

Streszczenie

Analiza efektów projektu SKILLS

Opracowały: Marta Łazarowicz-Kowalik i Aleksandra Czerniawska

Warszawa, luty 2019

Badanie

Projekt „SKILLS” prowadzony był przez Fundację w latach 2011-2015 w ramach Działania 4.2 „Rozwój kwalifikacji kadr systemu B+R i wzrost świadomości roli nauki w rozwoju gospodarczym” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Głównym celem projektu było zwiększenie umiejętności uczestników projektu w zakresie zarządzania badaniami naukowymi, upowszechniania nauki oraz wykształcenie podstaw przedsiębiorczych. Projekt uwzględniał również wzmocnienie potencjału młodych naukowców w zakresie zarządzania nauką i badaniami, współpracy interdyscyplinarnej kształtowania postaw proinnowacyjnych oraz komunikacji naukowej. Projekt SKILLS umożliwił Fundacji wsparcie naukowców nie tyle w zakresie realizacji projektów badawczych, co kluczowych w ich pracy umiejętności. Potrzeba tego rodzaju wsparcia była od dawna sygnalizowana przez beneficjentów. Również ewaluacje programów FNP wskazywały na duże znaczenie „miękkich umiejętności” dla efektywnego rozwoju zarówno samych naukowców, jak i projektów, zespołów i całych instytucji badawczych.

Oferta SKILLS dotyczyła nie tylko rozmaitych obszarów rozwoju, ale przede wszystkim obejmowała bardzo zróżnicowane formy: począwszy od szkoleń, poprzez wsparcie indywidualne, po konkursy umożliwiające realizację własnych projektów. Łącznie działanie obejmowało następujące moduły:

- SZKOLENIA
- MENTORING
- COACHING
- STAŻE
- Konkurs eNgage
- Konkurs popularyzatorski INTER
- Konkurs IMPULS
- Akademię menadżerów programowych (ten moduł SKILLS został wyłączony z poniższego badania)

Celem badania w roku 2018, była analiza wpływu poszczególnych komponentów projektu SKILLS na rozwój badaczy z perspektywy kilku lat. Badanie oparte było na wywiadach pogłębionych z uczestnikami.

Najważniejsze wnioski

Realizacja projektu SKILLS potwierdziła deficyt „umiejętności miękkich” w środowisku badawczym. Przede wszystkim dotyczyło to zarządzania zespołem, zarządzania projektem (w tym organizacji czasu) a także autoprezentacji, prezentacji wyników i projektów badawczych oraz komercjalizacji. Przeprowadzone wywiady potwierdziły również potrzebę wsparcia psychologicznego dotyczącego motywacji, planowania działań, refleksji nad własnymi ambicjami, celami i planami. Uczestnicy projektu (zwłaszcza programu COACHING) podkreślali emocjonalne aspekty kariery naukowej, do których formalne wykształcenie nie przygotowuje badacza, choć warunkują one zarówno efektywność jak i atrakcyjność pracy badawczej. Większość badanych sygnalizowała ograniczające ich w pracy badawczej poczucie niepewności, rywalizacji, osamotnienia i braku pewności siebie. Z tego punktu widzenia również istotne okazują się efekty w postaci większej pewności siebie uczestników programu.

Choć w założeniu projekt SKILLS adresowany był przede wszystkim do młodych naukowców, w praktyce okazał się potrzebny również badaczom na bardziej zaawansowanym etapie kariery. Osoby po habilitacji, zwłaszcza pracując w mniejszych ośrodkach, gdzie brakuje odpowiedniego środowiska badawczego, zwracały uwagę na swoiste osamotnienie i brak wsparcia zarówno w podejmowaniu decyzji na temat własnego rozwoju naukowego, jak i zarządzaniu zespołem. Nie mówiąc już o kwestii komercjalizacji.

Wszystkie zaproponowane formy zostały ocenione przez uczestników jako unikatowe (przy SZKOLENIACH, brano pod uwagę tematykę i dobór trenerów). W największym stopniu dotyczyło to MENTORINGU i COACHINGU, a zwłaszcza tej ostatniej formy. Projekt SKILLS stanowił więc innowację nie tylko w działaniu Fundacji, ale systemu nauki w Polsce, dając możliwość przetestowania nowych narzędzi wspierania badaczy.

Projekt SKILLS udostępniał naukowcom stosunkowo niewielkie środki (nagrody z konkursach IMPULS, INTER, eNgage), pozostawiając im zarazem dużą swobodę wykorzystania tych środków. Dzięki temu był dobrym narzędziem wspierania nowatorskich pilotażowych przedsięwzięć. Program INTER umożliwił w wielu przypadkach podjęcie nowych, odważnych pomysłów w dziedzinie współpracy interdyscyplinarnej, które trudno byłoby sfinansować w innej formule. IMPULS wprawdzie często dotyczył rozwoju projektów już realizowanych, ale pozwolił laureatom w miarę swobodnie stawiać pierwsze kroki na nowym dla nich i trudnym gruncie komercjalizacji. ENgage, m.in. dzięki łatwości wykorzystania środków umożliwił działania popularyzujące naukę, które są zazwyczaj w środowisku badawczym niedoceniane i zaniedbywane.

Wywiady potwierdzają znaczenie, jakie dla polskich naukowców ma relacja mentoringowa z naukowcami z zagranicy. Zwłaszcza w przypadku nauk humanistycznych i społecznych, rozmówcy sygnalizowali poczucie izolacji i trudności w przebiciu się do międzynarodowego obiegu nauki. Również w innych dziedzinach, kontakt z życzliwym naukowcem z „centrum” życia naukowego dał uczestnikom dostęp do cennych informacji nieosiągalnych poprzez formalne kanały komunikacji. Chodziło przede wszystkim o identyfikację tematów badawczych i potencjalnych współpracowników, ale również kwestie metodologiczne, techniki badawcze czy strategię zarządzania zespołem. Co istotne dzięki elastycznej i niezobowiązującej formule relacji, jaką zapewniały STAŻE czy MENTORING, uczestnikom udało się nawiązać kontakty, które w inny sposób

byłyby trudne lub w ogóle nie możliwe do nawiązania (zapropozowanie wspólnego projektu lub innej formy współpracy byłoby o wiele trudniejsze i prawdopodobnie znacznie mniej skuteczne niż prośba o mentoring czy staż). Własne, niezależne finansowanie pozwoliło na ustanowienie kontaktów z naukowcami spoza dotychczasowego kręgu współpracowników. W wielu przypadkach kontakty te przerodziły się w trwałą więź, czy współpracę i miały istotny wpływ na dalszą karierę uczestników SKILLS.

Dużą wartość projektu SKILLS z punktu widzenia uczestników stanowiła ich wzajemna integracja i możliwość poznania badaczy reprezentujących inne ośrodki i inne obszary nauki, choć stojących przed podobnymi wyzwaniami. W wielu przypadkach znajomości te są nadal podtrzymywane i wykorzystywane do współpracy.

Najważniejsze wnioski dotyczące poszczególnych programów zamieszczono poniżej w formie tabeli.

| | Co się udało? | Co stanowiło problem? |
|-----------|---|---|
| MENTORING | <ul style="list-style-type: none"> • Bezpośredni kontakt z wybitnymi naukowcami, z którymi w inny sposób trudno byłoby nawiązać inną formę kontaktu (np. współpracę naukową) • Pomoc skupiona na potrzebach uczestnika (a nie projektu badawczego) • (często) Włączanie uczestnika w działalność naukową mentora i jego sieć kontaktów • Pomoc w wyborze tematyki badawczej, zarządzaniu zespołem oraz budowaniu sieci współpracy • Upowszechnianie wzorców relacji między bardziej i mniej doświadczonymi naukowcami • Wzmacnianie wizerunku FNP jako instytucji skupionej na potrzebach naukowców | <ul style="list-style-type: none"> • (czasem) Niejasne cele relacji mentoringowej • Brak kontroli nad procesem mentoringu (dostępnością mentora, realizacją celów) • Duże znaczenie „czynnika ludzkiego”, np. zaangażowania, cech osobowościowych mentorowanego i mentora • (czasem) Nadużycie formuły mentoringu do podtrzymywania mało użytecznych kontaktów naukowych lub inicjowania i kontynuacji współpracy badawczej |
| COACHING | <ul style="list-style-type: none"> • Pomoc skupiona na indywidualnych potrzebach uczestnika • (często) Pomoc w zakresie zarządzania zespołem, organizacji pracy i planowaniu własnej kariery • Zwrócenie uwagi na pozanaukowe uwarunkowania aspekty pracy badawczej, w tym m.in. problemy związane z niepewnością, rywalizacją, niskim poczuciem własnej wartości, wypaleniem • (często) Nowe strategie wspierania młodych badaczy przez uczestników programu, • Wzmacnianie wizerunku FNP jako instytucji skupionej na potrzebach naukowców | <ul style="list-style-type: none"> • niedoprecyzowane cele COACHINGU • (czasem) nietrafny dobór formy tej wsparcia do rzeczywistych potrzeb i możliwości uczestnika |

| | | |
|--------|--|---|
| Staże | <ul style="list-style-type: none"> • Wsparcie skupione na indywidualnych potrzebach uczestnika (a nie projektu badawczego) • Efektywny sposób zdobycia nowych kompetencji w relatywnie krótkim czasie • (często) Nawiązanie współpracy z ośrodkiem goszczącym • (często) Wstęp do dłuższego pobytu zagranicznego, np. stażu podoktorskiego • (częściowa) Rekompensata braku stażu podoktorskiego • (czasem) Przewyciężenie poczucia izolacji badaczy pracujących w mniejszych ośrodkach • Umożliwienie mobilności na dalszych etapach kariery (po etapie postdoka), gdy trudno znaleźć właściwe ramy (i finansowanie) dla kilkumiesięcznego wyjazdu wykraczającego poza tradycyjny projekt naukowy. | <ul style="list-style-type: none"> • (czasem) Niedopasowanie przebiegu stażu do realnych potrzeb uczestników • (czasem) Pogłębione poczucie frustracji warunkami pracy badawczej w Polsce (i np. podjęcie stałej pracy za granicą) |
| INTER | <ul style="list-style-type: none"> • Impuls do poszukiwania nowych pomysłów na współpracę interdyscyplinarną • (często) Realizacja odważnych projektów interdyscyplinarnych • Nowe, transdyscyplinarne sieci kontaktów • (często) Nowa wiedza i umiejętności z obszaru innej nauki • Nowe spojrzenie na swoje pomysły badawcze z perspektywy osób spoza własnej dyscypliny • Otwartość na współpracę z przedstawicielami innych dziedzin nauki • (czasem) Przeprowadzenie pierwszego własnego niewielkiego projektu przez osoby na wczesnym etapie kariery | <ul style="list-style-type: none"> • Niejasne powiązanie celów programu: prowadzenia badań interdyscyplinarnych oraz popularyzowania nauki |
| eNgage | <ul style="list-style-type: none"> • Realizacja przedsięwzięć popularyzujących naukę • Rozwój koncepcji działań • Współpraca ze szkołami, nauczycielami • Unikatowość | <ul style="list-style-type: none"> • Niewielkie urozmaicenie realizowanych projektów po względem rodzaju podejmowanych działań • (czasem) brak przygotowania uczestników do realizacji podjętych przez nich form współpracy (np. w zakresie dystrybucji produktów projektu, publikacji itp.) • Niejasności związane z prawami autorskimi i zasadami dystrybucji produktów projektu |
| IMPULS | <ul style="list-style-type: none"> • IMPULS do rozwijania badań wdrożeniowych • Zdobyte doświadczenie z kontaktach i komunikacji ze światem biznesu • Nowe spojrzenie na swoje pomysły badawcze z perspektywy biznesu | <ul style="list-style-type: none"> • Koncentracja na celach naukowych, a nie na wdrożeniu • Za wczesny etap badań, aby móc na poważnie przystąpić do wdrożenia • Brak jasności w sprawie praw autorskich do rozwijanych rozwiązań (konflikt dotyczący |

| | | |
|-----------|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • (czasem) Rozpoczęcie własnej działalności komercyjnej • (czasem) Przeprowadzenie pierwszego własnego niewielkiego projektu przez osoby na wczesnym etapie kariery | wykorzystania patentu między naukowcem a uczelnią) |
| Szkolenia | <ul style="list-style-type: none"> • Duża liczba beneficjentów • Integracja naukowców, w tym osób reprezentujących różne dziedziny nauki. • Trafnie dobrana tematyka, trenerzy i wysoka jakość szkoleń | <ul style="list-style-type: none"> • (czasem) Trudności w dopasowaniu treści szkolenia do indywidualnych potrzeb • Niewielka elastyczność w planowaniu szkoleń (w związku ze sztywną procedurą wyboru trenerów). |