

Anna Murawska

Uniwersytet Szczeciński

Kariera akademicka – człowiek w drodze do siebie i do sensu

Wprowadzenie

Złożoność i heterogeniczność świata, jego nieprzejrzystość, a także współzależność i powikłowanie zachodzących w nim zjawisk należą do powszechnie dostrzeganych i artykułowanych cech współczesności. Ponadto pojawiające się tendencje są sprzeczne ze sobą. Równocześnie zachodzą przeciwstawne względem siebie zjawiska, nawet w obszarze tych samych struktur. Z jednej strony, na przykład, promowane jest zaufanie jako jeden z podstawowych składników kapitału społecznego, z drugiej zaś – mamy do czynienia z eskalacją kontroli i związanej z nią sprawozdawczości, również w uniwersytecie. Sprzeczności te, a także zmienność i niestabilność wpisane są w proces rozwoju kariery, w tym też kariery akademickiej.

W gorących debatach dotyczących reformy nauki i szkolnictwa wyższego istotne miejsce zajmują rozwój kadry naukowej i ścieżki kariery akademickiej. Tej tematyce została poświęcona jedna z konferencji programowych Narodowego Kongresu Nauki. Uczestnikom konferencji „Ścieżki kariery akademickiej i rozwój młodej kadry naukowej” (26–27.01.2017, Katowice) przedstawiono diagnozę dotyczącą kadry wyższych uczelni. Diagnozę raczej ponurą. Zwrócono uwagę na obniżającą się jakość prac awansowych, późny wiek uzyskiwania samodzielności naukowej, jednorodność modelu kariery i związane z tym ograniczone możliwości kształtowania indywidualnych karier stosownie do potrzeb podmiotowych i potrzeb instytucji naukowych. Zaakcentowano również zjawiska dyskryminacji, głównie ze względu na wiek i płeć. Podczas konferencji postawiono również szereg pytań: Co to jest kariera naukowa? Na czym ma polegać? Jakie powinny być kryteria awansu kadry akademickiej? Są to pytania otwarte i takie, na które nie ma jednej, raz i na zawsze ustalonej odpowiedzi. Bez względu na to, jakie rozstrzygnięcia prawno-organizacyjne zostaną przyjęte w nowej ustawie o szkolnictwie wyższym oraz o stopniach i tytułach naukowych, to po pierwsze, nie rozwiążą one wszystkich problemów związanych z karierą akademicką, po drugie, nie zwolnią nas z refleksji nad karierą i jej drogami. W niniejszym

tekście chcę odnieść się do kwestii ogólnych związanych z karierą, kwestii mających charakter egzystencjalny. Wyakcentuję subiektywną perspektywę kariery, która wciąż wydaje się marginalizowana w dyskursie naukowym.

Czym jest kariera?

W pokomplikowanym i heterogenicznym świecie zróżnicowane jest już samo rozumienie kariery. Można mówić o przynajmniej kilku sposobach jej spostrzegania. Najwyższym wydaje się rozumienie kariery jako procesu zdobywania coraz wyższych pozycji zawodowych. Nawiązuje ono bezpośrednio do francuskiego źródłosłowa. Francuskie *carriere* oznacza bowiem drogę, tor wyścigowy, bieg. Takie podejście do kariery, odnoszące się do stanowisk i statusów będących punktami orientacyjnymi w ocenie sposobu poruszania się człowieka w przestrzeni zawodowej, wydaje się dziś niewystarczające, gdyż uwzględnia jedynie obiektywny wymiar kariery, pomijając – nie mniej ważny – wymiar subiektywny. Przecież ten sam układ pozycji i stanowisk może być dla jednego człowieka satysfakcjonujący, a dla innego rozczarowujący, jeśli zostanie odniesiony do subiektywnych aspiracji, planów i oczekiwań.

Biorąc tę podmiotową perspektywę pod uwagę, coraz częściej traktuje się karierę w kategoriach opisowych jako ogólnie rozumiane życie zawodowe i przebieg pracy, a nawet rozszerza się to pojęcie na ogół wyborów i działań człowieka, tych zawodowych i pozazawodowych, związanych z nauką, pracą, a także z rodziną. Obok aspektu obiektywnego (stanowiska, statusy) uwzględnia się jej aspekt subiektywny. Oprócz wymiaru wertykalnego wymiar horyzontalny. Obszernego przeglądu sposobów definiowania kariery, jej teorii i wzorów dokonała Agnieszka Cybal-Michalska (2014). Tutaj chcę zwrócić uwagę na te ujęcia kariery, które odnoszą się do jej aspektu subiektywnego i wymiaru horyzontalnego.

Donald Super podkreśla osobocentryczność kariery. W jego ujęciu można o niej mówić tylko wówczas, gdy podmiot dąży do jej rozwoju, a rozwój ten wpisany jest we wzorzec samorozwoju. Kariera jest szansą na urzeczywistnienie koncepcji siebie. Satysfakcja z niej możliwa jest tylko wówczas, gdy człowiek realizuje swoje zainteresowania, możliwości i wartości (1976, s. 4).

Herbert Shepard traktował karierę jako narzędzie samorealizacji. Daniel Levinson – jako istotny komponent indywidualnej struktury życia. John Holland zaś – jako powołanie nadające kierunek jednostkowemu życiu (za: Arthur i in., 1989, s. 10).

Reasumując, można powiedzieć, że kariera jest definiowana personalnie, posiada elementy obiektywne i subiektywne. Definicje skoncentrowane są wokół doświadczeń związanych z zatrudnieniem, nie ograniczają się wyłącznie do pracy i nie obejmują jedynie promocji i awansów zawodowych (Bańka, 2007, s. 15). Należy tu również nadmienić, że wymiary obiektywne i subiektywne kariery nie muszą się wykluczać. W przywołanych tu stanowi-

skach podkreśla się, że osobisty rozwój i satysfakcja są realizacją podmiotowych oczekiwań, ale także służą interesom grup, organizacji, instytucji, makro- i mikrospołeczności.

Wymiary kariery – wymiary życia

Kariera jest pojęciem złożonym i wielowymiarowym. Augustyn Bańka wskazał cztery jej zasadnicze cechy: wielowymiarowość (multidymensjonalność), wielokierunkowość, plastyczność (elastyczność) i kontekstualizm. Biorąc pod uwagę pierwszą cechę i poszukując dymensji, na których rozwój kariery jest rozpięty, użyteczne wydaje się odniesienie do zorientowanych na przyszłość programów działań Marka Kuźnika (2003, s. 427–450). Programy te ujawniają poziom świadomości podmiotowych intencji, celów, strategii. Pozwalają na wytworzenie wizji przyszłości zgodnej z podzielanymi ideałami i ocenami moralnymi. Stanowią subiektywną reprezentację ustrukturalizowanego ciągu zamierzonych czynności oraz ich założeń i wytycznych mających je realizować. Dzięki nim człowiek może wpływać na bieg zdarzeń, aktywnie zmieniać samego siebie i otaczającą rzeczywistość. Potrafi oprzeć się próbom uczynienia ze swego życia igraszki mód, tendencji i koniunktur.

Marek Kuźnik w celu wyłonienia dymensji przyjął trzy kryteria: podmiotowe, przedmiotowe i relacyjne. Wyodrębnił sześć dymensji. W kryterium podmiotowym: intencjonalność (aktywne, świadome kreowanie rzeczywistości) i reaktywność (zdanie się na przypadek, reagowanie na bodźce zewnętrzne). W kryterium przedmiotowym: racjonalność (nastawienie na cel, tworzenie strategii) i intuicyjność (odrzućcie prawidłości logiczno-formalnych na rzecz przeczucia, przeświadczeń). W kryterium relacyjnym: indywidualistyczność (nastawienie na potrzeby jednostki w teraźniejszości i przyszłości) i prospołeczność (nastawienie na interes ponadjednostkowy i wymagania charakterystyczne dla kultury danego środowiska społecznego) (s. 431–437).

Optymalny kształt działalności człowieka wymaga dynamicznej równowagi pomiędzy wszystkimi dymensjami, która jest wciąż na nowo ustanawiana.

Wymiary życia i kariery w kontekście karier akademickich

Ramy prawno-organizacyjne realizowania karier akademickich utrudniają swobodne balansowanie pomiędzy wskazanymi biegunami, osiąganie dynamicznej równowagi, a tym samym budowanie zindywidualizowanego projektu kariery. Wymuszają wyraźne przesunięcie środka ciężkości w kierunku jednego z biegunów.

W dymensji intencjonalność-reaktywność zewnętrzne wobec podmiotu oczekiwania sprzyjają dominacji reaktywności. Jest ona wymuszona tzw. kwantofrenią, związaną ze stosowaniem ilościowych, policzalnych miar osiągnięć naukowych i działaniami naukow-

ców zmierzającymi do wypełnienia biurokratycznych wymagań, do tego identycznych dla zupełnie różnych dziedzin nauki (Sztompka, 2007, s. 10), co czyni humanistykę zakładnikiem nauk ścisłych. Utrwalana jest przy tym iluzja merytorycznej i obiektywnej oceny pracy naukowej.

W dymensji racjonalność-intuicyjność działania zorganizowane, logiczne, nastawione na realizację odległych celów wypierane są przez działania intuicyjne, czyli podejmowane pod wpływem doraźnych okoliczności i emocji, bez systematycznego rozpoznania wszystkich przesłanek. Jest to wymuszone przez zmienność i nieprzewidywalność kryteriów ocen pracy naukowej.

Wreszcie w dymensji indywidualistyczność-prospołeczność coraz częściej mamy do czynienia z uwiązaniem prospołeczności związanej ze wspólnotą wartości. Zastępowana jest ona indywidualnymi interesami rozpisanymi na partytury stosunkowo niedużych utworów muzycznych (Preludium, Fuga, Sonata, Tango), przeznaczonych do wykonywania indywidualnie lub przez mniejsze zespoły. Tak zwana choroba grantowa czy „grantoza” sprawia, że uczelnia przestaje być wspólnotą osób dążących do poznania świata, a staje się grupą ludzi rywalizujących ze sobą i z podobnymi instytucjami (Czerepaniak-Walczak, 2015, s. 16–25; Pieniądz, 2015, s. 205–206; Kwiek, 2008, s. 199). Uniwersytet upodabnia się do korporacji produkującej wiedzę i absolwentów, staje się przedsiębiorstwem akademickim.

Ponadto wpisane w prospołeczność zaufanie, które opiera się na podzielanych wspólnie wartościach, zastępowane jest rozwijającą się w zdumiewającym tempie kulturą audytu, eliminującą bezpardonowo z przestrzeni społecznej aksjonormatywne podstawy kontroli społecznej oraz więzi i relacje (Power, 1994). A przecież już i bez niej były one wątle. Naturę audytu, w tym jej janusowe oblicze, celnie oddali Russel Craig, Joel Amernic i Dennis Tourish. Kulturę audytu na uniwersytetach określili, używając słowa *perverse*, co może oznaczać: przekorny, przewrotny, uparty, ale też perwersyjny, czyli w istotny sposób naruszający normy, szokujący (Craig i in., 2014, s. 1–24).

Indywidualne kariery w uniwersytecie. Bezalternatywność?

Prawno-organizacyjne rozstrzygnięcia dotyczące kariery akademickiej prowadzą do rozchwiania zorientowanego na przyszłość planu działań człowieka. Działania te nabierają charakteru reaktywnego, intuicyjnego, indywidualistycznego. W konsekwencji miast samorefleksyjnego konstruowania kariery układanie planu życia dokonuje się poza podmiotem. Dyskutuje się o strategiach publikacyjnych i grantowych, zamiast rozważać to, co warto poznać i jak stworzyć oryginalne, ryzykowne, pełne rozmachu projekty badawcze.

Wskazane wcześniej ściśle powiązania spraw osobistych i instytucjonalnych sprawiają, że realizacja indywidualnych karier nie pozostaje bez wpływu na uniwersytet i jego misję. Jacques Derrida określił misję uniwersytetu jako bycie „najwyższym miejscem krytycznego oporu wobec wszelkich sił dogmatycznego czy niesprawiedliwego zawłaszczania”

(2002, s. 204). Aktualne ramy realizacji kariery w uniwersytecie czynią to *mission impossible*. Zawłaszczani zostają bowiem ci, którzy misję winni realizować. Naukowcy zaczynają być raczej na służbie władzy niż w służbie uniwersyteckiej misji¹. A przecież dotykam tu tylko jednego obszaru funkcjonowania uniwersytetu – karier akademickich. Bycie na służbie rozciąga się również na inne obszary, szczególnie wyraźnie na obszar kształcenia. Myślę tu choćby o regulacjach w ramach Krajowych Ram Kwalifikacyjnych, a obecnie – Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Warto podkreślić, że niejednokrotnie przyjmowane rozwiązania formalne są pokazywane jako konieczne, niezbędne, zbawienne, a w konsekwencji bezalternatywne, wyłączone z możliwości decydowania przez realizujące je podmioty oraz bez szans na podejmowanie działań odmiennych niż wskazane, zalecane. Sytuacja taka uruchamia zagrożenie depersonalizacją podmiotów współtworzących uniwersytet, odarciem z właściwości (jak u Roberta Musila). W konsekwencji prowadzi do narzucania człowiekowi właściwości czy „obdarowywania” nimi przez innych. A przecież człowiek nie może żyć twórczo, aktywnie, sensownie właściwościami, które nie są jego. Pojawia się więc tęsknota za własną tożsamością, szczególnością, osobistym sensem życia i pracy. Pojawia się, jeśli nie została już zupełnie zagłuszona. Zamiast tęsknić, proponuję wyruszyć w drogę poszukiwania sensu i siebie.

W drodze do sensu. Z inspiracji Władysława Stróżewskiego

Archetyp bycia w drodze nie jest związany z jakąś jedną kulturą, ma charakter powszechny, stwierdzany w odległych od siebie w czasie i podlegających historycznie odmiennym wpływom kulturach. Propozycja wyruszenia w drogę wpisuje się nie tyle w nową, ile rewitalizującą się tendencję odchodzenia od realizowania kariery jako procesu warunkowanego zewnątrz (*organizationally-based career*) ku karierze warunkowanej wewnątrz, budowanej zgodnie z podmiotowymi celami i aspiracjami oraz realizowanej dla ich osiągnięcia (*self-based career*) (Hall, Mirvis, 1995, s. 269–289). Przyjmuję przy tym, że realizowanie kariery według tego drugiego modelu nie musi uniemożliwiać realizacji zewnętrznych, instytucjonalnych wymagań. Badania Halla i Mirvisa pokazały, że realizacja *self-based career* przynosi wzrost zaangażowania w pracę, a także satysfakcję z niej.

Warto też zauważyć, że kariera realizowana jako subiektywna konstrukcja podmiotu nie jest elitarnym przywilejem, ale wyrazem tożsamości i dorosłości człowieka. Powinna być traktowana jako forma narracji, która pomaga znaleźć sens w ciągu doświadczeń

1 Bycie na służbie rozumiem jako wykonywanie zadań zleconych przez innych, podyktowane koniecznością zarabiania na utrzymanie. Bycie w służbie natomiast jest dla mnie pełną oddania i zaangażowania pracą na rzecz realizowania wartości, przy czym może być ona równocześnie zarabianiem na utrzymanie.

związanych z pełnieniem roli zawodowej, która to narracja rozwija się wraz z kolejnymi interpretacjami i rekonstrukcjami świata i własnej tożsamości (Gold, Fraser 2004, s. 580).

Nie sposób nie zauważyć, że podejście odwołujące się do poczucia sensu i budowania siebie nie jest oczywiste. Jest raczej problematyczne. Problematyczność związana jest choćby z zasadą punktowego nagradzania dorobku i prowadzeniem „gry parametrycznej”, jak również z granowym systemem finansowania nauki i jego konsekwencjami w postaci poszukiwania tematów, które są preferowane w finansowaniu i które można zrealizować i rozliczyć w czasie przewidzianym przez harmonogram grantu. Problematyczny jest też sam człowiek. W ubiegłym wieku Max Scheler pisał, że:

poczucie własnej problematyczności człowieka osiągnęło wspólnie maksimum (...). Człowiek przyznał się do tego, że ścisłej wiedzy o tym, czym jest, ma mniej niż kiedykolwiek. I dalej: W historii trwającej około 10 tysięcy lat jesteśmy pierwszą epoką, w której człowiek całkowicie i bez reszty stał się problematyczny, w której już nie wie, czym jest, a zarazem też wie, że tego nie wie. (1987, s. 45–46)

Nie ma powodu, aby sądzić, że od tego czasu coś się zmieniło. Można nawet powiedzieć bez większego ryzyka popełnienia błędu, że dzisiejsza problematyczność wykracza poza to, o czym pisał Scheler. Stąd moja propozycja radzenia sobie ze sprzecznościami i napięciami wpisanymi w karierę akademicką w postaci koncentracji na poszukiwaniu sensu i samego siebie. Niech ją uzasadnią choćby słowa Romana Ingardena. Dla mnie, za każdym razem, gdy je czytam, są elektryzujące.

[Człowiek] wynajduje zajęcia, którymi „wypełnia” czas i całą uwagę swą koncentruje na robocie, bez której mógłby się obejść. By nie czuć się osamotniony i obcy na świecie, stwarza sobie fikcję obowiązku wobec czegoś, czego właściwie nie ma, co jest nieważne, ale co sam wytworzył i czemu – nie przyznając się do tego – nadaje pozór doniosłości istnienia. Odłogiem pozostawia samego siebie, by służyć czemuś innemu. Zamiast być przez pozostanie przy sobie, przez uchwycenie siebie w każdym bólu i każdej radości, i w każdym wysiłku i zwycięstwie, zatracą się bezpowrotnie. Nie wie, jak wiele traci. Myśli, że buduje świat dookoła siebie i siebie w tym świecie, a tymczasem tłumi tylko własny lęk przed grożącą mu pustką. I przez to tym bardziej już dziś pustką się staje. I gdy pewnego dnia okoliczności, w których się znalazł, domagają się odeń rozstrzygnięcia nie wedle gotowych wzorów, zewnętrznych przepisów lub norm, lecz wedle własnego poznania, wyrosłego z własnego wysiłku woli, wówczas wraca nagle do siebie i czuje się jak dziecko – niedołążne i głupie. Pustkę znajduje tam, gdzie spodziewał się zastać siebie (...). (1998, s. 61)

Koncentracja na podmiotowym sensie pracy może nas uchronić przed losem opisanym przez Ingardena.

Drogę budowania sensu poprzez przechodzenie przez sześć płaszczyzn pokazał Władysław Stróżewski (1994, s. 423–437). Warto wziąć tę propozycję pod uwagę, myśląc o sensie pracy naukowej i o budowaniu kariery akademickiej. Pierwsza płaszczyzna wskazana przez filozofa, najbardziej elementarna, wstępna, to płaszczyzna semantyczna. Wymaga ona, aby „zbiór «określników» nazwy był izomorficzny w stosunku do cech przedmiotu będącego jej desygnatem” (Stróżewski, 1994, s. 427). W pracy naukowej ten elementarny sens

może się obiektywizować tekstami pisanymi z troską o precyzję języka i o to, by oddawał on stan rzeczy, do którego się odnoszą.

Kolejna płaszczyzna sensu to płaszczyzna noetyczna. Czynnikiem konstytuującym sens jest tam myśl. Poruszanie się po tej płaszczyźnie wymaga, aby w praca naukowa była świadomym, racjonalnym, nakierowanym na cel działaniem. Sądzę, że powrót do idei prawdy, ostatnio nonszalancko dekonstruowanej i niefrasobliwie deprecjonowanej może rozpałać wyobraźnię i stanowić o głębokim sensie pracy naukowej (Murawska, 2010, s. 75–84). Dewaluowanie jej, traktowanie wiedzy jako wytworu, produktu, prowadzi do kłopotów z nadaniem pracy intelektualnej większego znaczenia i głębszego sensu (Furedi, 2008, s. 12–16).

Dalej Stróżewski wskazuje na płaszczyznę ontologiczną. Tu sens odnosi się do rzeczywistości. Jest konstytuowanym, określonym punktem widzenia, myślowym projektem, z jakim do rzeczywistości podchodzimy. W pracy naukowej wymaga uświadomienia, przyjęcia i uwewnętrznienia określonej perspektywy ontologicznej. Bez niej sens będzie się gubił w chaosie różnych porządków i łańcuchów.

Następna płaszczyzna została przez Stróżewskiego określona jako ontyczna. Sens ontyczny nie jest współkonstytuowany przez ludzką świadomość. Nie zależy od człowieka, ale jest przez niego odkrywany. W nauce wymaga to uświadomienia sobie i przyjęcia założeń metafizycznych co do świata oraz pokory w zakresie własnych poszukiwań badawczych.

Sens aksjologiczny ulokowany jest w świecie wartości. Wymaga traktowania działalności naukowej jako aksjologicznej, odnoszącej się do dobra i zła (bez względu na trudności związane z ich definiowalnością). Wartości bowiem sprawiają, że życie jest warte życia (*life worth living*). Obiecują, że wraz z ich realizacją rzeczywistość zostanie aksjologicznie usensowiona. Ważne zatem jest, aby świadomość aksjologiczna badacza nie była znieczulona, tylko wówczas bowiem praca i życie będą nasycane wartościami.

Ostatnia płaszczyzna sensu to sens metafizyczny, stanowiący dla Stróżewskiego „granicę sensu” (1994, s. 435). Ten sens nie jest konstytuowany ani odkrywany. Jest postulowany. Oparty jest na nadziei, że jest trafny i możliwy do spełnienia. Można go odnieść do Tischnerowskiej nadziei na prawdę, o której filozof pisał:

Myśleć to ni mniej, ni więcej tylko żyć nadzieją prawdy. Słowo „prawda” określa cel myślenia. Słowo „nadzieja” określa to, że pełnej prawdy nie ma, że nie ma pełnego obrazu tego, czym rozum jest i co potrafi, że wciąż istniejemy pośrodku otwierających się tajemnic. Ten, kto żyje nadzieją na prawdę, na pełną prawdę, łatwo potrafi oczyścić rozum z iluzji, nie pozbywając się przy tym rozumu. (1994, s. 474)

Nadzieja na prawdę w istotny sposób może pobudzać aktywność poznawczą. Jeśli bowiem ludzie oczekują, że jest coś ważnego do odkrycia, wówczas skłonni są do intensywnej pracy. Można więc powiedzieć, że prawda jest napędem poznania i naukowego dyskursu, chroniąc równocześnie przed roszczeniami poznawczymi i arbitralnością sądów oraz uwalniając pokorę intelektualną i naruszając intelektualne przyzwyczajenia (Murawska, 2010, s. 83).

Jak sądzę, podążanie w pracy naukowej drogą sensu pozwoli w sposób satysfakcjonujący realizować karierę akademicką, a równocześnie ochroni nas przed rolą „pracowników korporacji Uniwersytet sp. z o. o.” (Marody, 2014, s. 32).

Bibliografia

- Arthur, M.B., Hall, D.T., Lawrence, B.S. (1989). Generating new direction in career theory: the case for transdisciplinary approach. W: M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, *Handbook of Career Theory* (s. 7–25). New York: Cambridge University Press.
- Bańka, A. (2007). *Psychologiczne doradztwo karier*. Poznań: Print-B.
- Craig, R., Amernic, J., Tourish, D. (2014). Perverse Audit Culture and Accountability of the Modern Public University. *Financial Accountability & Management*, 1, 1–24.
- Cybal-Michalska, A. (2014). *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*. Kraków: Impuls.
- Czerepaniak-Walczak, M. (2015). Po pierwsze rentowność? Odzyskiwanie edukacji uniwersyteckiej. *Więź*, 1, 16–24.
- Derrida, J. (2002). *Without Alibi*. Stanford: Stanford University Press.
- Furedi, F. (2008). *Gdzie się podziiali wszyscy intelektualiści?*, tłum. K. Makaruk. Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Gold, M., Fraser, J. (2004). Managing self-management: successful transition to portfolio careers. *Work, Employment and Society*, 16 (4), 579–597.
- Hall, D.T., Mirvis, P.H. (1995). The new career contract: developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 3, 269–289.
- Ingarden, R. (1998). *Książeczka o człowieku*. Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Kuźnik, M. (2003). Tworzenie zorientowanych na przyszłość programów działań jako szansa przezwyciężenia kryzysu normatywnego wczesnej dorosłości. W: R. Derbis (red.), *Niepokoje i nadzieje współczesnego człowieka w sytuacji przełomu* (s. 427–450). Częstochowa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Częstochowie.
- Kwiek, M. (2008). Fenomen publicznych uniwersytetów przedsiębiorczych. W: A. Grzegorzczak, J. Sójka (red.), *Fenomen uniwersytetu* (s. 181–204). Poznań: Wydawnictwo UAM.
- Marody, M. (2014). O społecznym zakorzenieniu kultury uniwersytetu. *Nauka*, 2, 27–32.
- Murawska, A. (2010). Prawda w uniwersytecie. Między koniecznością a niemożnością. W: A. Murawska, I. Kość (red.), *Edukacja akademicka wobec prawdy* (s. 75–84). Szczecin: Wydawnictwo volumina.pl.
- Pieniądź, A. (2015). Dylematy humanistów: czy nowy model kariery naukowej? W: P. Sztompka, K. Matuszek (red.), *Idea uniwersytetu. Reaktywacja* (s. 205–210). Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Power, M. (1994). *The Audit Explosion*. London: Demos.
- Scheler, M. (1987). *Pisma z antropologii filozoficznej i teorii wiedzy*, tłum. A. Węgrzecki, S. Czernik. Warszawa: PWN.
- Stróżewski, W. (1994). *Istnienie i sens*. Kraków: Wydawnictwo Znak.
- Super, D. (1976). *Career Education and the Meaning of Work*. Washington: Department of Health Education and Welfare.
- Sztompka, P. (2017). Autonomia – fundament kultury akademickiej. *Nauka*, 3, 7–13.
- Tischner, J. (1994). *Myślenie według wartości*. Kraków: Znak.

Słowa kluczowe: kariera, kariera akademicka, sens pracy

Streszczenie

W artykule autorka ukazuje sposoby rozumienia kariery, a zwłaszcza koncentruje się na karierze akademickiej. Zwraca uwagę na wpisane w nią napięcia i sprzeczności. Akcentuje potrzebę podmiotowego konstruowania kariery, co nie jest elitarnym przywilejem, ale wyrazem tożsamości i dorosłości człowieka. Proponuje takie budowanie kariery, które jest równocześnie realizowaniem podmiotowego sensu pracy akademickiej. Pomocna może być w tym koncepcja sześciu płaszczyzn sensu Władysława Stróżewskiego.

THE ACADEMIC CAREER – A PERSON ON THEIR WAY TO THEMSELF AND TO A SENSE

Summary

In the article the different meanings of the term career are presented. On that background the academic career is analyzed. The author underlines tensions and contradictions that are inseparably connected with academic career. She also emphasizes the need of subjective way of career building, which is not an elite privilege but the expression of human identity and maturity. The career as a way of realization of subjective sense of academic work is suggested. It is referring to the Władysław Stróżewski idea of six levels of sense.

Keywords: career, academic career, sense of work