

prof. dr hab. Rafał Drozdowski
Wydział Socjologii UAM

Recenzja
dorobku Pani doktor Agnieszki Jeran
obejmująca wskazane osiągnięcie naukowe, pozostałe osiągnięcia naukowe
oraz osiągnięcia dydaktyczne i organizacyjne

Podstawowe informacje o Habilitantce

Pani Agnieszka Jeran jest absolwentką studiów ekonomicznych i socjologicznych. W roku 2000 uzyskała - po studiach odbytych na Wydziale Towaroznawstwa Akademii Ekonomicznej w Poznaniu - tytuł magistra inżyniera towaroznawstwa. Rok później ukończyła (studiując w Instytucie Socjologii Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza) studia socjologiczne. Kolejna ważna data w biografii naukowej Pani Agnieszki Jeran to rok 2006, w którym uzyskała ona stopień doktora nauk humanistycznych w dziedzinie socjologii. Gospodarzem przewodu doktorskiego był Instytut Socjologii UAM w Poznaniu, zaś podstawą nadania stopnia - napisana pod kierunkiem naukowym dr. hab. prof. UAM Michała Chmary rozprawa zatytułowana „Marka jako przedmiot badań socjologicznych. Komunikat, produkt, symbol”.

Początki kariery akademickiej dr Jeran nie wiążą się jednak z Poznaniem, lecz z Bydgoszczą. W latach 2006-2013 Habilitantka była zatrudniona - na stanowisku adiunkta - w Instytucie Nauk Społecznych (wcześniej Instytucie Socjologii) Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy. Poczynając od roku 2013 dr Jeran jest zawodowo związana są z Instytutem (a od 2019 roku Wydziałem) Socjologii Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

Po napisaniu doktoratu zainteresowania naukowo-badawcze dr Jeran objęły następujących pięć obszarów:

- (1) problematykę rynku pracy (w tym w szczególności – kwestię związków i zależności między edukacją a pracą, ale także takie bardziej szczegółowe zagadnienia, takie np. jak losy absolwentów i sposoby ich badania, uwarunkowania i konsekwencja uelastycznienia pracy czy rola kapitału społecznego przy poszukiwaniu satysfakcjonującego zatrudnienia),
- (2) problematykę społeczeństwa informacyjnego (w tym min. zjawisko wykluczenia cyfrowego),
- (3) problematykę wolontariatu (zwłaszcza kwestię motywów towarzyszących angażowaniu się w działalność wolontaryjną i fenomen tzw. wolontariatu akcyjnego),
- (4) problematyką społeczeństwa obywatelskiego,
- (5) projektowanie/ kształtowanie materialnych warunków pracy.

Pani dr Jeran wskazała jako swoje najważniejsze osiągnięcie naukowe po uzyskaniu stopnia doktora jednotematyczny cykl publikacji zatytułowany „Między edukacją a pracą –

socjologiczne spojrzenia na instrumentalność rozwijania kompetencji". W skład wspomnianego cyklu weszły następujące publikacje:

- (1) monografia autorska zatytułowana „Dobrani... Miary, skala i konsekwencje (nie)dopasowani na polskim rynku pracy”. Książka została wydana przez Wydawnictwo Naukowe Wydziału Nauk Społecznych UAM w 2019 roku,
- (2) opublikowany w roku 2016 w czasopiśmie „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” artykuł pt. „Nieoczywiste konsekwencje zwiększania poziomu kwalifikacji pracowników z wyższym wykształceniem”,
- (3) opublikowany w roku 2016 w czasopiśmie „Opuscula Socjologiczna” artykuł pt. „Praca zdalna jako źródło problemów realizacji funkcji pracy”,
- (4) opublikowany w 2014 roku w czasopiśmie „Studia Humanistyczne AGH” artykuł zatytułowany „Rodzina i znajomi – kapitał społeczny w znajdowaniu pracy” oraz
- (5) napisany wspólnie z A. Basińską, opublikowany w roku 2011 w czasopiśmie „Kultura i Edukacja” artykuł pt. „Co można zyskać będąc wolontariuszem na wielkich imprezach? O korzyściach z wolontariatu akcyjnego w świetle badań jakościowych w trzech wybranych miastach Polski”.

* * *

Niniejsza recenzja została podzielona na cztery części. W części pierwszej moja uwaga skupi się na ocenie 5 publikacji wskazanych przez Habilitantkę jako najważniejsze osiągnięcie naukowe. Część druga opinii będzie poświęcona pozostałym dokonaniom naukowym (badawczym i publikacyjnym) Habilitantki – w okresie po uzyskaniu przez nią stopnia doktora. Części trzecia i czwarta zawierać będą - odpowiednio - ocenę osiągnięć dydaktycznych i organizacyjnych Pani dr Jeran.

1. Ocena osiągnięcia naukowego

Pozwolę sobie rozpocząć ocenę zestawu publikacji wskazanych przez Panią dr Jeran jako jej najważniejsze osiągnięcie naukowe od uwag odnoszących się do monografii „Dobrani... Miary, skala i konsekwencje (nie)dopasowani na polskim rynku pracy”. Traktuję bowiem tę książkę (zapewne podobnie jak Habilitantka) jako główny element wspomnianego zestawu. Przyjmuję (starając się tu trochę zgadywać intencje Habilitantki, gdyż nie zostały one wystarczająco jasno wyrażone), że opiniowana monografia miała służyć następującym pięciu celom.

Po pierwsze, miała ona porządkować ramę teoretyczno-pojęciową socjologicznej refleksji na temat dopasowania i niedopasowania na rynku pracy (i szerzej: na temat relacji między edukacją a gospodarką). Celowi temu służą dwa pierwsze rozdziały książki.

Drugi cel monografii to przegląd polskich analiz i raportów diagnozujących stopień oraz strukturę dopasowania kwalifikacji i kompetencji do potrzeb rynku pracy. Celowi temu jest podporządkowany trzeci rozdział książki; omówiono w nim min. wybrane badania losów absolwentów oraz rezultaty „Bilansu Kapitału Ludzkiego” - bodaj najważniejszego



realizowanego w Polsce projektu badawczego mierzącego poziom kapitału ludzkiego i jego dopasowanie do potrzeb gospodarki.

Za trzeci cel książki „Dobrani... Miary, skala i konsekwencje (nie)dopasowani na polskim rynku pracy” uznać można analizę wtórną wyników projektu BKL, której rezultatem jest autorska klasyfikacja stopnia dopasowania wykształcenia i pracy (rozdział czwarty).

Kolejny, czwarty cel książki to próba przyjrzenia się (nie)dopasowaniom do rynku i jego potrzeb w dość specyficznej, ale właśnie przez to interesującej grupie zawodowej artystów i twórców (rozdział piąty).

I wreszcie za ostatni, piąty cel książki uznać można próbę zarysowania takiej strategii badawczej, która zdaniem Habilitantki pozwoliłaby badać zjawisko dopasowania i niedopasowania do potrzeb rynku pracy lepiej i w sposób bardziej wyczerpujący. Ów ostatni, piąty cel monografii jest więc równoznaczny z dążeniem do sformułowania zbioru dyrektyw metodologicznych, które pozwoliłyby uniknąć słabości projektów badających skalę, wymiary, strukturę, przyczyny oraz konsekwencje najrozmaitszych niedopasowań występujących na rynku pracy i które tym samym czyniłyby podobne projekty bardziej użytecznym.

Z pięciu wymienionych wyżej celów monografii najmniej ambitne naukowo wydają się dwa pierwsze. Do ich realizacji wystarcza w zasadzie rzemieślnicza staranność i systematyczność. Znacznie trudniejsze do osiągnięcia są trzy pozostałe cele. Zdecydowanie najlepiej udało się – w moim przekonaniu - wtórna analiza wyników projektu BKL. Docenić należy przede wszystkim pomysłowość analityczną Habilitantki, która zaowocowała (ciekawą, wyrazistą, więc dobrze porządkującą) autorską propozycją klasyfikacji stopnia dopasowania wykształcenia i pracy (rozdział czwarty). Wspomniana klasyfikacja wyodrębnia cztery różne sytuacje i grupy pracowników: (1) *niedopasowanych samouków* (w przypadku których ani formalne kwalifikacje, ani realne treści kształcenia nie są zgodne z charakterem wykonywanej pracy), (2) *niezgodnych wykształconych* (chodzi o pracowników, których profil wykształcenia jest niezgodny z wymogami pracy jaką wykonują, lecz którzy równocześnie nabyli w trakcie kształcenia szereg przydatnych w pracy kwalifikacji), (3) *ofiary systemu* (tak określiła Habilitantka osoby, które wprowadzicie są zatrudnione na stanowiskach o profilu zbieżnym z ich wykształceniem formalnym, ale uzyskana w procesie kształcenia wiedza nie jest przydatna przy wykonywaniu większości zadań zawodowych) i (4) *owoce systemu* (to pracownicy, którzy są zatrudnieni na stanowiskach zbieżnych z formalnym profilem wykształcenia i w przypadku których nabyte w trakcie kształcenia kompetencje są przydatne w wykonywanej pracy). Docenić trzeba również wysiłek włożony przez dr Jeran w swoisty recycling szeregu szczegółowych danych zastanych zgromadzonych w toku realizacji projektu BKL; pozwolił on interesująco opisać cztery wymienione przed chwilą kategorie pracowników (za pomocą cech społeczno-demograficznych, ale także za pomocą takich cech jak poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy, poziom zarobków czy staż). Wiadomo dzięki temu min. jaki jest poziom „wrośnięcia” w rynek pracy poszczególnych grup pracowników i jak bardzo prawdopodobne (lub nieprawdopodobne) są „wędrówki” między poszczególnymi kategoriami różniącymi się między sobą stopniem dopasowania do rynku pracy.

Znacznie mniej przekonuje mnie natomiast rozdział poświęcony analizie dopasowania (i niedopasowania) do rynku artystów i twórców. Tak naprawdę, większa część tego rozdziału to dość ogólny opis losów zawodowych i sytuacji zawodowej absolwentów uczelni

artystycznych i szerzej - osób związanych z przemysłami kreatywnymi. Jest więc mowa o wieloetatomości i wielozadaniowości, które są doświadczeniem znacznej części twórców, o rozterkach moralnych związanych z godzeniem się na status „chałturnika”, o tym, że nie tylko artyści - wolni strzelcy, ale także znaczna część zatrudnionych na etacie pracowników instytucji kultury należy dziś do prekariatu id. Domyślam się, jaka mogła być intencja zainteresowania się artystami i twórcami w kontekście szerszego problemu, jakim jest kwalifikacyjne i kompetencyjne dopasowanie (i niedopasowanie) do rynku pracy. Po prostu – wolno było, całkiem zasadnie liczyć na to, że specyfika tej zbiorowości będzie inspirować do szukania mniej szablonowych i mniej samonarzucających się miar dopasowania (takich jak np. stabilność równoczesnej współpracy z wieloma różnymi partnerami zawodowymi). Po drugie, przypadek artystów i twórców jest świetnym pretekstem, aby na kwestię dopasowania spojrzeć bardziej s y m e t r y c z n i e – analizując nie tylko stopień i skalę dopasowania pracowników do rynku, lecz także i realną zdolność kształtowania rynku przez pracowników. Tym większa szkoda, że w rozdziale (w zasadzie) za główną miarę dopasowania artystów i twórców uznane zostały dane dotyczące bezrobocia rejestrowanego w poszczególnych zawodach artystycznych. Pomijam już fakt, że w przypadku artystów i twórców operowanie liczbą zarejestrowanych bezrobotnych jest wyjątkowo zawodne, czego świadectwem mogą być np. przywołane na str. 189 monografii dane: 142 zarejestrowanych – w określonym okresie - jako bezrobotni rzeźbiarzy to niby mniej niż 431 zarejestrowanych w tym samym projektantów wzornictwa przemysłowego; jeśli jednak porównamy, ilu rzeźbiarzy i ilu projektantów opuszcza rokrocznie mury polskich uczelni artystycznych, wówczas, uświadomimy sobie, że doświadczenie bezrobocia jest wśród rzeźbiarzy wielokrotnie częstsze niż wśród absolwentów kierunku wzornictwo przemysłowe (i kierunków pokrewnych). Tym, co razi najbardziej jest uderzająca w wielu momentach nieadekwatność pojęć i miar, za pomocą których opisujemy w socjologii funkcjonowanie rynku pracy do sytuacji zawodowej osób, które wykonują zawody artystyczne. Uczciwie mówiąc, przyznaje to zresztą i sama Habilitantka (por. s. 203 monografii).

Bez porównania korzystniej oceniam rekomendacje metodologiczne Habilitantki. Zaproponowany na s. 206 autorski schemat badań mierzących niedopasowania jest spójny i przekonujący. W pełni zgadzam się z Habilitantką, że póki co więcej wiemy o makrostrukturalnym, niż indywidualnym aspekcie dopasowania do rynku pracy. Dlatego min. (tu znowuż pełna zgoda) tak ważne i tak potrzebne są badania, które mają na celu pokazać skalę dopasowania indywidualnego dopasowania na poziomie człowiek – zawód (por. s. 205). Inna rzecz, że takie badania oznaczać będą, że pracy badawczej przybędzie raczej psychologom, niż socjologom; chyba nie powinniśmy być jednak o to specjalnie zazdrośni. Wreszcie, całkowicie zgadzam się i z tymi uwagami Pani dr Jeran, które mają charakter refleksji meta-metodologicznej: długo można by dyskutować choćby na temat performatywności badań, których przedmiotem jest dopasowanie pracowników: czy i w jakim stopniu sprzyjają one nie zawsze przecież pożądanemu uzawodowieniu kształcenia (także akademickiego), czy i jak bardzo utrwalają one postawę swoistej r o s z c z e n i o w o ś c i rynku pracy i całej gospodarki wobec systemu kształcenia, która nie tylko w ostatecznym rozrachunku niszczy ten ostatni, ale która też obniża – w średniej i dłuższej perspektywie czasowej – potencjał innowacyjny biznesu, czy i kiedy programują one i legitymizują najrozmaitsze fikcje biurokratyczne mające nie tyle prowadzić do lepszego współdziałania



edukacji i gospodarki, ile maskować fakt, iż bardzo często kierują się one diametralnie różnymi racjonalnościami?

W gruncie rzeczy szkoda (tym razem to nie zarzut, ale uwaga polemiczna), że w książce „Dobrani... Miary, skala i konsekwencje (nie)dopasowani na polskim rynku pracy” nie znalazło się miejsce dla rozdziału, który byłby poświęcony w y ł ą c z n i e kwestiom metodologicznym. To prawda, że wątki metodologiczne są obecne w książce. Pojawiają się one jednak w bardzo różnych kontekstach, zaś „Uwagi końcowe”, które - jak się domyślam - zostały pomyślane jako to miejsce, w którym refleksje o charakterze metodologicznym (i meta-metodologicznym) miały dojść do głosu najpełniej wydają mi się (pomimo tego, że są naprawdę dobrze napisanym i gęstym znaczeniowo tekstem) zbyt zdawkowe.

Ów metodologiczny rozdział książki mógłby być skoncentrowany na następujących trzech kwestiach. Po pierwsze, na sposobie/ sposobach rozumienia kapitału ludzkiego. Niemal powszechnie uznaje się dzisiaj, że na kapitał ludzki składa się zarówno (1) wykształcenie formalne (mierzone zazwyczaj liczbą lat nauki oraz liczbą i charakterem najrozmaitszych dyplomów i certyfikatów zawodowych) jak i (2) realne kompetencje i umiejętności. Pytanie jednak, jak je rozumieć i „wymiarować”? Np. M. Kocór proponuje, aby wyodrębnić trzy wymiary kompetencji: kompetencje kluczowe, ogólne oraz zawodowe.¹ Co jednak z kompetencjami wrodzonymi? Czy można przyjąć, że w skład kapitału ludzkiego wchodzi nie tylko kompetencje nabyte (więc wyuczalne), lecz również wrodzone (*de facto* zatem takie, które można uznać za element kapitału biologicznego²)? Jak traktować wiedzę, kompetencje i umiejętności nabyte podczas kształcenia nieformalnego – np. w trakcie zagranicznych wyjazdów zarobkowych - i nie zweryfikowane żadnymi formalnymi certyfikatami? Druga fundamentalnie ważna kwestia metodologiczna to oczywiście sam sposób pomiaru niedopasowania. Znow przywołam M. Kocóra, który przekonuje do własnej metody szacowania niedopasowania edukacyjnego i kompetencyjnego opartej na wykorzystaniu informacji pochodzących zarówno od pracowników jak i od pracodawców.³ Pytanie, czy jest to interesująca i oryginalna propozycja? Inne pytania – czy/ jak mierzyć subiektywne poczucie dopasowania? Czy potrzebujemy dodatkowych i uzupełniających wskaźników dopasowania – aby nie być skazanym na te najbardziej oczywiste – jak bezrobocie czy poziom dochodów? Po trzecie, wydaje się, że ów rekomendowany tu przeze mnie rozdział metodologiczny mógłby dotyczyć także kwestii ogólniejszych: jakie są konkretne średnio- i długofalowe konsekwencje niedopasowania? Czy można mówić, że w pewnych okolicznościach (w jakich?) nadwyżka bądź deficyt wykształcenia i zwłaszcza kompetencji są f u n k c j o n a l n e (choćby w takim znaczeniu, że mobilizujące, aktywujące nowe potencje)? Jak ma się sytuacja, w której mamy do czynienia z niedopasowaniem w postaci

¹ Por. M. Kocór, *Nadwyżka czy deficyt kompetencji? Konsekwencje niedopasowania na rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2019, s. 33.

² Por. M. Ziółkowski, R. Drozdowski, *Funkcjonowanie kapitałów kulturowego i społecznego w dobie pragmatyzacji świadomości społecznej*, „Przegląd Socjologiczny” nr 2, 1999.

³ Por. M. Kocór, *Nadwyżka...*, op. cit. Nawiasem mówiąc, może nieco dziwić, że przywołana książka nie została zauważona przez Habilitantkę. Być może stało się tak dlatego, że obie monografie – M. Kocóra i A. Jeran ukazały się mniej więcej w tym samym czasie. Tak czy inaczej powinno jednak niepokoić, że autorzy, którzy zajmują się praktycznie tym samym problemem nie widzą swoich publikacji (również tych pomniejszych, publikowanych w postaci artykułów i raportów. Nie sprzyja to kumulowaniu się dokonań badawczych i teoretyczno-metodologicznych.

nadwyżki wykształcenia i kompetencji do (wciąż wpływową w naukach pedagogicznych) koncepcji edukacyjnej wartości dodanej? Te i podobne pytania są równie ważne jak stosunkowo proste pytanie o skalę i strukturę niedopasowania. Chcąc na nie rzetelnie odpowiedzieć trzeba dysponować jednak przemyślanymi i sprawdzonymi strategiami badawczymi. Warto nad nimi pracować i warto o nich rozmawiać przy każdej nadarzającej się okazji.

* * *

Poniżej (znacznie już krócej) kilka uwag na temat pozostałych czterech publikacji wchodzących w skład najważniejszego osiągnięcia naukowego Pani dr Agnieszki Jeran. Podążając tropem tytułu przedstawionego przez Habilitantkę zestawu („Między edukacją a pracą – socjologiczne spojrzenia na instrumentalność rozwijania kompetencji”), zakładam, że intencją Habilitantki było zaprezentowanie takiego cyklu publikacji, który zachęcałby do możliwie jak najszerszego spojrzenia na zjawisko i n s t r u m e n t a l n e g o podejścia do kształcenia. Możliwie jak najszerszego, czyli takiego, które dostrzega i czyni przedmiotem uwagi badawczej nie tylko kalkulacje towarzyszące wyborowi takiej czy innej szkoły, zaś później – takich czy innych studiów wyższych⁴, ale również interesuje się w s z e l k i m i strategiami obliczonymi na maksymalizację szans na rynku pracy.

Niewątpliwie, do strategii takich należy kształcenie ustawiczne (zagadnieniu temu jest poświęcony opublikowany w czasopiśmie „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” artykuł pt. „Nieoczywiste konsekwencje zwiększania poziomu kwalifikacji pracowników z wyższym wykształceniem”). Należy do nich także angażowanie się w wolontariat – praca w charakterze wolontariusza może być równoznaczna z darmowym nabywaniem kwalifikacji o potencjalnie dużej wartości rynkowej, z wchodzeniem w nowe i atrakcyjne sieci społeczne, z uwiarygodnianiem się w określonych rolach itp. Może pełnić ona funkcję stażu, może być nawet sposobem podpatrywania czyjegoś *know-how*. O wszystkim tym mowa jest w artykule pt. „Co można zyskać będąc wolontariuszem na wielkich imprezach? O korzyściach z wolontariatu akcyjnego w świetle badań jakościowych w trzech wybranych miastach Polski”, który został opublikowany w czasopiśmie „Kultura i Edukacja”.

Prawdę powiedziawszy, znacznie mniej pasują mi do zaproponowanego przez Habilitantkę zestawu dwa pozostałe teksty (artykuł pt. „Praca zdalna jako źródło problemów realizacji funkcji pracy” oraz artykuł zatytułowany „Rodzina i znajomi – kapitał społeczny w znajdowaniu pracy”). Gwoli ścisłości – obie wymienione publikacje cechuje wysoki poziom merytoryczny. Bardzo podoba mi się krytycyzm artykułu na temat pracy zdalnej; Habilitantka wskazuje, że praca zdalna kryje w sobie cały szereg dość fundamentalnych zagrożeń dla pracowników, że zacieranie granicy między „pracą” a domem” nie tylko może odspołeczniać i atomizować, ale również może prowadzić do faktycznego naruszenia wielu ważnych regulacji z zakresu prawa pracy. Nawiasem mówiąc, interesujące byłoby spojrzenie na pracę zdalną nie tyle już nawet z perspektywy koncepcji Work-Life Balance (co *de facto* czyni Habilitantka), ile z perspektywy teorii granic między pracą a życiem (boundary theory i border theory); one dziś bowiem wydają się najbardziej pomocnymi dla zrozumienia mechanizmów zarządzania granicami między pracą a życiem ramami teoretycznymi.

⁴ Por. np. A. Kokocińska, *Społeczna wartość wyższego wykształcenia*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2015.



Interesujący i wartościowy jest bez wątpienia również artykuł na temat roli kapitału relacyjnego w poszukiwaniu pracy. Powtórzę jednak: obydwie te artykuły wydają mi się słabo nawiązywać do tytułu wskazanego przez Habilitantkę jako najważniejsze osiągnięcie naukowe.

2. Ocena pozostałego dorobku naukowego

Z Autoreferatu wynika, że w okresie pomiędzy uzyskaniem stopnia doktora (2006) a datą złożenia wniosku o wszczęcie postępowania habilitacyjnego dr Agnieszka Jeran opublikowała (wyjawszy monografię i 4 artykuły wskazaną jako jego najważniejsze osiągnięcie naukowe) 15 rozdziałów monografiach zbiorowych oraz 36 artykułów w czasopismach naukowych.

Pod względem ilościowym dorobek publikacyjny Habilitantki przedstawia się więc imponująco. Warto dodać, że więcej, niż dobrze prezentuje się również jego ocena bibliometryczna. Z satysfakcją odnotowuję, że na jednoznacznie pozytywną ocenę zasługuje też merytoryczna strona przedstawionego przez Panią dr Jeran „portfolio” publikacji naukowych.

Jeśli miałbym tu (mimo wszystko) jakieś wątpliwości to dotyczą one dwóch kwestii. Po pierwsze, w owym „portfolio” znalazły się także teksty, które uległy dezaktualizacji (np. pochodzący z roku 2010 artykuł zatytułowany „Narastanie domocentryczności – przemiany w korzystaniu z Internetu w Polsce”). Rzeczywiście - teza o coraz większej domocentryczności Internetu mogła brzmieć przed dziesięcioma laty atrakcyjnie. Chwilę później okazało się jednak, że Internet ma także swoje oblicze mobilne i że w zasadzie to ono staje się najważniejsze. Oczywiście, zawsze można przyjąć, że prezentacja dorobku powinna być wyczerpująca i że powinny się w niej znaleźć również dokonania, które się nie obroniły. Nie jestem co do tego przekonany. Przyjmuję jednak do wiadomości, że wolno tu mieć inne zdanie. I druga wątpliwość. Otóż razi mnie trochę strategia, która polega na mnożeniu tekstów krążących wokół jednego zagadnienia i „konsumujących” wyniki tego samego projektu. Uwaga ta dotyczy min. wyszczególnionych na s. 18 Autoreferatu artykułów na temat wolontariatu. Z jednej strony, nie sposób zabronić autorom takiego postępowania (wszak zawsze można próbować spojrzeć na te same rezultaty i na ten sam problem badawczy z różnych perspektyw, zawsze też można powiedzieć, że kolejne teksty stanowią rozwinięcie poprzednich i w jakiś sposób je dopowiadają). Z drugiej strony, trudno oprzeć się wrażeniu, że powracanie w kolejnych publikacjach do tej samej problematyki i nawet tych samych badań jest (przede wszystkim) pewną strategią publikacyjną obliczoną na maksymalizację wskaźników bibliometrycznych dorobku.

Na szczęście, znacznie więcej przemawia za tym, aby o publikacjach Habilitantki wypowiadać się pochlebnie. Po pierwsze, są wśród nich „teksty założycielskie”, inicjujące zainteresowanie polskiej socjologii nowymi obszarami badawczymi - przykładem opublikowany w czasopiśmie „Kultura i Społeczeństwo” roku 2004 (zatem jeszcze przed uzyskaniem przez Habilitantkę stopnia doktora) artykuł zatytułowany „Internet jako narzędzie i przedmiot badań”. Po drugie, niezależnie od wyrażonej tu chwilę wcześniej wątpliwości dotyczącej swoistej „nadprodukcji” artykułów poświęconych wolontariatowi, przyznać trzeba, że sama decyzja o naukowo-badawczym zainteresowaniu się wolontariatem jest godna

uznania. Świadczy ona o dużej wyobraźni i pomysłowości badawczej - wolontariat jest bowiem tyleż specyficznym co interesującym miejscem zbiegania się całego szeregu procesów i mechanizmów, które cechują się różnymi logikami (efektywnościowo-rynkową, altruistyczną, proobywatelską itd.). Kolejny argument, aby zajmować się dziś wolontariatem jest następujący: jego kształt w istotny sposób wpływa na kształt społeczeństwa obywatelskiego, współdecyduje o poziomie kapitału społecznego i współwyznacza sposoby myślenia o indywidualnych oraz zbiorowych działaniach uzasadnianych potrzebą chronienia dobra wspólnego. Po trzecie, bardzo wysoko oceniam cykl artykułów związanych z tematyką kształtowania materialnych warunków pracy i zamieszkiwania (np. napisany wspólnie z A. Basińską artykuł pt. „Home sweet work. Praca w wersji IKEA czy napisany razem z tą samą autorką tekst zatytułowany „Przyszłe miejsce pracy – w stronę Activity Based Working”). Wszystkie te publikacje łączy interdyscyplinarne spojrzenie, wszystkie sytuują się na styku kilku ciekawie rozwijających się subdyscyplin socjologii – takich jak socjologia przedmiotów, socjologia materialności czy socjologia zamieszkiwania. Wreszcie, wszystkie przerzucają pomost między refleksją i badaniami socjologicznymi a projektowaniem partycypacyjnym. Po czwarte, trudno nie docenić dorobku Habilitantki w zakresie szeroko rozumianej socjologii pracy; wyróżniłbym tu zwłaszcza te publikacje, które zwracają uwagę polskiemu czytelnikowi na nowe tendencje obecne na rynku pracy – takie choćby jak zjawisko pracy zdalnej czy zjawisko określane mianem *flexicurity*.

* * *

Poniżej jeszcze krótko o doświadczeniu Pani dr Agnieszki Jeran w realizacji projektów badawczych. Do chwili obecnej dr Jeran była kierownikiem 1 grantu (finansowanego ze środków NCN). W 9 kolejnych projektach badawczych Habilitantka uczestniczyła jako członek zespołu badawczego odpowiadający za część zadań badawczych lub/ i za raport końcowy. Niewątpliwie więc, doświadczenie badawcze dr Jeran jest duże. Jedyną wątpliwość wiąże się z charakterem części zrealizowanych projektów. Z jednym wyjątkiem nie są to projekty finansowane ze środków Narodowego Centrum Nauki bądź Narodowego Centrum Badań i Rozwoju. Nie chcę przez to powiedzieć, że projekty badawcze, które są finansowane np. ze środków europejskich lub samorządowych są w jakikolwiek sposób gorsze i mniej naukowe, niż projekty NCN-u lub NCBiR-u. Owe projekty europejskie są jednak często pozyskiwane w inny sposób niż typowe projekty naukowe – min. w oparciu o konkursy ofert, nieco też inaczej wygląda nadzór nad ich realizacją. Warto mieć tego świadomość. Niezależnie bowiem od tego, że doświadczenie w realizacji podobnych projektów jest bez wątpienia bardzo cenne, zaś ich wkład w rozwój nauki bywa niemierniejszy, niż ma to miejsce w przypadku projektów sensu stricto naukowych, prawdą jest i to, że wiele z nich ma postać stosunkowo prostych badań stosowanych.

3. Ocena osiągnięć dydaktycznych

Od momentu zatrudnienia (w 2013 roku) w Instytucie Socjologii UAM Pani dr Agnieszka Jeran najczęściej prowadziła w formie – wykładu bądź ćwiczeń - zajęcia uczące warsztatu socjologicznego (min. Wprowadzenie do badań stosowanych, Metodologia nauk społecznych, Metody badań ilościowych, Procedury badań ewaluacyjnych). Wśród prowadzonych przez dr Jeran zajęć znalazły się także zajęcia bezpośrednio nawiązujące do jej zainteresowań

naukowo-badawczych (min. Polityka rynku pracy). Trzeci dający się wyodrębnić obszar zainteresowań dydaktycznych Habilitantki to polityki publiczne (dr Jeran prowadziła lub prowadzi takie min. zajęcia jak Zarządzanie w sektorze publicznym, Sfera publiczna – studium przypadku).

Na doświadczenie dydaktyczne dr Jeran składa się także opieka naukowa nad studentami piszącymi prace licencjackie oraz organizacja i merytoryczny nadzór nad praktykami studenckimi. Warto zauważyć, że duża część prowadzonych przez dr Jeran zajęć łączy w sobie perspektywę socjologiczną z perspektywą charakterystyczną dla teorii zarządzania. Jest to zapewne rezultat odbytych przez Habilitantkę studiów ekonomicznych.

Podsumowując tę część recenzji – dorobek dydaktyczny Pani dr Jeren prezentuje się dobrze. Jest spójny i w żadnym razie nie można mu zarzucić „wszystkoizmu”. Jest też dość ściśle powiązany z problematyką projektów badawczych współrealizowanych przez Habilitantkę.

4. Ocena osiągnięć organizacyjnych

W roku 2016 dr Agnieszka Jeran weszła w skład dyrekcji Instytutu Socjologii UAM, pełniąc w niej funkcję zastępcy dyrektora odpowiadającego za dydaktykę oraz sprawy studenckie. Po przekształceniu Instytutu Socjologii UAM w Wydział Socjologii UAM dr Jeran pełni funkcję prodziekana ds. studenckich. Niewątpliwie, obie te funkcje pozwalają zgromadzić spore doświadczenie organizacyjne. Ich należyte sprawowanie wymaga nie tylko „technicznych” umiejętności zarządczych, ale również zaufania ze strony społeczności akademickiej.

Oceniając działalność organizacyjną dr. Jeran należy uwzględnić (i docenić) także takie aktywności jak organizowanie studenckich praktyk zawodowych czy współpraca z otoczeniem uczelni. I w jednym i w drugim przypadku osiągnięcia Habilitantki są znaczne.

Podsumowanie

Dorobek badawczy i publikacyjny Pani dr Agnieszki Jeran (nie tylko ten wskazany jako najważniejsze osiągnięcie naukowe, ale także pozostałe) cechuje rzetelność. Widać, że jest on wynikiem systematycznej pracy badawczej i analitycznej. Na podkreślenie zasługuje też doniosłość problematyki podejmowanej przez Habilitantkę; przedmiotem jej uwagi badawczej są zazwyczaj zjawiska, zagadnienia i procesy mające kluczowe znaczenie dla kształtu porządku społecznego.

Domyślam się, że wątpliwości budzić może fakt, iż znaczna część tekstów, które wyszły spod pióra Habilitantki (łącznie z monografią „Dobrani... Miary, skala i konsekwencje (nie)dopasowani na polskim rynku pracy” oparta jest na danych zastanych (wygenerowanych min. w ramach projektów „Bilansu Kapitału Ludzkiego” i „Diagnoza Społeczna”). Nie podzielam jednak tych wątpliwości. Co więcej, jestem zdania, że „recycling” danych, który stosuje dr Jeran jest rozsądną, pełnoprawną i potrzebną praktyką badawczą, dzięki której da się wyciągnąć ze zgromadzonych przez różne zespoły badaczy danych maksymalnie dużą ilość informacji. To nie tylko oszczędność czasu i pieniędzy. To przede wszystkim odpowiedzialne i wolne od egoizmu podejście metodologiczne, dzięki któremu zwiększa się szansa na optymalne wykorzystanie pęczniejących baz i repozytoriów danych.



Pozostaje odpowiedź na pytanie o wkład Habilitantki w rozwój dyscypliny. Uważam, że polega on, po pierwsze, na wprowadzeniu do polskiej socjologii systematycznej refleksji na temat nowych zjawisk zmieniających oblicze rynku pracy i kształt relacji między pracownikami a pracodawcami. Mam na myśli takie choćby zjawiska jak praca zdalna, idea *flexicurity* - modelu zatrudnienia łączącego elementy elastycznego rynku pracy ze starymi i nowymi gwarancjami socjalno-opiekuńczymi czy wykorzystywanie projektowania partycypacyjnego przy kształtowaniu przestrzeni pracy. Po drugie, za wkład Habilitantki w rozwój socjologii uznać można konsekwentnie rozwijany przez nią zamyśl teoretyczno-badawczy, który polega na tropieniu wszelkich strategii obliczonych na sukces na rynku pracy (nie tylko tych oczywistych, polegających na inwestowaniu w możliwie jak najbardziej „rynkowe” wykształcenie, ale także bardziej pośrednich - takich np. jak inwestowanie w potencjalnie o p ł a c a l n e relacje społeczne, zdobywanie nowych umiejętności i kwalifikacji na quasi-ryнку pracy wolontaryjnej czy inwestowanie w umiejętności i technologie pozwalające na maksymalizowanie autonomii.

Konkluzja

Biorąc pod uwagę zarówno ocenę wskazanego przez Habilitantkę osiągnięcia naukowego jak i ocenę jej pozostałych osiągnięć naukowo-badawczych, dydaktycznych i organizacyjnych stwierdzam, że Pani dr Agnieszka Jeran **spełnia ustawowe i zwyczajowe wymogi stawiane dorobkowi habilitacyjnemu. Opowiadam się w związku z powyższym za nadaniem Pani dr Agnieszce Jeran stopnia doktora habilitowanego nauk społecznych w dyscyplinie socjologia.**



/Rafał Drozdowski/