnie. W czasie ściśle przestrzeganego okresu 3.5 do 4 lat ważności stypendium doktorant jest zachęcany do przygotowania mniejszej publikacji w czasie doktoratu, oraz co najmniej jednej czy dwóch poważniejszych publikacji z wynikami pracy. Doprowadzenie doktoranta do przygotowania tych publikacji na czas w dużej mierze zależy od zdolności promotora, a także od udziału doktoranta w konferencjach naukowych. To ostatnie wymaga dodatkowych funduszy. W czasie pierwszego roku wszyscy doktoranci muszą ukończyć kurs metod pracy badawczej, a więc zbierania piśmiennictwa, pisania prac naukowych i prezentacji wyników. Istnieje bogate i wartościowe piśmiennictwo w tym zakresie (np. Day i Gastel, 2012⁷ lub Glasman-Deal, 2012).

⁷ książka napisana w roku 1979 przez Roberta Day’a, później z Barbarą Gastel, corocznie aktualizowana w USA i Wielkiej Brytanii, posiada liczne reprinty siedmiu wydań.

Powroty do Australii z pokaźnym doświadczeniem zagranicznym są prostym i stosunkowo częstym sposobem na uzyskanie awansu na każdym poziomie kariery. Najczęściej dotyczy to stosunkowo młodych osób, które odbyły za granicą znaczący (4-6 lat) staż podoktorski. Oczekuje się, aby taki staż skutkował wysokiej jakości publikacjami i nabyciem doświadczenia w prowadzeniu projektów (grantów) badawczych w bardzo znanym ośrodku prowadzonym przez wybitnego kierownika. Dłuższa praca w dobrym ośrodku może pozwolić w perspektywie na uzyskanie wyższego stanowiska, ale kandydat zawsze będzie mierzony aktualnymi kryteriami awansowymi danego uniwersytetu. Podobnie ma się sprawa z australijskimi stażami krajowymi. Najlepiej więc, aby ambitny doktorant uzyskał swój doktorat w innym (od tego gdzie studiował i zdobył *honours*), możliwie „lepszym” uniwersytecie, a następnie odbył długi i udany staż podoktorski w prestiżowym uniwersytecie amerykańskim lub brytyjskim. Jest to oczywiście idealna sytuacja, dotycząca niewielu doktorantów, ale konkurencja jest zawsze silna. Takie są typowe początki karier wielu prominentnych profesorów.

Na wyższym poziomie zatrudnienia (np. *Senior Lecturer*) istotną rolę w ocenie odgrywa dłuższa praca (najlepiej z *tenure*) w prestiżowym miejscu, wyższa ilość znaczących publikacji i cytowań, doświadczenie w zdobywaniu bardziej prestiżowych grantów (liczy się przede wszystkim ich pochodzenie, ale także ilość i kwota ogólna) oraz doświadczenie organizacyjne w pracy uniwersyteckiej. Na niższym poziomie (dla osób po stażu podoktorskim) lub przy krótkich pobytach (np. staż w czasie urlopu *sabbatical*) tego doświadczenia nie można uzyskać, gdyż uważa się, że krótsze wizyty w charakterze gościnnym nie dają wystarczającej okazji, aby uczestniczyć w lokalnym życiu uniwersyteckim (Moses, 1986). Na każdym poziomie zwracana jest uwaga na posiadanie przez kandydata kilku znanych współautorów lub mentorów, stanowiących jego główne kontakty i referencje profesjonalne.

Osoby po doktoracie, a szczególnie z dobrym doświadczeniem podoktorskim, są najczęściej zatrudniane na kontraktach w ramach dłuższych grantów naukowych uzyskiwanych przez etatowych pracowników uniwersyteckich. Ta sytuacja jest bardzo produktywna dla uniwersytetów, jeżeli chodzi o wyniki i publikacje. Zdarza się, że z braku możliwości zatrudnienia na etacie dopuszczającym *tenure*, doświadczeni już specjaliści pracują przez dłuższe lata w nieustabilizowanej sytuacji (*soft funds*), dopóki nie znajdą okazji uzyskania etatu uniwersyteckiego, najczęściej w innym miejscu. Wielkość rynku kontraktów i grantów jest w dużej mierze zależna od danej dyscypliny badawczej, a także od dostępności finansów publicznych i niepublicznych. Uwagi te dotyczą przede wszystkim kierunków ścisłych, przyrodniczych i technicznych. Okres podoktorski daje jednak okazję do uzyskania znacznego dorobku publikacyjnego na jak najwyższym poziomie (zasada *publish or perish*), a także organizacyjnego i konferencyjnego, oraz do dania się poznać w możliwie szerokich kręgach uniwersyteckich. Na ogół australijscy pracownicy akademicy znajdują się w bardziej ustabilizowanej sytuacji niż ich koledzy w Kanadzie czy USA, gdzie nierzadko znaczna część etatów uniwersyteckich (nawet związanych z podstawową

dydaktyką) nie jest stała lub nie pokrywa całego roku kalendarzowego i zależy od zdobycia finansowania.

Reasumując, młody aspirant akademicki na ogół poświęca cztery lata na studia i cztery na doktorat. Pozostawanie w dotychczasowym uniwersytecie jest rzadkie. Bardzo ważny dla dalszego rozwoju staż podoktorski trwa przeciętnie następnie 4-5 lat, czasami dłużej. Tak więc w wieku około trzydziestu lat młody doktor, już po pierwszym stażu, zaczyna poszukiwać kolejnej pracy kontraktowej. Po dalszych kilku latach doświadczenia może zacząć aplikować o stałe, praktycznie samodzielne stanowisko akademickie (najczęściej *lecturer*). Przedstawiony opis przykładowej kariery jest nader przybliżony, niektóre etapy mogą być dłuższe lub krótsze, ale w wieku mniej więcej trzydziestu kilku lat taki pracownik posiada, na przykład, co najmniej dwadzieścia ważnych publikacji, udział w szeregu konferencji, wstępnie wyrobione kontakty międzynarodowe, a szczególnie doświadczenie nabyte u jednego czy dwóch znanych profesorów w prestiżowych ośrodkach. Jest to sytuacja idealna, ale dość typowa w „lepszych” uniwersytetach.

Formalnie rola profesorów polega na szeroko pojętym przewodnictwie (*leadership*) i jest ona tym wyraźniejsza, im bardziej zaawansowany (elitarny lub dążący do tej rangi) jest dany uniwersytet. Jest zrozumiałe, że najlepiej uzyskiwać doktoraty i odbywać staże podoktorskie u wybitnych profesorów, którzy posiadają szerszy dostęp do grantów badawczych, a ich opinia liczy się wyżej w procedurach awansowych. Znany profesor najczęściej prowadzi równocześnie szereg dużych tematów badawczych i zatrudnia przy nich grupę młodych doktorów i doktorantów, posiadających niewielką szansę na pozostanie na miejscu na stałe. Mają jednak okazję do korzystania z relacji mistrz-adept, potrzebnej dla optymalnego rozwoju ich kwalifikacji i kompetencji. Zasadą wszystkich karier akademickich jest powszechnie praktykowana mobilność. Wybitniejsi profesorowie tworzą wokół siebie nieformalne „szkoły naukowe”, co ma miejsce szczególnie w uniwersytetach elitarnych. Niemal wszystkie uniwersytety australijskie dopuszczają obecnie uzyskanie stanowiska profesora w ramach normalnych procedur awansowych (wzorem amerykańskim), chociaż w dalszym ciągu są ogłaszane konkursy na tradycyjne *chairs*, czyli katedry w dawnym znaczeniu w tradycji brytyjskiej. Zdarza się, że w drodze międzynarodowego konkursu uzyskują je wybitni dorobkiem całkiem młodzi ludzie.

Należy przypomnieć, że pełną samodzielność akademicką (prowadzenie doktoratów i uzyskiwanie grantów) posiadają praktycznie wszyscy pracownicy akademicy na stałych etatach, a nie tylko profesorowie. Zdarza się więc, że młody, ambitny *lecturer* zdobywa jeden lub dwa znaczne granty i organizuje wokół siebie grupę kilku pracowników kontraktowych i doktorantów. Częstym rozwiązaniem jest współpraca z innymi kolegami, a szczególnie z profesorami o znacznym autorytecie, których udział podnosi szanse na uzyskanie grantu. Ambitny *lecturer* posiada więc formalnie takie same możliwości tworzenia własnej grupy badawczej jak profesor. Młodszy pracownicy mogą także korzystać z preferencyjnych, uniwersyteckich grantów, umożliwiających przygotowanie wniosku o finansowanie większego tematu badawczego.

Wszystkie takie zespoły prowadzą niezależne, cotygodniowe lub nawet częstsze, z reguły nieformalne (w czasie *lunchu*), własne seminaria. Doktoraty referowane są dodatkowo na formalnych seminariach instytutowych (departamentalnych) lub wydziałowych. W bardziej zasobnych uniwersytetach istnieją fundusze na zapraszanie – do wygłoszenia seminariów – osób z zewnątrz oraz na opłacanie kosztów ich pobytu i podróży, a rzadziej – na honoraria. Co najmniej raz w tygodniu odbywają się ogólne spotkania instytutowe w ramach przerw na kawę (przed południem) lub herbatę (po południu) i udział w nich jest w praktyce obowiązkowy dla wszystkich z magistrantami i doktorantami łącznie. Dostęp do profesora lub krótka rozmowa z kolegą są więc ułatwione. Udział w seminariach, także poza własnym ośrodkiem, jest ważnym zajęciem każdego pracownika akademickiego, niezależnie od jego rangi i doświadczenia.

6. Inne uwarunkowania

Kariera młodego pracownika uniwersyteckiego wymaga więc determinacji, często poświęcenia i dobrego planowania. W zamian pracownik otrzymuje subiektywnie dobre warunki umożliwiające stabilizację życiową na przyzwoitym poziomie i pewną dozę niezależności. Uniwersytety oczekują jednak, że pracownicy utrzymają wysoką wydajność przez cały okres zatrudnienia. Petersen (2011) stwierdziła, że preferencje młodych australijskich pracowników uniwersyteckich wskazują z tego powodu na dozę zmęczenia narzuconym im stopniem konkurencyjności. Az 30% wszystkich australijskich pracowników akademickich przeszłoby na emeryturę, gdyby miało po temu możliwość, a 28% badało możliwości innego zatrudnienia w ciągu poprzedniego roku. Częściowo wynika to z oczekiwań płacowych, ale bez uwzględnienia znacznego stopnia stabilizacji stanowisk uniwersyteckich w porównaniu do wielu korzystniejszych finansowo, ale podlegających fluktuacjom stanowisk na wolnym rynku pracy (Horsley, Martin i Woodburne, 2005). Formy zatrudnienia o stosunkowo wysokim stopniu stabilizacji są z zasady niżej opłacane od prac mniej „pewnych” i kontraktowych. Pracownicy zainteresowani mniej konkurencyjną karierą wybierają te uniwersytety (na ogół dydaktyczne), które nie aspirują do krajowej czołówki (Hammond i Churchman, 2008). Mimo takich sytuacji, głównie spoza dyscyplin ścisłych i stosowanych, uniwersytety australijskie przyjęły rolę aktywnego uczestnika w menedżerskim modelu szkół wyższych, w którym produktywność i konkurencja grają zasadniczą rolę. Przedstawione warunki australijskie w ich podstawowych kwestiach odnoszą się w dużej mierze także do innych krajów anglosaskich.

Elitarność kształcenia uniwersyteckiego i zasada elitarności samych uniwersytetów są ewidentne. Najwyższe wyniki (publikacje, cytowania, granty, wyróżnienia, odkrycia i patenty) z reguły zdarzają się w sprzyjających osiągnięciom warunkach i dzięki konkurencji pomiędzy pracownikami akademickimi. Uniwersytety zajmujące niższe pozycje starają się z zasady podwyższać swoje wskaźniki, co symbiotycznie wpływa na warunki pracy

twórczej. Odbywa się to w sytuacji, gdy Australia w znacznym stopniu odeszła od tradycyjnego modelu korporacji akademickiej, mimo częstej krytyki ze strony własnych pracowników uniwersyteckich. Kształcenie studentów na wszystkich poziomach odbywa się mając na uwadze przede wszystkim potrzeby rynku pracy i uwarunkowania finansowe.

Kontekst dla warunków polskich jest obszerny, ale i ograniczony. Polskie uniwersytety i szkoły wyższe, niektóre o znakomitych tradycjach, rozwijały się w zdecydowanie różnych warunkach, także skomplikowanych i niekorzystnych (Cena i Goćkowski, 1981). Bezpośrednie porównanie australijskich i polskich szkół wyższych jest więc trudne, choćby ze względu na bardzo ograniczoną mobilność pracowników w Polsce oraz niekorzystne rozdrobnienie polskich uczelni i to nie tylko prywatnych. W Australii wszyscy pracownicy akademicy (poza *associate lecturer*) są „samodzielni” i wystarczy, że posiadają stopień doktora z dorobkiem publikacyjnym i doświadczeniem badawczym. W Polsce uwarunkowania historyczne i uzasadniona tradycja akademicka podtrzymują unifikującą zasadę habilitacji o poziomie wspólnym dla wszystkich szkół wyższych, która zasadniczo kształtuje polskie kariery akademickie (Grabarczyk, 2012). Podobnie, bardziej formalna wydaje się być w Polsce rola mistrza naukowego (najczęściej profesora) w procesie kształcenia adepta. Wybór takiego mistrza lub mistrzów przez młodego pracownika akademickiego w systemie australijskim jest pod wieloma względami łatwiejszy.

Coroczne oceny wszystkich pracowników i dążenie do elitarności są w australijskich uniwersytetach zasadami, a wynagrodzenia pracowników i perspektywy emerytalne są całkowicie akceptowalne. Mobilność pracowników akademickich jest bardziej normą niż wyjątkiem, co skutkuje wysokim stopniem umiędzynarodowienia. Prestiż i uznanie społeczne dla profesora uniwersytetu są wysokie, ale nie najwyższe, jak to ma miejsce w Polsce. Natomiast warunki płacowe i emerytalne w Polsce są w tym porównaniu zdecydowanie niesprzyjające i stanowią chroniczny problem (także związana z nim dwuetatowość), nie będący od 1945 roku poważnym priorytetem polskiego życia publicznego. Waltoś i Rozmus (2012) przedstawili rozległą analizę aktualnych uwarunkowań pracy akademickiej w Polsce, a także szereg interdyscyplinarnych porównań z sytuacją w innych krajach. Szczególnie interesująca jest obszerna i bardzo aktualna dyskusja nad niedostatecznym materialnym statusem zawodów związanych w Polsce z działalnością naukową⁸. Należy pilnie określić, czy i z jakich powodów może na rozwój pracowników akademickich w Polsce wpływać wynikła z tej sytuacji atmosfera selekcji negatywnej i w jakim stopniu działa ona na różnych poziomach ich kariery, szczególnie profesorów.

Najważniejsze warunki rozwoju młodych pracowników akademickich, przedstawione w niniejszym opracowaniu na podstawie własnych doświadczeń, są ilustracją australijskiego przykładu syntezy tradycji brytyjskich i amerykańskich, w dużej mierze typowego dla innych uniwersytetów anglosaskich.

⁸ Finansowaniem nauki w Polsce zarządza pierwszy zastępca Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, długoletnia profesor australijskiego uniwersytetu.

<http://www.nauka.gov.pl/ministerstwo/kierownictwo/maria-elzbieta-orlowska/>

Bibliografia

- Cena, K., Goćkowski, J. (1981), O modelu samorządnej wszechnicy akademickiej. *Nauka Polska* 29 (1-2):113-128
- Day, R.A., Gastel, B. (2012), *How to write and publish a scientific paper*. Cambridge University Press. (wydanie siódme; w USA wydawcą jest ABC-Clio, Santa Barbara, California; liczne reprinty).
- Gamage, D.T., Miniberg, E. (2003), The Australian and American higher education: Key issues of the first decade of the 21st century. *Higher Education* 45:183-202
- Glasman-Deal, H. (2012), *Science research writing for non-native speakers of English*. London: Imperial College Press, (pierwsze wydanie w 2010).
- Grabarczyk, C. (2012), *Rozwój kwalifikacji naukowych nauczycieli akademickich nauk technicznych*. Kraków: Impuls.
- Hammond, C., Churchman, D. (2008), Sustaining academic life: A case for applying principles of social sustainability to the academic profession. *International Journal of Sustainability in Higher Education* 9(3):235-245
- Horsley, M., Martin, G., Woodburne, G. (2005), *Salary relativities and the academic labour market*. Canberra: Australian Government Publishing Service.
- Margisson, S. (2000), Rethinking academic work. *Journal of Higher Education Policy and Management* 22(1):23-25
- Moses, I. (1986), Promotion of academic staff. *Higher Education* 15(1-2):135-149
- Petersen, E.B. (2011), Staying or going? Australian early career researchers' narratives of academic work, exit options and coping strategies. *Australian Universities' Review* 53(2):34-42
- Rothwell, N. (2002), *Who wants to be a scientist? Choosing science as a career*. Cambridge University Press.
- Thieme, J.K. (2009), *Szkolnictwo wyższe – wyzwania XXI wieku – Polska, Europa, USA*. Warszawa: Engram Difin.
- Waltoś, S., Rozmus, A. (2012), *Kariera naukowa w Polsce*. Warszawa: Lex-WoltersKluwer.

Abstract

Conditions of Professional Development of Young Academics in Australia

The main factors affecting the professional development of young Australian academics are discussed. The outcome of postdoctoral experiences obtained in the best possible institutions both at home or overseas appears to be the deciding element in early careers. The next main professional challenge is winning university tenure. Employment (but also more general life conditions) is taken into consideration when a decision is made. Salaries for young academics, although lower than in the open market, are generally regarded as acceptable and even considered good at the higher academic levels. All academics, regardless of rank, undergo detailed annual performance reviews focused on their research, teaching and service to the university and community. Quality of publications and received grants, followed by teaching indicators, are the main assessment criteria. Both academics and universities are subject to substantial competition at all levels. Universities aim for growth, which is usually achieved by obtaining high rankings in both the national and international arena.

Nota o autorze

Krzysztof Cena, prof. dr hab., specjalizacja naukowa – środowisko fizyczne człowieka. Staż podoktorski odbył w latach 1968-1973 w Zakładzie Fizyki Środowiskowej (prof. J. L. Monteith, FRS, FRSE) Uniwersytetu Nottinghamu w Wielkiej Brytanii. Od 1976 do 1993 (z przerwami na urlopy naukowe) był profesorem w Politechnice Wrocławskiej. W latach 1982 do 1986 pracował w Occupational and Environmental Health Program na wydziale medycyny w McMaster University w Kanadzie. W innych okresach odbył staże naukowe w USA (University of Iowa, Yale University, Drexel University), a także w Duńskim Uniwersytecie Technicznym. W latach 1991 i 1992 był ekspertem International Labour Organization w Indonezji. Ostatnio, w okresie od 1988 do 2007, pracował w Szkole Nauk Środowiskowych w Murdoch University w Zachodniej Australii. Pełnił obowiązki *senior academic* tej Szkoły i był członkiem komisji kwalifikacyjnej dla pracowników naukowych.