

KONFERENCJA REKTORÓW AKADEMICKICH SZKÓŁ POLSKICH
FUNDACJA REKTORÓW POLSKICH

Model awansu naukowego w Polsce

**Zapis wystąpień oraz części debaty, które odbyły się
podczas konferencji w Krakowie w dniach 17–18 marca 2006 r.**

Praca zbiorowa
pod redakcją Franciszka Ziejki

Kraków – Warszawa 2006

Opracowanie zawiera większość wystąpień oraz częściowy zapis debaty, które odbyły się na konferencji zorganizowanej w dniach 17–18 marca 2006 r. w Krakowie, a poświęconej problematyce „Modelu Awansu Naukowego w Polsce”.

W publikacji znajdują się także teksty, których nie zaprezentowano podczas konferencji – zostały nadesłane po jej zakończeniu.

Publikowane teksty często mają charakter stenogramu. Dla zachowania ich charakteru i atmosfery debaty zostały one poddane jedynie wstępnej redakcji i powinny być odczytywane jako żywe słowa wypowiedziane przez autorów.

Redakcja merytoryczna
Franciszek Ziejka

Projekt okładki
Mariusz Luterek

Opracowanie redakcyjne
Katarzyna Frankowicz
Łukasz Stadnicki
Anna Wierzchowska

© Copyright by KRASP, Warszawa 2006

Utwór w całości ani we fragmentach nie może być powielany, ani rozpowszechniany za pomocą urządzeń elektronicznych, mechanicznych, kopiujących, nagrywających i innych bez pisemnej zgody posiadacza praw autorskich.

ISBN 83-7244-772-1

Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich i Fundacja Rektorów Polskich wyrażają podziękowanie wydawnictwu SGGW za wydrukowanie niniejszej publikacji.

Wydawnictwo SGGW, ul. Nowoursynowska 166, 02-787 Warszawa, tel.(022) 593 55 20
Wydanie I, Nakład: 800 egz.

**Fundacja Rektorów Polskich składa podziękowanie
Polskiemu Koncernowi Naftowemu Orlen S.A.
za dofinansowanie przygotowania niniejszej publikacji.**

**Wydawnictwo to powstało w ramach realizacji umowy
o partnerstwie strategicznym pomiędzy
Konferencją Rektorów Akademickich Szkół Polskich
a Fundacją Rektorów Polskich**

Spis treści

Skład Zespołu ds. Opracowania Modelu Kariery Akademickiej w Polsce . .	9
Lista uczestników konferencji	10
SŁOWO WSTĘPNE – Tadeusz Luty (Przewodniczący Konferencji Akademickich Szkół Polskich; Rektor Politechniki Wrocławskiej)	15
WPROWADZENIE – Franciszek Ziejka (Rektor Uniwersytetu Jagiellońskiego w latach 2002–2005)	17

CZĘŚĆ I

Zapis wystąpień i debaty z Konferencji „Model Awansu Naukowego w Polsce”	19
--	----

SESJA I

WYSTĄPIENIA

1. Karol Musioł (Rektor Uniwersytetu Jagiellońskiego) – <i>Powitanie uczestników</i>	19
2. Franciszek Ziejka (Rektor Uniwersytetu Jagiellońskiego w latach 2002–2005)	20
3. Michał Szulczewski (Przewodniczący Rady Nauki przy MNiSW; Uniwersytet Warszawski) – <i>Drogi kariery w perspektywie zmian systemu badań naukowych</i>	22
4. Ryszard Tadeusiewicz (Członek Centralnej Komisji ds. Stopni i Tytułów Naukowych; Akademia Górnicza-Hutnicza w Krakowie) – <i>Kariera jako cel czy jako skutek pracy naukowej</i>	28
5. Tadeusz Marek (Członek Rady Nauki przy MNiSW; Uniwersytet Jagielloński) – <i>System awansu naukowego a realizacja celów polityki naukowej</i>	33

DYSKUSJA

1. Wiesław Banyś (Prorektor Uniwersytetu Śląskiego)	36
2. Bogusław Smólski (Rektor Wojskowej Akademii Technicznej)	37
3. Andrzej Elias (Rektor Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej) . . .	38
4. Janusz Teczek (Prorektor Akademii Ekonomicznej w Krakowie) . . .	39

5. Jerzy Malec (Przewodniczący Konferencji Rektorów Zawodowych Szkół Polskich (KRZaSP), Rektor Krakowskiej Szkoły Wyższej im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego)	41
--	----

SESJA II

WYSTĄPIENIA

1. Małgorzata Dąbrowa-Szefler (Centrum Badań Polityki Naukowej i Szkolnictwa Wyższego; Uniwersytet Warszawski) – <i>Model kształcenia doktorantów w praktyce – w świetle badań ankietowych</i>	43
2. Marek Chmielewski (Polska Akademia Nauk) – <i>Czy mobilność kadry jest warunkiem rozwoju nauki w Polsce?</i>	49
3. Tomasz Łuczak (Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu) – <i>Kilka uwag o nauce w Polsce</i>	55
4. Marzenna Weresa (Szkoła Główna-Handlowa) – <i>Kariera akademicka w naukach ekonomicznych</i>	59
5. Zdzisław Latajka (Uniwersytet Wrocławski) – <i>Czynniki wpływające na efektywność studiów doktoranckich</i>	66

DYSKUSJA

1. Tomasz Winnicki (Przewodniczący Konferencji Rektorów Państwowych Szkół Zawodowych (KRPSZ); Rektor Kolegium Karkonoskiego w Jeleniej Górze)	73
2. Andrzej Jajszczyk (Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie) . . .	74
3. Włodzimierz Kurnik (Rektor Politechniki Warszawskiej)	75
4. Paweł Koteja (Uniwersytet Jagielloński)	77
5. Jan Krysiński (Politechnika Łódzka)	78
6. Tomasz Łuczak (Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu) . . .	80
7. Jacek Puchała (Akademia Rolnicza w Krakowie)	80
8. Osman Achmatowicz (Centralna Komisja ds. Stopni i Tytułów) . . .	82
9. Zbigniew Dobrzański (Akademia Rolnicza we Wrocławiu)	83
10. Andrzej Zięba (Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie)	86

SESJA III

WYSTĄPIENIA

1. Liliana Sikorska (Uniwersytet Adama Mickiewicza) – <i>Co dalej młody doktorze? Czyli o karierze naukowej po doktoracie</i>	87
2. Michał Ochwat (Prezes Towarzystwa Doktorantów Uniwersytetu Jagiellońskiego; Krajowa Reprezentacja Doktorantów) – <i>Studia doktoranckie jako pierwszy stopień awansu naukowego</i>	94
3. Anna Tracz (Politechnika Wrocławska; Krajowa Reprezentacja Doktorantów) – <i>Ochrona wiedzy warunkiem awansu naukowego doktoranta</i> .	100

4. Rafał Ruzik (Krajowa Reprezentacja Doktorantów; Politechnika Warszawska) – *Studia doktoranckie w świetle Europejskiej Karty Naukowca* 104

DYSKUSJA

1. Katarzyna Martowska (Rada Główna Szkolnictwa Wyższego) 108
 2. Henryk Samsonowicz (Polska Akademia Nauk) 109
 3. Andrzej Derdziuk (Katolicki Uniwersytet Lubelski) 109
 4. Andrzej Elias (Rektor Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej w Warszawie) 110

SESJA IV

WYSTĄPIENIA PANELOWE

1. Franciszek Ziejka (Rektor Uniwersytetu Jagiellońskiego w latach 2002–2005) 112
 2. Jerzy Woźnicki (Rektor Politechniki Warszawskiej w latach 1996–2002; Fundacja Rektorów Polskich) 113
 3. Bogusław Smólski (Rektor Wojskowej Akademii Technicznej) 120
 4. Piotr Sztompka (Uniwersytet Jagielloński) 121
 5. Henryk Samsonowicz (Polska Akademia Nauk) 126
 6. Osman Achmatowicz (Centralna Komisja ds. Stopni i Tytułów) 128
 7. January Weiner (Uniwersytet Jagielloński; Członek Komisji Badań na Rzecz Rozwoju Nauki przy MNiSW) 136
 8. Janusz Lipkowski (Polska Akademia Nauk) 146
 9. Krzysztof Pawłowski (Rektor Wyższej Szkoły Biznesu – National Louis University w Nowym Sączu) 147
 10. Wojciech Pillich (Krajowa Sekcja Nauki NSZZ „Solidarność”) 151
 11. Piotr Węgleński (Rektor Uniwersytetu Warszawskiego w latach 1999–2005) 154
 12. Franciszek Ziejka (Rektor Uniwersytetu Jagiellońskiego w latach 2002–2005) 155

DYSKUSJA

1. Wojciech Mitkowski (Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie; Wiceprzewodniczący rady Głównej Szkolnictwa Wyższego) 158
 2. Katarzyna Niemirowicz-Szczytt (Prorektor Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie) 159
 3. Ewa Benko (Prorektor Akademii Techniczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej) 159
 4. Andrzej Jajszczyk (Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie) 160
 5. Rafał Ruzik (Krajowa Reprezentacja Doktorantów; Politechnika Warszawska) 161

6. Tomasz Winnicki (Przewodniczący Konferencji Rektorów Państwowych Szkół Zawodowych (KRPSZ); Rektor Kolegium Karkonoskiego w Jeleniej Górze)	162
7. Anna Sajdak (Uniwersytet Jagielloński)	163
8. Piotr Wroczyński (Politechnika Gdańska; Rada Główna Szkolnictwa Wyższego)	163
9. Zbigniew Marciniak (Przewodniczący Państwowej Komisji Akredytacyjnej)	165
10. Jerzy Kubicki (Prorektor Akademii Morskiej w Gdyni)	165
11. Franciszek Ziejka (Rektor Uniwersytetu Jagiellońskiego w latach 2002–2005)	166

CZĘŚĆ II

Materiały nadesłane

1. Jerzy Błażejowski (Przewodniczący Rady Głównej Szkolnictwa Wyższego) – <i>Rozważania na temat modelu kariery akademickiej</i>	168
2. Jakub Gołąb (Akademia Medyczna w Warszawie) – <i>Jak powinna wyglądać kariera naukowa?</i>	172
3. Grzegorz Kurzyński (Akademia Muzyczna im. Karola Lipińskiego we Wrocławiu) – <i>Wyższe szkolnictwo artystyczne</i>	174
4. Jadwiga Kowalikowa (Uniwersytet Jagielloński) – <i>Reforma tak, likwidacja nie</i>	176
5. Adam Proń i Halina Szatyłowicz (Politechnika Warszawska) – <i>Habilitacja dodaje „skrzydeł?</i>	183

ZAKOŃCZENIE – Jerzy Woźnicki (Rektor Politechniki Warszawskiej w latach 1996–2002; Prezes Fundacji Rektorów Polskich)	188
--	-----

Zespół ds. opracowania modelu kariery akademickiej w Polsce

Przewodniczący

prof. dr hab. Franciszek Ziejka

Członkowie

prof. dr hab. Osman Achmatowicz

prof. dr hab. Andrzej Białas

prof. dr hab. Andrzej Koźmiński

prof. Grzegorz Kurzyński

prof. dr hab. Janusz Lipkowski

dr Krzysztof Pawłowski

prof. dr hab. Henryk Samsonowicz

dr Janusz Sobieszczęński

prof. dr hab. Piotr Sztompka

prof. dr hab. January Weiner

prof. dr hab. Piotr Węgleński

prof. dr hab. Jerzy Woźnicki

Lista uczestników konferencji

Osman	Achmatowicz	Centralna Komisja ds. Stopni i Tytułów, Instytut Farmaceutyczny
Agnieszka	Adamska	Akademia Rolnicza w Krakowie
Wiesław	Alejziak	Akademia Wychowania Fizycznego w Krakowie
Artur	Badya	Politechnika Warszawska
Wiesław	Banyś	Uniwersytet Śląski
Ewa	Benko	Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej
Andrzej	Betlej	Uniwersytet Jagielloński
Bożena	Bidzińska-Speichert	Akademia Medyczna we Wrocławiu
Szczepan	Biliński	Uniwersytet Jagielloński
Janusz	Blachura	Politechnika Wrocławska
Jerzy	Błażejowski	Rada Główna Szkolnictwa Wyższego
Andrzej	Bogaj	Akademia Świętokrzyska w Kielcach
Małgorzata	Bogunia-Borowska	Uniwersytet Jagielloński
Andrzej	Bojarski	Instytut Farmakologii PAN
Andrzej	Borczech	Akademia Ekonomiczna w Katowicach
Danuta	Bryja	Politechnika Wrocławska
Marek	Bykowski	Akademia Muzyczna im. Fryderyka Chopina w Warszawie
Katarzyna	Chałasińska-Macukow	Uniwersytet Warszawski
Marek	Chmielewski	Polska Akademia Nauk
Mariusz	Cholewa	Akademia Rolnicza w Krakowie
Małgorzata	Dąbrowa-Szeffler	Uniwersytet Warszawski
Andrzej	Derdziuk	Katolicki Uniwersytet Lubelski
Marek	Derenowski	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Koninie
Zbigniew	Dobrzański	Akademia Rolnicza we Wrocławiu
Maciej	Dolipski	Politechnika Śląska
Stanisław	Domoradzki	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. prof. S. Tarnowskiego w Tarnobrzegu
Katarzyna	Dzierwa	Akademia Rolnicza w Krakowie
Andrzej	Elias	Szkoła Wyższej Psychologii Społecznej w Warszawie
Beata	Filipiak	Uniwersytet Szczeciński
Arkadiusz	Finder	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Sanoku
Krzysztof	Fitzner	Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie

Krzysztof	Formicki	Akademia Rolnicza w Szczecinie
Katarzyna	Frankowicz	Uniwersytet Jagielloński
Adam	Frączek	Akademia Pedagogiki Specjalnej w Warszawie
Irena	Fryc	Politechnika Białostocka
Kazimierz	Furtak	Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki
Marcin	Gadocha	Akademia Pedagogiczna w Krakowie
Juliusz	Gardawski	Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
Ewa	Gasłowska	Państwowa Wyższa Szkoła Teatralna w Krakowie
Janusz	Gruchała	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Krośnie
Andrzej	Gruchot	Akademia Rolnicza w Krakowie
Andrzej	Grząślewicz	Prezydium Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność”
Maria Katarzyna	Grzegorzewska	Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie
Marko	Hernaiz	Akademia Polonijna w Częstochowie
Andrzej	Jajszczyk	Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie
Małgorzata	Janicka-Słysz	Akademia Muzyczna w Krakowie
Emilia	Januszek	Uniwersytet Jagielloński
Czesław	Jarecki	Akademia Obrony Narodowej w Warszawie
Magdalena	Jaworska	Uniwersytet Śląski
Kazimierz	Jeleń	Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie
Tomasz	Jeske	Uniwersytet Medyczny w Łodzi
Ryszard J.	Kaleńczuk	Politechnika Szczecińska
Wiesław Andrzej	Kamiński	Uniwersytet Marii-Curie w Lublinie
Kazimierz	Karolczak	Akademia Pedagogiczna w Krakowie
Krystyna	Kaszyńska	Akademia Medyczna w Gdańsku
Jan	Kępczyński	Uniwersytet Szczeciński
Jerzy	Kitowski	Uniwersytet Rzeszowski
Tomasz	Klimczyk	Politechnika Gdańska
Czesław	Klocek	Akademia Rolnicza w Krakowie
Paweł	Koteja	Uniwersytet Jagielloński
Artur	Kotliński	Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu
Dominik	Kowalski	Uniwersytet Jagielloński
Andrzej	Kraśniewski	Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich
Janusz	Kręcidło	Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie
Jan	Krysiński	Politechnika Łódzka
Tomasz	Krzyżyński	Politechnika Koszalińska

Jerzy	Kubicki	Akademia Morska w Gdynii
Tadeusz	Kulik	Politechnika Warszawska
Krzysztof	Kułakowski	Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie
Marek	Kuna-Broniowski	Akademia Rolnicza w Lublinie
Włodzimierz	Kurnik	Politechnika Warszawska
Zdzisław	Latajka	Uniwersytet Wrocławski
Janusz	Lipkowski	Polska Akademia Nauk
Piotr	Łebkowski	Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie
Tomasz	Łuczak	Uniwersytet Adama Mickiewicza
Janusz	Magiera	Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie
Jerzy	Malec	Konferencja Rektorów Zawodowych Szkół Polskich
Anna	Marchewka	Akademia Wychowania Fizycznego w Krakowie
Zbigniew	Marciniak	Państwowa Komisja Akredytacyjna
Tadeusz	Marek	Uniwersytet Jagielloński
Katarzyna	Martowska	Rada Główna Szkolnictwa Wyższego
Łukasz	Matwiej	Akademia Rolnicza im. Augusta Cieszkowskiego w Poznaniu
Piotr	Micek	Akademia Rolnicza w Krakowie
Wojciech	Mitkowski	Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie
Władysław	Miodunka	Uniwersytet Jagielloński
Edward	Mleczo	Akademia Wychowania Fizycznego w Krakowie
Mateusz	Molasy	Rada Główna Szkolnictwa Wyższego
Stanisław	Moryto	Akademia Muzyczna im. Fryderyka Chopina w Warszawie
Karol	Musioł	Uniwersytet Jagielloński
Agnieszka	Nogal	Uniwersytet Warszawski
Katarzyna	Niemirowicz-Szczyt	Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie
Michał	Ochwat	Uniwersytet Jagielloński
Krzysztof	Olczak	Akademia Muzyczna w Gdańsku
Wiesław	Pawlik	Uniwersytet Jagielloński
Krzysztof	Pawłowski	Wyższa Szkoła Biznesu w Nowym Sączu
Henryk	Piekarski	Uniwersytet Łódzki
Karolina	Pietras	Uniwersytet Jagielloński
Wojciech	Pillich	NSZZ „Solidarność”
Paweł	Plichta	Uniwersytet Jagielloński
Helena	Popławska	Akademia Wychowania Fizycznego w Warszawie
Andrzej	Pozorzycki	Uniwersytet Jagielloński

Violetta	Przech	Akademia Muzyczna im. F. Nowosielskiego w Bydgoszczy
Alicja	Przyłuska-Fischer	Akademia Wychowania Fizycznego im. Józefa Piłsudskiego w Warszawie
Jacek	Puchała	Akademia Rolnicza w Krakowie
Wojciech	Puła	Politechnika Wrocławska
Waldemar	Rakowski	Politechnika Białostocka
Rafał	Ruzik	Politechnika Warszawska
Anna	Sajdak	Uniwersytet Jagielloński
Łukasz	Sałata	Akademia Rolnicza w Krakowie
Henryk	Samsonowicz	Polska Akademia Nauk
Mirosława	Semeniuk-Podraza	Akademia Muzyczna w Krakowie
Liliana	Sikorska	Uniwersytet Im. Adama Mickiewicza
Teresa	Sławińska-Ochla	Akademia Wychowania Fizycznego we Wrocławiu
Bogusław	Smólski	Wojskowa Akademia Techniczna
Renata	Spyrka	Wyższa Szkoła Filozoficzno-Pedagogiczna „Ignatianum” w Krakowie
Anna Maria	Stadnicka	Uniwersytet Jagielloński
Łukasz	Stadnicki	Uniwersytet Jagielloński
Zdzisław	Stoliński	Akademia Świętokrzyska w Kielcach
Zbigniew	Stradomski	Politechnika Częstochowska
Piotr	Sztompka	Uniwersytet Jagielloński
Michał	Szulczewski	Ministerstwo Edukacji i Nauki
Piotr	Szulich	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Tarnobrzegu
Krystyna	Szumilas	Sejm RP
Adam	Szyda	Politechnika Łódzka, Samorząd doktorantów
Ryszard J.	Tadeusiewicz	Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie
Janusz	Teczke	Akademia Ekonomiczna w Krakowie
Anna	Tracz	Politechnika Wrocławska
Piotr	Tworzewski	Uniwersytet Jagielloński
Anna	Wakulik	Wyższa Szkoła Filozoficzno-Pedagogiczna „Ignatianum” w Krakowie
Ewa	Wapiennik	Akademia Pedagogiki Specjalnej w Warszawie
January	Weiner	Uniwersytet Jagielloński
Marzenna	Weresa	Szkoła Główna Handlowa
Maria	Wesołowska	Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie
Piotr	Węgleński	Uniwersytet Warszawski
Kazimierz	Wiatr	Senat RP
Józef	Wieczorek	Fundacja Niezależne Forum Akademickie

Stanisław	Wijatkowski	Uniwersytet Medyczny w Łodzi
Adam	Wilczewski	Akademia Wychowania Fizycznego w Białej Podlaskiej
Tomasz	Winnicki	Kolegium Karkonoskie
Jakub	Wojciech	Akademia Rolnicza w Krakowie
Mariola	Wojtak	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Opolu
Jan	Wojtyła	Ministerstwo Edukacji i Nauki
Barbara	Wolanin	Akademia Rolnicza w Krakowie
Jerzy	Woźnicki	Fundacja Rektorów Polskich
Piotr	Wroczyński	Politechnika Gdańska
Wiesław	Wysocki	Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie
Bartosz	Zajączkowski	Politechnika Wrocławska
Maciej	Zajączkowski	Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie
Małgorzata	Zakłos	Politechnika Łódzka, Samorząd doktorantów
Anna	Zawadzka-Gołosz	Akademia Muzyczna w Krakowie
Marek Cezary	Zdun	Akademia Pedagogiczna w Krakowie
Janusz	Zemanek	Akademia Rolnicza w Krakowie
Franciszek	Ziejka	Uniwersytet Jagielloński
Monika	Zielińska	Akademia Rolnicza w Krakowie
Andrzej	Zięba	Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie
Tymoteusz	Zydroń	Akademia Rolnicza w Krakowie
Ryszard	Żarów	Akademia Wychowania Fizycznego w Krakowie
Jerzy	Żołądź	Akademia Wychowania Fizycznego w Krakowie
Danuta	Żurawicka	Państwowa Medyczna Wyższa Szkoła Zawodowa w Opolu

Słowo wstępne

Temat konferencji, **Model Awansu Naukowego w Polsce**, jest jedną z naczelných kwestii, nad którymi powinny zastanawiać się środowiska akademickie i naukowe naszego Kraju. Jest to temat stale obecny w dyskusjach tych środowisk, częściej nieformalnych i kularowych, znacznie rzadziej w otwartej debacie. Temat ten pojawia się cyklicznie, budząc większe lub mniejsze zainteresowanie. Dyskusje pozostawiają często niesłuszne wrażenie, że wyrażane poglądy były obciążone przebytą już drogą awansu lub pojawiającymi się na niej „przeszkodami”, często też nadmiarem emocji niespełnionych ambicji.

Jesteśmy środowiskiem składającym się wyłącznie z ludzi ambitnych, dążących do doskonałości (badania naukowe), odczuwających potrzebę dzielenia się zdobytą wiedzą (nauczanie) i przekształcania swych doświadczeń w innowacje i lepsze rozumienie zachodzących zmian społecznych. Panuje powszechna zgoda, co do potrzeby istnienia systemu awansów i zatrudniania w szkolnictwie wyższym, opartego na konkurencji – na jakości i poziomie prac naukowych oraz osiągnięć dydaktycznych i innowacyjnych. Mamy więc stopnie naukowe, tytuły, a także stanowiska. Rzec można, że w tym względzie *Akademia* jest podobna do innych instytucji opartych na hierarchii, tyle że ponadto mamy jeszcze demokrację, w której waga głosu członka naszej społeczności nie zależy od rangi i stanowiska, a więc też i od stopnia odpowiedzialności. Z tym większą starannością winniśmy zastanawiać się jak poprawiać, upraszczać model awansu naukowego, nie rezygnując z wymagań kompetencji oraz oceny postaw moralnych i etycznych.

W modelu awansu naukowego obowiązującego obecnie dostrzega się powszechnie dwie kwestie: czy jest potrzebna habilitacja oraz czy i jak przypisać stopnie naukowe do stanowisk akademickich. W systemie polskich uczelni jest wpisany obowiązek przeprowadzenia konkursu na stanowisko obejmowane na zasadach mianowania. Doświadczenie wskazuje, że konkursy nie spełniają swojej funkcji – selekcji kandydatów najlepszych, są bowiem w zdecydowanej większości przeprowadzane z udziałem jednego kandydata, a często ogłaszane z intencją awansową. Funkcję selekcyjną spełniają w polskim środowisku naukowym stopnie i tytuł naukowy, stanowiące warunki konieczne (ale niewystarczające) dla obejmowania stanowisk akademickich. Ale przecież pozostaje jeszcze cała, ważna strona etyczna.

Dyskusja na temat modelu awansu naukowego odżyła przy okazji ustanawiania nowego Prawa o Szkolnictwie Wyższym; znów podnoszono sprawę „zniesienia habilitacji”, „uproszczenia drogi awansu” etc. Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich (KRASP), inicjująca nowe uregulowania prawne dla uczelni oraz biorąca aktywny udział w pracach legislacyjnych, postanowiła wówczas w związku z tym o przeprowadzeniu otwartej dyskusji na temat modelu awansu naukowego. Tak więc już na pierwszym posiedzeniu Prezydium KRASP nowej kadencji powierzono Prof. Franciszkowi Ziejce, Honorowemu Przewodniczącemu KRASP, przewodniczenie Zespołowi ds. Opracowania Modelu Kariery Akademickiej w Polsce. Zespół, którego skład zaświadcza nie tylko o kompetencji, ale i o gotowości wsłuchania się w opinie różnych środowisk, przedstawia w tej publikacji propozycje w formie konferencyjnych wypowiedzi, nie tylko członków Zespołu. Jestem wdzięczny Przewodniczącemu i członkom Zespołu za podjęty trud rzeczowej dyskusji, a także za propozycje choć w części sumujące rozproszone opinie, szczególnie na temat habilitacji. Jestem przekonany, że propozycje te nie wynikają z modnej ostatnio w kraju tendencji do łagodzenia rygorów i wymogów, ale potrzeby uelastycznienia i zróżnicowania ścieżek awansu akademickiego. Ta różnorodność jest niezbędną, aby kolejne szczeble w hierarchii naukowej i akademickiej nie stawały się celem ale skutkiem pracy i oceny społeczności akademickiej. Pragnę z naciskiem podkreślić, że zmiany w modelu kariery naukowej muszą być rozpatrywane w kontekście społecznej pozycji nauki i środowiska akademickiego, jego pauperyzacji, ale również pojawiających się złych praktyk także w naszym środowisku, obciążających jego autorytet.

Składam serdeczne podziękowania Fundacji Rektorów Polskich za podjęcie trudu opracowania i wydania, nader ważnych i ciekawych wystąpień uczestników Konferencji. Będzie to trwały i oby użyteczny ślad zarówno pracy Zespołu jak i zaangażowania środowiska w kwestii awansu naukowego. Publikacja ta może stać się podstawą dla propozycji zmian legislacyjnych, tam gdzie to okaże się być potrzebne, ale na pewno będzie właściwą inspiracją do publicznej debaty.

Prof. Tadeusz Luty
Przewodniczący KRASP

Wprowadzenie

Wiosną 2005 roku, w czasie prac sejmowych nad projektem ustawy: *Prawo o szkolnictwie wyższym*, złożyłem w imieniu Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich obietnicę rozpoczęcia środowiskowej dyskusji na temat przyszłego modelu awansu naukowego w Polsce. Na początku bieżącego roku zostałem poproszony przez Prezydium KRASP oraz Prezydium PAN do powołania Zespołu, który mógłby zająć się wzmiankowanym zagadnieniem. W wyniku dyskusji w gronie zaproszonych do zespołu osób, a także konsultacji z wieloma innymi przedstawicielami środowiska akademickiego, zorganizowałem w dniach 17–18 marca 2006 roku w Krakowie konferencję n/t: *Model awansu naukowego w Polsce*. Niniejszy tom zawiera większość wystąpień na wymienionej konferencji (niestety nie wszyscy Referenci, mimo wielotygodniowych zabiegów, nadesłali autoryzowane teksty swoich wystąpień). W czasie konferencji trwała ożywiona dyskusja. Niestety nie udało się przeprowadzić pełnej rekonstrukcji jej przebiegu (w tomie zamieszczamy tylko te głosy dyskutantów, którzy autoryzowali swoje wystąpienia, bądź wcześniej nadesłali odpowiednie teksty). Ponieważ konferencja wywołała dosyć duże zainteresowanie, zdecydowałem się dołączyć do tomu kilka tekstów nadesłanych już po jej zakończeniu, ale zawierających – jak sądzę – ważne propozycje rozwiązania tytułowego zagadnienia. Głosy te zamieszczamy w II części książki.

Publikacja zawartych w niniejszej książce materiałów ma jeden podstawowy cel: chcemy w ten sposób rozpocząć ogólnopolską dyskusję na temat przyszłego modelu awansu naukowego w Polsce. Dobrze byłoby, aby zawarte tu propozycje (od bardzo konserwatywnych po rewolucyjne!) stały się zaczynem dyskusji w całym środowisku akademickim. Może niektóre z tych propozycji sprowokują Czytelników do zaproponowania własnych koncepcji rozwiązania problemu. Niechby rozpoczęła się na wzmiankowany temat dyskusja w instytutach i na posiedzeniach Rad Wydziałowych, w rozmowach prywatnych i w czasie ewentualnych nowych konferencji. Jedno jest bowiem pewne: w polskim środowisku akademickim sytuacja dojrzała do tego, by podjąć temat przyszłego modelu (a może modeli?) awansu naukowego młodych kandydatów do wejścia w struktury korporacji uczonych. Taka dyskusja na pewno przyczyni się do ożywienia życia naukowego w Polsce. Należy mieć nadzieję, że przyczyni się także do wypra-

cowania mądrych rozwiązań, które mogłyby zostać zaakceptowane przez większość środowiska.

Na koniec pragnę podziękować władzom KRASP oraz Fundacji Rektorów Polskich za sfinansowanie tego przedsięwzięcia wydawniczego. Dziękuję nadto Pracownikom krakowskiego Biura KRASP: mgr Katarzynie Frankowicz oraz mgr Łukaszowi Stadnickiemu za pomoc przy zbieraniu materiałów do tego wydawnictwa.

Kraków, 4 lipca 2006 r.

Franciszek Ziejka

CZĘŚĆ I

ZAPIS WYSTĄPIEŃ I DEBATY Z KONFERENCJI „MODEL AWANSU NAUKOWEGO W POLSCE”

SESJA I

WYSTĄPIENIA

Prof. Karol Musioł

Powitanie uczestników

Jestem zachwycony, że sala jest wypełniona prawie po brzegi. Myślę, że być może po raz kolejny na Uniwersytecie Jagiellońskim przeprowadzona zostanie rozmowa, dyskusja, która doprowadzi do ważnych rozwiązań decydujących o przyszłości szkół wyższych w Polsce.

Nieskromnie powiem, że mamy dobrą rękę do tego. Wiele spraw, które były istotne poruszano w tej sali, a konsekwencją były przeprowadzane uchwały. Witam wszystkich Państwa bardzo serdecznie. Nie ośmielę się wymienić znakomitych gości. Kiedy zobaczyłem listę osób, które przyjeżdżają, zdałem sobie jeszcze bardziej sprawę z wagi problemów, o których będziemy rozmawiali. Nie wiem, czy wśród Państwa są tacy, którzy będą mówili habilitacja „or murte”, może tak, może nie. Nie wiem ilu z Państwa zgodzi się na likwidację habilitacji, ale przypuszczam, że ta sprawa będzie tematem jutrzejszej dyskusji.

Przed nami wiele bardzo interesujących wystąpień, wielu znakomitych mówców, którzy opowiedzą o sprawach bardzo ważnych. Nie wiem czy zdajemy sobie tak naprawdę sprawę, że wchodzimy w studia doktoranckie masowe, które są trzecim etapem kształcenia. Studia doktoranckie już nie będą czymś odrębnym, ale wchodzą w logikę kształcenia. Czy profesorowie mają być młodzi? Tak. Ale czy profesorowie młodzi nie zestarzeją się zbyt szybko? Jak im pomóc w tym, żeby byli aktywnymi profesorami przez całe dziesiątki lat, które będą przed nimi? Nad tymi wszystkimi sprawami będziemy się zastanawiali.

Jedną osobę powitam w imieniu społeczności akademickiej, już nie tylko uniwersyteckiej, ale także ogólnopolskiej: pan profesor Franciszek Ziejka, który będzie nam wszystkim pomagał w tym, żeby ta dyskusja i ta konferencja zakończyła się rezultatami, które będą ważne dla nas wszystkich, ale

przede wszystkim dla młodych ludzi. Bo to o czym dziś będziemy rozmawiali to jest problem młodych ludzi i oni są w tym wszystkim najważniejsi.

Panie Rektorze, Panie Profesorze, Panie Przewodniczący przekazuję Panu głos. Witam wszystkich bardzo serdecznie.

Prof. Franciszek Ziejka

Magnificencjo,
Szanowni Państwo,

Jako organizator tej konferencji pragnę powitać wszystkich Państwa w murach Uniwersytetu. W sposób szczególny pragnę powitać tych uczestników, którzy reprezentują na naszej konferencji władze państwowe, władze resortowe, przedstawiciele instytucji środowiska akademickiego. Witam serdecznie panią Krystynę Szumilas, Przewodniczącą Sejmowej Komisji Edukacji, Nauki i Młodzieży. Witam prof. Kazimierza Wiatra, Przewodniczącego Senackiej Komisji Nauki Edukacji i Sportu. Jest pośród nas Profesor Jerzy Błażejowski, Przewodniczący Rady Głównej Szkolnictwa Wyższego, jest Profesor Zbigniew Marciniak, Przewodniczący Państwowej Komisji Akredytacyjnej, jest Profesor Michał Szulczewski, Przewodniczący Rady Nauki przy Ministrze Edukacji i Nauki, jest prof. Jan Wojtyła, Szef Gabinetu Politycznego Ministra Edukacji i Nauki. Witam prof. Henryka Samsonowicza, Przewodniczącego Wydziału I Nauk Społecznych Polskiej Akademii Nauk. Cieszę się z obecności pośród nas prof. Jerzego Woźnickiego, Prezesa Fundacji Rektorów Polskich. Słowa powitania należą się prof. Osmanowi Achmatowiczowi, sekretarzowi Centralnej Komisji ds. Stopni i Tytułów Naukowych. Jest z nami prof. Andrzej Kraśniewski, Sekretarz Generalny KRASP. Witam prof. Tomasza Winnickiego, Przewodniczącego Konferencji Rektorów Państwowych Szkół Zawodowych, a także prof. Jerzego Malca, Przewodniczącego Konferencji Rektorów Zawodowych Szkół Polskich. Witam dr Wojciecha Pillicha, wiceprzewodniczącego Komisji Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność”. Gorące słowa powitania kieruję do rektorów, prorektorów, byłych rektorów, dziekanów i prodziekanów kilkudziesięciu szkół wyższych. Witam członków Zespołu ds. Opracowania Modelu Awansu Naukowego, a także referentów, którzy na moją prośbę zgodzili się przygotować referaty na nasze spotkanie. Witam licznie przybyłych na naszą konferencję profesorów, adiunktów i doktorantów. Nie zapraszałem na naszą konferencję tylko studentów, ale ci winni najpierw ukończyć studia, aby myśleć o karierze naukowej.

Jak Państwo zauważyli, na sali są obecni reprezentanci wszystkich grup nauczycieli akademickich oraz pracowników naukowych. Chodziło o to, aby o modelu kariery naukowej mówili nie tylko profesorowie, którzy wszak karierę naukową właściwie mają za sobą. O karierze naukowej winni wypowiedzieć się także ludzie, przed którymi dopiero ta kariera otwiera się. Dlatego

zaproszenie na naszą konferencję skierowałem także do kilkudziesięciu osób, które są laureatami stypendiów Fundacji na Rzecz Nauki Polskiej. Witam wreszcie przedstawicieli prasy, radia i telewizji.

Szanowni Państwo, tytułem wprowadzenia kilka słów.

Konferencja ta jest rezultatem lutowego spotkania zespołu, który utworzyłem w ostatnich tygodniach ubiegłego roku kalendarzowego realizując w ten sposób zalecenie Prezydium KRASP oraz Prezydium PAN. Temat, który nas tutaj zgromadził, jak się okazuje jest bardzo aktualny. Wszak spoza Krakowa zgłosiło się na naszą konferencję grubo ponad 170 osób, a czas rejestracji był stosunkowo krótki. Mamy także kilkadziesiąt zgłoszeń z różnych szkół wyższych Krakowa. Toteż radość mnie ogarnia, że tak licznie Państwo przybyli na tę konferencję. Świadczy to o jednym: że problematyka, którą tu podejmujemy, należy do ważnych.

Wszystko wskazuje, że dotychczas obowiązujący w Polsce model awansu naukowego wymaga zmian i korekt. Nie wiem czy winny to być zmiany rewolucyjne podobne do tych, jakie w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych XVIII wieku wprowadził na naszym uniwersytecie Hugo Kołłątaj (warto przypomnieć, że w chwili, gdy wprowadzał reformy na uniwersytecie krakowskim liczył zaledwie trzydzieści lat!), czy też winny to być zmiany ewolucyjne, obliczone na dłuższy okres. Jedno jest jednak pewne: o wyborze drogi awansu naukowego winno wypowiedzieć się w pierwszej kolejności samo środowisko, a dopiero potem dzierżący władzę w państwie politycy. Dlatego realizując zobowiązania podjęte w czasie prac nad nową ustawą o szkolnictwie wyższym pragniemy właśnie w ten sposób, tą konferencją, zainicjować szeroką dyskusję w środowisku akademickim na temat drogi/dróg awansu naukowego. Zdaję sobie sprawę z tego, że podejmujemy dyskusję nad sprawami trudnymi, że nie można ich załatwić w prosty sposób (np. nie można ich załatwić w podrzuconym w ostatniej chwili sejmowej komisji zapisem, który miałby całkowicie zrewolucjonizować utrwaloną w długiej tradycji ścieżkę awansu naukowego!). Wiem, że w środowisku akademickim jest wielu zwolenników obecnego systemu kariery naukowej. Ale nie brakuje też zwolenników posunięć rewolucyjnych. Jestem przekonany, że jedni i drudzy działają w dobrej wierze, że wszystkim zabierającym głos w dotychczasowej dyskusji na ten temat zależy na tym, aby polska nauka zyskała należne jej wysokie miejsce w Europie i świecie. Chodzi tylko o wybór drogi, która nas zaprowadzi do tego celu.

W obliczu prawdziwej rewolucji w polskim szkolnictwie wyższym, przy prawie czterokrotnym wzroście liczby studentów w ciągu lat piętnastu, nie można pozostać głuchym na powracające coraz silniej głosy domagające się wprowadzenia zmian w ścieżce naukowego awansu. Trzeba zatem rozmawiać ze sobą, przekonywać się, szukać najlepszych rozwiązań. Uważam, że warto to robić, bo w grę wchodzi przyszłość polskiej nauki, a w ślad za tym przyszłość Polski w rodzinie narodów europejskich. Jestem głęboko o tym przekonany, że każdy z nas tu obecnych na sali, ale także wielu z tych, którzy

przybyć na tę konferencję nie mogli, ma własną wizję rozwiązania tego problemu. Ja także taką wizję posiadam, ale nie wiem, czy jest to droga dobra. Zapewne nie. Dlatego trzeba zacząć dyskusję. Niech nasza konferencja będzie krokiem pierwszym do szerszej, ogólnopolskiej debaty. Kierując się tą przesłanką, zdecydowano o wydaniu drukiem materiałów z naszej konferencji. Materiały te zostaną później rozesłane do wszystkich ośrodków akademickich i naukowych w Polsce. Mam nadzieję, że wywołają pożądaną dyskusję. Jej ostatecznym rezultatem byłyby konkretne propozycje dla polityków. Dobrze byłoby spisać te propozycje jeszcze przed końcem bieżącego roku kalendarzowego. A potem – niech politycy zdecydują, czy należy i w jakim kierunku zmieniać obowiązujący obecnie model awansu naukowego w Polsce. Należy mieć nadzieję, że politycy będą działać w zgodzie z oczekiwaniami większości środowiska akademickiego.

Tyle tytułem wprowadzenia. Pamiętajmy: historia nauki w Polsce ma ponad 600 lat. Nie ma powodu, aby z miesiąca na miesiąc, natychmiast zmieniać istniejący stan rzeczy. Trzeba rozpocząć dyskusję – merytoryczną, z argumentami, która pozwoli nam następnie dopiero zasugerować pewne rozwiązania systemowe. To jest moje przesłanie do Państwa. Jeszcze raz dziękuję Państwu za przybycie. Pan Rektor Musioł powiedział przed chwilą, że w tej sali, w przeddzień przyjazdu Jana Pawła II do Krakowa, udało się w 1997 roku po wielce burzliwej dyskusji powołać do życia Konferencję Rektorów Akademickich Szkół Polskich. Ze swej strony pragnę przypomnieć, że w tej sali podjęto swego czasu decyzje o walce z wieloletowością na UJ, co dzisiaj zaowocowało określonym zapisem w ustawie o szkolnictwie wyższym, dopuszczającym nie więcej jak dwa miejsca zatrudnienia. Myślę, że jeśli w tej sali rozpocniemy dyskusję na temat modelu awansu naukowego, to może się nam powiedzie...

Zapraszam pierwszych trzech referentów: profesora Michała Szulczewskiego, profesora Ryszarda Tadeusiewicza i profesora Tadeusza Marka.

Prof. Michał Szulczewski

Drogi kariery w perspektywie zmian systemu badań naukowych

Panie Przewodniczący, Magnificencjo, Szanowni Państwo,

Mam mówić o sprawach, w których decydującą rolę pełni rząd, minister właściwy dla spraw nauki, ale chciałbym też przedstawić swoje własne poglądy. W związku z tym tam, gdzie nie będzie samo przez się wyraźne, którego z tych aspektów dotyczy moja wypowiedź, będę się starał wyraźnie to powiedzieć.

Zacząć trzeba od określenia, jakie zagadnienia kadrowe mieszczą się w polityce naukowej państwa. Generalnie rzecz biorąc sprawy kadrowe są, na tle rozmaitych innych aspektów polityki naukowej, dosyć słabo, albo też wy-

biórczo podejmowane. Są to w tej chwili trzy główne zagadnienia: jednym jest jakość kadry, w powiązaniu z jakością badań, drugą sprawą jest liczebność i sektorowa struktura zatrudnienia, a trzecią – mobilność kadry. Te zagadnienia nie są, co do znaczenia, czy wymiaru, ściśle ze sobą porównywalne. Nie składają się też one na obraz o zrównoważonych proporcjach i mocno na siebie zachodzą. Są to jednak trzy wątki wyraźnie podejmowane w dokumentach państwowych, wypowiedziach ustnych polityków i w tekstach charakteryzujących politykę naukową państwa.

Jakość – jakość kadry i wyników badań – jest aspektem polityki kadrowej bardzo mocno eksponowanym. Jest to główny przedmiot troski od początku transformacji ustrojowej i trwale obecny w naszej polityce naukowej. Mówię tu o polityce, ale dla nas, uprawiających naukę, przekłada się ona na praktykę naszego życia akademickiego. Na jakość kadry pozytywnie wpływają pewne instrumenty oddziaływania, takie jak nadzór Centralnej Komisji do spraw Tytułów i Stopni Naukowych (...) nad ich nadawaniem, konkursowe zatrudnianie na stanowiskach oraz terminy rotacyjne zatrudniania na nich. W tym roku po raz pierwszy rotacja odbędzie się także w Polskiej Akademii Nauk, a więc i ją ten mechanizm obejmie. Do tych instrumentów należą też konkursy grantowe, gdzie wprawdzie nie promuje się bezpośrednio osób, ale promuje się ich badania, ułatwiając przez to karierę najlepszym. To są główne czynniki pozytywnego oddziaływania na rozwój kadry. Ale są też czynniki negatywne, będące ubocznym skutkiem prowadzonej polityki naukowej. Jest to przede wszystkim wysokość uposażeń (powiniennem raczej powiedzieć nie wysokość tylko niskość), wysokość zniechęcająca do podejmowania działalności naukowej, albo powodująca zmniejszenie intensywności jej uprawiania. Jest to także wieloletowość, w szkolnictwie wyższym zredukowana wprawdzie do dwuletowości. Jedno z drugim ściśle się zresztą wiąże, aczkolwiek mizéria uposażeń nie była przecież jedyną przyczyną wieloletowości. Mankamentem są także fikcyjne często konkursy na uczelniach publicznych przy obsadzie rozmaitych stanowisk, wynikające z bardzo słabych ograniczeń liczby stanowisk nauczycieli akademickich. I wreszcie bardzo wyraźnie widać obniżanie wymogów w procesie uzyskiwania stopni naukowych, tytułu i stanowisk. Dostrzegają to chyba wszyscy zaangażowani w procedury ich nadawania. Cały czas odbywa się korozja tego systemu, degradacja stopni i stanowisk pod presją – trzeba to powiedzieć – przede wszystkim środowiska naukowego. Środowisko naukowe, znacznie liczebniejsze niż dawniej, jest też bardzo zróżnicowane pod względem poziomu naukowego i tylko jego części zależy na tym, żeby te wymogi utrzymywać przynajmniej na takim poziomie, jaki się przywykło uważać za godziwy. W związku z tym pojawia się także kwestia struktury kadry naukowej i problem potrzeby liderów, tych najlepszych uczonych, wokół których gromadzą się zespoły naukowe uzyskujące najmocniejsze, najlepsze efekty działalności naukowej. Istnieje potrzeba wczesnego ich wyławiania i szybkiej promocji. Te wszystkie czynniki składają się na tło, które trzeba mieć

w pamięci, kiedy mówi się o systemie stopni naukowych, oczywiście z tytułem naukowym włącznie, i o systemie stanowisk naukowych. To są dwa odrębne systemy, ale w obu zasadnicze znaczenie ma kryterium poziomu naukowego. Jeden z nich jest niemal ściśle naukowy, a drugi posługuje się mieszanymi kryteriami, naukowymi i dydaktycznymi, bo już od czasów średniowiecznych wiadomo, że na uczelniach nie ma dobrego nauczania bez uprawiania tamże dobrej nauki.

Innym przedmiotem polityki kadrowej jest liczebność i sektorowa struktura zatrudnienia. Liczebnością kadry naukowej, albo wielkością zatrudnienia w obszarze badań naukowych, a także jego strukturą, na dobrą sprawę niewiele się zajmowano. Ogólny poziom zatrudnienia w działalności badawczej i rozwojowej w ostatnich latach zmieniał się u nas nieznacznie (wzrost o 1,38% w latach 2000–2004). W okresie tym wyraźniej zmieniały się natomiast proporcje zatrudnienia w głównych sektorach nauki, związane z preferencją rozwoju szkolnictwa wyższego (wzrost zatrudnienia o 9,1%) i tendencją do redukcji jednostek badawczo-rozwojowych (zmniejszenie o 17,7%, łącznie z jednostkami naukowymi). W Polsce mamy przy tym zatrudnienie w nauce ogólnie niskie. Wskaźnik zatrudniania pracowników naukowo-badawczych na 1000 zatrudnionych w r. 2002 wynosił w Polsce 3,3, podczas gdy łącznie w 25 krajach Unii Europejskiej wynosił 5,5, a w starej unijnej „piętnastce” – 5,9. W r. 2004 wskaźnik ten dla Polski nieco się podniósł, do 3,6, co przekłada się na ok. 96,5 tys. zatrudnionych w Polsce pracowników naukowo-badawczych. Analogiczne różnice w pełnym zatrudnieniu w B+R są dla Polski jeszcze bardziej niekorzystne. Gdybyśmy mieli aspiracje osiągnięcia wielkości zatrudnienia odpowiadającego średniej europejskiej oznaczałoby to zwiększenie zatrudnienia o około 50 tys. pracowników naukowo-badawczych w stosunku do stanu z r. 2002. Oczywiście takich perspektyw w przewidywalnej przyszłości nie ma. Można się spodziewać, że w dalszej przyszłości czynnikami wzrostu zatrudnienia powinny być przede wszystkim przejście na jednoetatowość, jako podstawowy model zatrudnienia w szkolnictwie wyższym, (ale z możliwością łączenia go z dodatkową pracą naukową lub zawodową) oraz zwiększenie zatrudnienia w zapleczu naukowym gospodarki. Niski poziom zatrudnienia pracowników naukowo-badawczych w przedsiębiorstwach jest częścią szerszego zjawiska bardzo niskiej innowacyjności naszej gospodarki. Pod tym względem znajdujemy się na szarym końcu krajów Unii Europejskiej. Wiąże się z tym także niekorzystna w stosunku do oczekiwanej w Strategii Lizbońskiej struktura finansowania badań i rozwoju, polegająca na bardzo małym udziale gospodarki w ich finansowaniu. W krajach Unii Europejskiej o bardziej zaawansowanym rozwoju gospodarczym dwie trzecie funduszy na to przeznaczonych pochodzi z przedsiębiorstw przemysłowych, natomiast jedna trzecia ze strony państwa. Takie jest również docelowe zamierzenie naszego państwa. Można się jednak obawiać, że jego osiągnięcie z wielu ogólnie znanych powodów będzie trudne. Na miarę realizacji tych zamierzeń powinno także wzrastać zatrudnienie pracowników naukowo-ba-

dawczych w przedsiębiorstwach gospodarczych. Powinni to być w znacznej mierze pracownicy wysoko wykwalifikowani, a więc absolwenci studiów doktoranckich.

Studia doktoranckie rozwinęły się w Polsce, jak mi się wydaje, bez głębszej refleksji, po co się je w takiej skali otwiera. Pewnie wiedział to ktoś, kto ruszył tą lawiną, ale już na poziomie uczelni, wydziałów, tylko stymulacja finansowa napędzała początkowo żywiołowy nabór na te studia. Na początku czasem przyjmowano nawet pracowników technicznych, żeby tylko, przy ogólnej biedzie, zdobyć pieniądze dla uczelni. Tymczasem studia doktoranckie w wymiarze europejskim, unijnym i w ramach Strategii Lizbońskiej miały przecież służyć przede wszystkim wsparciu gospodarki. Komisja Europejska początkowo wyliczyła, że osiągnięcie celów Strategii Lizbońskiej będzie wymagać zatrudnienia do r. 2010 aż 700 tys. dodatkowych badaczy. Od pewnego już czasu wyraźnie widać, że aspiracje lizbońskie były wygórowane, ale tak czy inaczej w Europie można się spodziewać znacznego wzrostu zatrudnienia w zapleczu intelektualnym przemysłu.

Na tym tle rysuje się problem przyszłości absolwentów naszych studiów doktoranckich. Wiadomo, że tylko część z nich zrekompensuje naturalne ubytki nauczycieli akademickich i pracowników naukowych w instytucjach państwowych, i nie to było głównym celem rozwoju studiów doktoranckich. Innych wchłoną rozmaite dziedziny działalności nie naukowej, tam gdzie wysoki poziom wykształcenia jest awantażem. Jakaś część trafi do naszej gospodarki. Ale co z pozostałymi? Czy wobec potrzeb europejskich staną się oni naszym towarem eksportowym? W piłce nożnej za taki „transfer” dostaje się przynajmniej odstępne, a edukacja do poziomu doktorskiego jest kosztowna. W jakim więc zakresie jesteśmy tutaj skłonni działać na rzecz wspólnych celów europejskich, a w jakim stopniu jesteśmy zainteresowani bezpośrednimi, krajowymi potrzebami i możliwościami?

Doszliśmy zatem do kwestii mobilności, która ma różne wymiary. Długo się mówiło, że w Polsce pracownicy naukowcy są z założenia nie mobilni, bo każdy jest przywiązany jak chłop pańszczyźniany do swego miejsca zamieszkania, pracy, z różnych przyczyn: trudności zorganizowania nowego warsztatu naukowego, z powodów rodzinnych i rozmaitych innych. Ale gdy się pojawiła możliwość pracy wieloletowej na uczelniach niepaństwowych to mit prysł. Nagle pojawiła się masa mrówek, które tam i z powrotem, ze skryptami, jeżdżą do rozmaitych miast i miasteczek i uczą. Taka mobilność odbywa się na wielką skalę, ale jest też drugi rodzaj mobilności – mobilność emigracyjna młodych, wykształconych ludzi. Wieloletowość zatrudnienia w szkolnictwie wyższym przyniosła wiadome i niewątpliwe korzyści, ale ma też konsekwencje ujemne. Trzeba ją traktować jako stan prowizoryczny, poprzedzający trwałą segregację nauczycieli akademickich między uczelnie, z którymi zwiążą się oni poprzez umiejscowione tam warsztaty badawcze i zespoły naukowe. Skutki emigracji młodych pracowników naukowych w większym wymiarze byłyby już dla nas zdecydowanie negatywne.

Wobec tego, jaki rodzaj mobilności jest oczekiwany? Takich rodzajów mobilności jest wiele. Potrzebna jest mobilność interdyscyplinarna. Tutaj widać np. potrzebę większej przychylności Centralnej Komisji, aby tej potrzebie wychodzić naprzeciw w systemie awansów naukowych. Zbyt mała jest mobilność międzyinstytucjonalna w granicach kraju, bo chętniej się u nas jeździ i współpracuje z ośrodkami zagranicznymi, niż z innymi krajowymi. Z punktu widzenia państwa szczególne znaczenie ma wreszcie mobilność między sektorami nauki, a głównie między nauką i gospodarką. Politycy chcieliby przede wszystkim, żeby adepci studiów doktoranckich, młodzi naukowcy, przechodzili do gospodarki, bo to jest najbardziej perspektywiczna forma wywierania wpływu na pojawienie się innowacyjności po jej stronie. Odpowiednio wykształceni ludzie, z dobrymi głowami, z wyobraźnią i może już z jakimiś zaczątkowymi pomysłami mogą być zaczynem innowacji w gospodarce. W tej chwili w opiniowaniu przez Komitet Polityki Naukowej i Naukowo-Technicznej są trzy projekty programów Ministra Edukacji i Nauki. Pierwszy dotyczy wspierania młodych doktorów poprzez subwencjonowanie ich badań. Zamysł jest taki, żeby tych najzdolniejszych wyposażać w fundusze na prowadzenie badań pod warunkiem, że podejmą je nie w tej instytucji, w której uzyskali doktorat, tylko gdzie indziej. Drugi projekt ma sprzyjać zwiększeniu przepływu naukowców pomiędzy sektorami nauki i gospodarki. Trzeci dotyczy wsparcia międzynarodowej mobilności naukowców. Chodzi tu o to, aby wyjeżdżając za granicę mogli oni swoje badania tam prowadzone finansować częściowo z funduszy polskich, tutaj uzyskiwanych w tym celu.

Tak przedstawia się zarys problematyki kadrowej w nauce. Wynika z niego parę spraw ściśle już związanych z tematyką naszej konferencji. Otóż widać, że indywidualne drogi kariery naukowej będą nierównej długości, niektóre będą długie, niektóre krótkie. Krótkie będą wtedy, gdy w środowisku naukowym przebywa się przez pewien czas, zwłaszcza na wczesnych etapach kariery, a potem trafia się do innych rodzajów działalności, zwłaszcza do gospodarki. Obecny system kształcenia na poziomie doktorskim, a także intencje organizatorów życia państwowego kierują się ku temu, aby takich osób było jak najwięcej. Osoby, które pójdą tą drogą powinny wynieść ze studiów i z początkowego etapu kariery naukowej przygotowanie do podjęcia działalności nastawionej wyraźnie na prace rozwojowe i wdrożenia, na osiągnięcie korzyści komercyjnych.

Długie drogi naukowe to są te drogi, gdy przez całe życie zawodowe przebywa się w środowisku naukowym, wędrując po kolejnych szczeblach kariery naukowej. Jednak i tutaj powinniśmy przełamać tę „wsobność chowu”, gdy idziemy na emeryturę w tym samym miejscu, gdzie zaczynaliśmy pracę. Różnorodnych migracji, wewnątrz kraju oraz zagranicę powinno być więcej. Było ich dużo już w tradycji nauki średniowiecznej, potem w czasach przedwzrostu były one ograniczone, a teraz znowu powstały warunki dla ich ożywienia i urozmaicenia. Potrzebne są także drogi powrotne, drogi powrotne z zagranicy, a i drogi powrotne z przemysłu, czy szerzej – z dziedzin działal-

ności praktycznej. Myślę przede wszystkim o politechnikach, o dziedzinach podejmujących problematykę stosowaną, żeby nie uczył Marcin Marcina, tylko ktoś, kto zdobył doświadczenie praktyczne tam, gdzie praca dla potrzeb praktycznych jest głównym celem działania.

Powróćmy jednak do jakości kadry naukowej. Jej jakość, poziom naukowy, jest kontrolowana przez system stopni i stanowisk naukowych. System ten ustanawia państwo, poprzez regulacje prawne, ustawowe. Jak widać system ten niezbyt mocno się broni, to znaczy trwa, ale jednocześnie skuteczność jego działania coraz bardziej ulega silnej presji zewnętrznej na obniżenie wymogów. Wyobrażam sobie, że pełną, skrajną alternatywą dla tego rozwiązania byłby zdrowy rynek pracy. Chodzi tu o taki rynek pracy, który sam tę selekcję przeprowadza, gdzie nie trzeba mieć aż tylu gwiazdek na epoletach, nie musi być tylu formalnych szczebli kariery, które mają stymulować do ciągłego rozwoju. Główną rolę odgrywa wtedy nazwisko i dorobek z nim związany, a selekcja odbywa się poprzez autentyczne konkursy.

W obecnych warunkach autentycznych konkursów zazwyczaj nie mamy i nie będziemy ich mieli, dopóki na uczelniach będą tak małe ograniczenia liczebności stanowisk na wyższych szczeblach. Tu powiem pewnie rzecz zdrożną, ale tzw. etatyzacja, czyli ograniczenie liczby etatów profesorskich, podobne jak w Niemczech, radykalnie by te sprawy zmieniła. Gdyby liczba stanowisk na uczelniach państwowych była ograniczona rzeczywistymi potrzebami dydaktycznymi, to z pewnością w ogromnej większości konkursy byłyby autentyczne, uczciwe i wygrywaliby je najlepsi. Pojawiłby się jednak wtedy problem jak wykorzystać pozostałych wartościowych pracowników naukowych. Część z nich mogłaby się wówczas trwale związać ze szkołami niepublicznymi, co szkolnictwu wyższemu bardzo wyszłoby na dobre. Przy bardziej elastycznym systemie zatrudnienia można by także przewidywać zatrudnienie w dużych grantach.

Pozostaje jeszcze sprawa częściowej odmienności systemów szczebli w hierarchii stanowisk naukowych w uczelniach, placówkach Polskiej Akademii Nauk i w jednostkach badawczo-rozwojowych. Różnice funkcji przywiązanych pierwotnie do poszczególnych stanowisk na uczelniach mocno się zatęrzyły. Adiunkci dzisiaj często wykładają, prowadzą prace dyplomowe, czyli pełnią podstawowe role profesorskie. Stanowisko docenta zupełnie wyzbyło się swego semantycznego znaczenia i nie wiąże się z nim *veniam legendi*, jeśli stanowisko to znikło na uczelniach, a pozostało w jednostkach naukowych. To są dziwolągi i nonsensy, ale dość proste w końcu do rozwiązania. Szeroko i słusznie wyraża się potrzebę unifikacji systemów stanowisk w różnych pionach nauki, ale może ważniejszą od niej rzeczą jest odpowiedniość warunków zatrudnienia, praw pracowniczych, aby te odmienności nie były przeszkodą w mobilności międzysektorowej. A może z unifikacją systemu stanowisk warto poczekać, czy nie ustalą się bliższe relacje między uczelniami a Polską Akademią Nauk i ewentualnie jednostkami badawczo-rozwojowymi. W interesie publicznym byłoby, aby bariera między szkolnictwem wyż-

szym a Akademią stała się mniej wyraźna, a ich współpraca wyszła z fazy wzajemnej życzliwości ich reprezentacji oraz inicjatyw indywidualnych jednostek badawczych, a przeszła do ustalenia związków strukturalnych i funkcjonalnych, które by zapewniły instytutom Akademii dopływ świeżej krwi, a przed studentami szerzej otworzyły laboratoria i potencjał intelektualny placówek Akademii. Trzeba by oczywiście poszukać tutaj wspólnych interesów i znaleźć instytucjonalne formy dla ich realizacji.

Podsumowując to, co pozwoliłem sobie powiedzieć, myślę, że dopóki nie mamy zdrowego rynku pracy, dopóki nie mamy rozwiązanych kilku poważnych problemów strukturalnych, to nie trzeba nadmiernie spieszyć się z reformą systemu zatrudniania i dróg awansowych. Byłoby najlepiej, gdyby rozwiązania z tego zakresu były konsekwencją rozwiązań stojących przed nami ogólniejszych problemów struktury i funkcjonowania nauki, stanowiących tło spraw kadrowych. Habilitacja pewnie nie ma dalekiej perspektywy trwania i z pewnością nie jest rzeczą świętą. Dopóki jednak nie ma innych skutecznych mechanizmów stymulacji do prowadzenia badań naukowych i selekcji kadry, dopóki rynek nie przejmie tych funkcji, to z dotychczasowego systemu nie warto rezygnować, nie wstawiając w jego miejsce żadnych innych regulatorów.

Dziękuję bardzo.

Prof. Ryszard Tadeusiewicz

Kariera jako cel czy jako skutek pracy naukowej

Występując na tej konferencji, firmowanej przez KRASP, zastanawiałem się, czy mam wykorzystać moje doświadczenia, które wynikają z faktu, że przez dwie i pół kadencji miałem okazję piastować funkcję rektora i członka Konferencji Rektorów, czy też mogę skorzystać z przywileju, że rektorem już nie jestem, i że teraz mogę na pewne rzeczy patrzeć z punktu widzenia po prostu szeregowego profesora, nie zastanawiając się ustawicznie, jaki to będzie miało skutek dla całości szkolnictwa wyższego i dla mojej konkretnej uczelni. Jeżeli Państwo pozwolicie to skorzystam z tego przywileju i raczej odwołam się do ogólnych wartości akademickich, a w mniejszym stopniu będę się koncentrował na rozwiązaniach organizacyjnych, czy różnego rodzaju rozstrzygnięciach prawnych. Zrobię tak, bo o prawnych i organizacyjnych uwarunkowaniach kariery naukowej będzie tu dużo mowy poza moim wystąpieniem, więc jeśli ja ten wątek pomnę, to nie będzie to związane z jego całkowitą utratą.

Dodam tylko, żeby nie sprawiać wrażenia, że się od czegoś dystansuję, że o uwarunkowaniach prawnych i organizacyjnych kariery naukowej mówić trzeba, bo na pewno także one w dużej mierze determinują decyzje, które podejmują młodzi ludzie, gdy wybierają dla siebie najwłaściwszą (ich zdaniem)

drogę awansu. Droga do awansu jest zawsze rodzajem gry, a wiadomo, jak ważna jest znajomość reguł gry dla wyboru skutecznej strategii. Ramy organizacyjno-prawne w dużej mierze określają także liczebność a pośrednio również jakość kadry naukowej na uczelni, więc ich dobre wytyczenie jest naprawdę ważne. Jeśli więc następni mówcy w swoich wypowiedziach na temat modelu awansu naukowego będą model ten wiązali z paragrafami prawa albo z regulaminami personalnymi na uczelniach – to oczywiście będą mieli rację.

Jednak mnie się wydaje, że czynnikiem, na który w ramach naszych obrad trzeba także zwrócić uwagę, są motywacje ludzi, którzy wchodzą na tą trudną i często bardzo uciążliwą ścieżkę kariery naukowej. Dotyczy to zwłaszcza ludzi młodych, którzy nieśmiało i z nadzieją rozpoczynają swoją przygodę z Nauką, próbują odnaleźć się w meandrach awansu naukowego, przeżywają rozmaite wzloty i upadki – a przy tym wszystkim patrzą z nadzieją na nas, na starszych i doświadczonych profesorów, żebyśmy im podpowiedzieli, w jaki sposób powinni kształtować swoje życie. Młodzi adepci nauki potrzebują wskazówki, rady, podpowiedzi – w jaki sposób powinni odnosić się do pewnych wartości, żeby tego swojego talentu i zapału, z którym przychodzą do nauki zwyczajnie nie zmarnowali. Tu nie wystarczy korytarz wytyczony sztywną ustawą ani regulamin z całym asortymentem kar i nagród. Jeśli ktoś lubi mieć życie regulowane ustawowo, to zwiąże swoje życie z wojskiem albo policją. Jeśli ktoś poszukuje nagród to powinien wybrać biznes, a nie naukę. Ci nieliczni, którzy pragną się poświęcić nauce mają zwykle motywacje nawiązujące do trwałych i nieprzemijających wartości. Jeśli więc chcemy takiego młodego człowieka właściwie ukierunkować, to także powinniśmy się odwołać do wartości, a nie do prostej techniki „kija i marchewki”. Naukowcem się nie zostaje w obawie przed kijem, ani nie wybiera się tej drogi życiowej w wyniku dojmującego požądania marchewki. Tu działają inne motywacje. Przynajmniej na początku.

Potem jednak młody badacz dostrzega, że nieodłącznym elementem pracy badawczej, której poświęca się obecnie coraz więcej ludzi¹, jest kariera naukowa. Stopnie, tytuły i stanowiska. Awans.

Dla jednych ta konstatacja przechodzi bez jakiegoś zasadniczego wpływu na ich zachowanie. W końcu nie ma w tym nic niezwykłego, że w nauce się awansuje, bo proces awansowania i uzyskiwania coraz większego prestiżu zawodowego jest nieodłącznie związany z każdym rodzajem aktywności.

¹ Z niektórych oszacowań wynika, że aktualnie (w 2006 roku) działalnością naukowo-badawczą zajmuje się więcej osób, niż było wszystkich uczonych na całym świecie od czasów starożytnych do końca XIX wieku. Nie pozostaje to bez wpływu na postawy naukowców wobec problemu awansu naukowego. Przyczyny są dwie. Z jednej strony sam fakt pracy naukowej przestał być czynnikiem wyróżniającym i nobilitującym. Kiedyś informacja, że się jest pracownikiem uniwersytetu wywoływała respekt i szacunek, nawet jeśli pracujący był na tym uniwersytecie pedlem. Obecnie w szkołach wyższych i instytutach badawczych pracuje więcej ludzi niż w kombinatach przemysłowych, co nie może pozostać bez wpływu na etos pracy naukowej. Po drugie kiedyś do profesji naukowca aspirowały wyłącznie jednostki wybitne, natomiast przy takiej „masówce”, jaka ma miejsce obecnie, samo prawo wielkich liczb stwarza prawdopodobieństwo graniczące z pewnością, że wśród naukowców znajdują się żądne kariery miernoty – co wpływa także na ich postawy oraz zachowania.

Rozsądny asystent, adiunkt, czy nawet początkujący profesor, odnosi się do problemu awansu ze spokojem i rozważą. W końcu system ten jest zgodny z akademicką tradycją i w swoich podstawowych zasadach klarowny i uczciwy. Rozbudowany system stopni i tytułów naukowych nie bierze się z awansowania ludzi według arbitralnych, czy subiektywnych kryteriów (jak to miały miejsce na innych ścieżkach kariery), tylko wyraziście denotuje różnice osiągnięć oraz kwalifikacji poszczególnych jednostek. Przy wszystkich (słusznie wytykanych i krytykowanych) niedoskonałościach i niekonsekwencjach procedur związanych z habilitacją czy profesurą, jest zdecydowanie mniej prawdopodobne, że ktoś zrobi karierę naukową tylko dlatego, że jest synem rektora, niż w przypadku awansowania w każdej innej firmie lub urzędzie „krewnych i znajomych Królika”. Zatem w teorii model awansu naukowego powinien być akceptowany i aprobowany przez osoby decydujące się na wybór drogi życiowej związanej z nauką, ponieważ – powtórzę to – w swoich podstawowych zasadach klarowny i uczciwy.

Jednak dla wielu pracowników uczelni i instytutów uświadomienie sobie, że istnieje cały rozbudowany system stopni i tytułów naukowych, a oni są na samym dole tej drabiny, staje się poważnym problemem, z którym nie potrafią sobie poradzić.

Z czego to się bierze?

Otóż jak już wspomniałem wyżej, kariera, rozwój, sukces, awans są obecne w każdej działalności ludzkiej. Każda organizacja, każda profesja wiąże się zawsze z tym, że ludzie wchodząc i terminując w niej jako początkujący adepci chcą mieć przed sobą jakąś drogę kariery. Chcą dostrzegać jakieś wyraźne zarysowane cele, do których dążąc będą się realizowali ambicjonalnie i będą się spełniali zawodowo. Model awansu naukowego jest jednak modelem szczególnie złożonym, dlatego że splata się tu w jednym miejscu, jak w ognisku soczewki, wiele sfer motywacyjnych i wiele w związku z tym narosłych emocji.

W normalnej pracy, nie mającej nic wspólnego z pracą naukową, motywatorami, czyli czynnikami, które powodują, że ludzie wkładają wysiłek, aby osiągać kolejne szczeble awansu, są przede wszystkim pieniądze. Na drugim miejscu są ambicje związane z hierarchicznym sprawowaniem władzy. To są także ważne elementy motywujące, bo wiążą się z nimi elementy samozadowolenia danej osoby i prestiżu całej rodziny. Często lepiej czy gorzej się nazywające stanowiska są nawet ważniejsze od pieniędzy. Każdy pracownik chce być kierownikiem, każdy kierownik chce być dyrektorem, dyrektor chce być prezesem itd. Wszyscy gdzieś tam do czegoś dążą i to napędza i motywuje ich działalność. W związku z tym poza nauką ludzkie osiągnięcia, ale także ludzkie podłości mają właściwie tylko te dwa motywy: motyw finansowy i motyw kariery administracyjnej w pewnym modelu hierarchii stanowisk.

W nauce one też istnieją, dlatego że z modelem awansu naukowego wiąże się oczywiście model hierarchii uczelnianych stanowisk oraz zmiennego wynagradzania na poszczególnych stanowiskach. Ale w nauce na to się jeszcze nakłada system stopni i tytułów naukowych, wciąż jeszcze budzących społecz-

ne uznanie i zaufanie, który jak gdyby dodatkowo wynagradza starania w sferze ambicjonalnej oraz w obszarze uzyskiwania różnego rodzaju dodatkowych przywilejów. Słyszcy się z różnych stron wiele głosów krytyki, podnoszonych głównie przez tych, którzy stopni i tytułów nie uzyskali, że tytułatura naukowa jest nadmiernie rozbudowana, że system jest bizantyjski, że należy to spłaszczyć i uprościć, bo przecież (koronny argument!) w Stanach Zjednoczonych nie ma tak wielu szczebli naukowej kariery. Wszyscy jednak wiedzą jak bardzo silna jest motywacja, aby uzyskać stopień naukowy, albo otrzymać tytuł naukowy, a kontestującymi ten system są głównie frustraci, którzy w głębi serca też chcieliby mieć jakieś potwierdzenie własnego naukowego mistrzostwa, tylko że na ogół nie mają czego potwierdzać, więc odreagowują to narzekając na sformalizowany (lepiej czy gorzej) system tytułów i stopni.

System tytułów i stopni jest krytykowany, ale jest, więc wywiera także dodatkową presję na zaangażowanych w naukę ludzi – właśnie w kierunku „robienia kariery”. Stąd we wszystkich uczelniach (oraz w innych placówkach naukowych), a także na wszystkich szczeblach naukowej hierarchii, obserwuje się dwa rodzaje motywacji i dwa rodzaje drogowskazów w wybieraniu obszarów i kierunków działalności badawczej.

Z jednej strony mamy do czynienia z podejmowaniem tematów naukowych, motywowanym tym, że są one naukowo interesujące, odpowiadają na ważne pytania lub otwierają znaczące możliwości. W dziedzinach nauk stosowanych mogą to być dodatkowo zagadnienia badawcze podejmowane z tego powodu, że są one ważne z jakiegoś dodatkowego, pozanaukowego punktu widzenia, na przykład badania niezbędne dla rozwoju gospodarczego, społecznego, politycznego itp. Takie badania przynoszą pożytek całej nauce, rozwijają cywilizację, służą dobru Ludzkości – ale często (zbyt często!) nie wiążą się z „robieniem kariery”. Jest wiele powodów tego, że nie zawsze ci badacze, którzy w największym stopniu wzbogacili naukę, zajmują poczesne miejsca w naukowym Panteonie. Kompletnie wyliczenie wszystkich powodów takiego ignorowania znaczących osiągnięć naukowych (i ich twórców) wymagałoby napisania grubej książki, więc jedynie dla porządku wymienimy jeden z powodów, żeby zilustrować ogólną tendencję. Otóż dostrzeżenie i docenienie doniosłości jakiegoś odkrycia wymaga z reguły pewnego dystansu, perspektywy, obejrzenia go w szerszym kontekście. Właśnie dlatego tak wiele osiągnięć i dokonań naukowych zostaje właściwie oceniona i doceniona dopiero po latach, nierzadko po śmierci twórcy. Badacza ambitnego, ale niedocenionego przez siebie współczesnych. Mało kogo z młodych ludzi, zaczynających swoją ścieżkę awansu naukowego pociąga taki finał – i trudno im się dziwić!

Z drugiej strony mamy do czynienia z badaniami, dla których główną motywacją jest chęć awansu naukowego. Towarzyszy temu nagminne poszukiwanie tematów, które rozwiązują wprawdzie problemy banalne albo przyczynkarskie, jednak gwarantują łatwe i szybkie osiągnięcie pozytywnych wyników. Proponując tematy moim doktorantom zawsze stykam się z pytaniami typu „ale czy to się da zrobić w ciągu jednego roku, bo ja nie zamierzam dłużej odwlekać początku działalności zawodowej”. Coraz częściej też pojawiają

się u mnie koleżdy wypytyjący o tematy badań, które mogą szybko i skutecznie doprowadzić do habilitacji „bo Radzie Wydziału pilnie potrzeba kolejnego samodzielnego pracownika żeby uruchomić intratne studia w zakresie informatyki”. Jeśli nie potrafię dać doktorantowi tematu „z gwarancją” – to idzie on do innego promotora. Jeśli nie umiem doradzić koleżdzie, czym się powinien zająć, żeby w ciągu roku wyprodukować tuzin publikacji w dobrych czasopismach, których mu brakuje do kolejnego awansu, to moja fachowość (albo moja życzliwość) jest podawana w wątpliwość.

Tymczasem w prawdziwie ambitnych zadaniach naukowych gwarancji takiej nie ma się niejako z definicji, bo każde niebanalne zadanie naukowe wiąże się nieodmiennie z nieprzewidywalnym wynikiem. Gdyby wynik był przewidywalny, to prowadzenie badań byłoby zwykłą stratą czasu i pieniędzy, bo po co odkrywać coś, co jest znane? Również czas potrzebny do zgromadzenia wymaganych dowodów naukowych na rzecz określonej tezy jest zwykle nieprzewidywalny. Przyroda zazdrośnie kryje swoje tajemnice, w badaniach humanistycznych poszukiwanie właściwego skojarzenia, czy stosownego argumentu też może trwać latami, matematyczny dowód wymaga często setek prób, zanim uda się spleść przesłanki i założenia z finalną tezą. W nauce nie ma dróg królewskich!

Dlatego w pościgu za karierą naukową, mierzoną łańcuszkiem kolejno zdobywanych stopni, stanowisk i tytułów naukowych, często porzuca się tematy ambitne i ważne naukowo rezerwując swój czas i talent wyłącznie dla tematów „dysertabilnych”, co w codziennej praktyce oznacza tematy lubiane przez prominentnych przedstawicieli różnych ciał opiniodawczych.

Przyglądając się jako nauczyciel akademicki, ale także jako recenzent w licznych przewodach i jako członek Centralnej Komisji, zachowaniom polskich naukowców, miewam często mieszane uczucia. Dostrzegam wyraźnie opisaną wyżej dwoistość postaw zarówno młodych doktorantów, jak i tych, którzy zrobili już doktoraty i szukają swojego miejsca poprzez habilitację. Często widzę również u tych, którzy zgromadzili duży zasób osiągnięć naukowych i chcieliby uzyskać tytuł profesorski. Odnajduję ją śledząc losy i ścieżki zawodowe wielu znanych mi osób, także tych, których z szacunkiem zaliczam do moich nauczycieli.

Proszę zauważyć, że ja nie oceniam tych postaw, nie moralizuję, nie próbuję niczego ani nikogo wartościować. Po prostu stwierdzam empirycznie dwoistość modeli awansu naukowego, tak jak mógłbym wykryć dwubiegunowy charakter pola magnetycznego, albo dwupłciowość obserwowanego gatunku zwierzęcia.

Podobne kompromisy pomiędzy ambicjami badacza, a pragmatycznym nastawieniem na sukces wiążą się z chorobliwą pogonią za liczbą uzyskiwanych punktów za publikacje. W wyniku tego podejmuje się badania „pod” określone czasopisma, koniecznie z „Listy Filadelfijskiej”, bo ostatnio nikt nie pyta o to, czy artykuł był mądry, tylko gdzie został opublikowany. Takie badania nie pomnażają na ogół w znaczący sposób intelektualnego bogactwa Ludzkości, gwarantują jednak takim kunktatorskim badaczom szybką i bezkonfliktową karierę naukową.

W sferze oceny moralnej omówionych wyżej dwóch postaw badawczych nie mamy oczywiście żadnych wątpliwości. Wszyscy wiedzą, że do prawdzi-

wego rozwoju nauki, a w rezultacie do rozwoju Kultury i Cywilizacji, przyczyniają się głównie badania podejmowane zgodnie z pierwszym z wymienionych modeli motywacji.

Natomiast karierę naukową robią zwykle ci, którzy hołdują drugiemu z rozważanych modeli. Dlatego gdy czytam lub słucham o „modelu kariery naukowej” – to zawsze mam mieszane uczucia.

Właśnie dlatego pozwoliłem sobie dość przewrotnie zapytać w tytule tego mojego wystąpienia: czy kariera, będąca oczywiście elementem awansu naukowego, powinna być traktowana jako cel, czy jako skutek pracy naukowej? Zapewniam, że to nie jest łatwe pytanie i bynajmniej nie traktuję go tutaj jako pytanie retoryczne.

Prof. Tadeusz Marek

System awansu naukowego a realizacja celów polityki naukowej

1. Problem nieprzystawalności kompetencji do wyzwań współczesności określających cele polityki naukowej

Cele polityki naukowej pozostają niezmiennie funkcją warunków społeczno-ekonomicznych danego kraju. Wraz ze zmianą owych warunków zmianie ulegają również cele. Realizacja celów, jakie stawia sobie uczelnia, czy też inna jednostka naukowa, uzależniona jest nie tylko od wizji i ambicji osób kierujących w danym momencie organizacją oraz ambicji całej społeczności naukowej owej organizacji, lecz również od zasobów, jakimi dysponują badacze. Na zasoby owe składa się oczywiście aparatura badawcza, informacja (czyli w tym konkretnym przypadku dostępność do określonych baz danych, literatury oraz dostępność do informacji o prowadzonych przez badaczy w innych ośrodkach podobnych prac) oraz tak zwany potencjał ludzki. Zarówno aparatura, jak i informacja, są stosunkowo łatwe do pozyskania (potrzebne są jedynie środki finansowe). Zasadniczym elementem warunkującym sukces są owe mityczne zasoby ludzkie. Przepraszam za stwierdzenie, ale ich uformowanie w taki sposób, aby perfekcyjnie były dopasowane do celów i wyzwań polityki naukowej w danych warunkach społeczno-ekonomicznych wymaga po pierwsze czasu, a po drugie działań o charakterze wyprzedzającym. Przewidując cele polityki z odpowiednio dużym wyprzedzeniem (optymalny okres można szacować na 6 do 10 lat) należy podejmować działania przygotowujące kadrę naukową do realizacji owych celów.

Problem, na którym chciałbym się skupić dotyczy przystawalności, czy też raczej nieprzystawalności, pewnej klasy kompetencji polskiej kadry naukowej do wyzwań współczesności (druga połowa pierwszej dekady dwudziestego pierwszego wieku) determinujących cele polityki naukowej. Jeśli chodzi o kompetencje merytoryczne związane z uprawianą dziedziną nauki, czy też prowadzonymi badaniami, bywa oczywiście różnie. Generalnie jednak panuje opinia,

iż nie jest źle. Polscy specjaliści, naukowcy podejmujący pracę w liczących się ośrodkach badawczych w Europie, USA, czy też innych punktach świata na ogół otrzymują dobre recenzje. Inna sprawa, iż w tym przypadku mamy do czynienia, z chciałoby się powiedzieć, super-specjalistami. Przyjmując idealistyczne założenie, iż w przypadku kompetencji merytorycznych jest dobrze, prace doktorskie, habilitacyjne i otrzymywane profesury są na wysokim poziomie, a wielopoziomowy system kontroli i selekcji działa perfekcyjnie, niepokojem napawa fakt, iż jako środowisko naukowe byliśmy w stanie sięgnąć w 2005 roku jedynie po kilka procent funduszy Unijnych przeznaczanych na rozwój nauki w Polsce. Zdiagnozowanie źródeł owej klęski jest jednym z elementów, być albo nie być, nauki w Polsce (być na poziomie światowym).

2. Diagnoza

Jak się zdaje, jednym z zasadniczych źródeł wspomnianej klęski są braki w obszarze pewnej klasy kompetencji, warunkujących we współczesnym świecie sukces badawczy. Owe kompetencje określić by można mianem kompetencji warsztatowo-organizacyjnych. Są one bezpośrednią pochodną wymagań stawianych badaczom na współczesnym polu walki o wynik badawczy.

Najważniejsze z owych wymagań to: koncentracja potencjału badawczego, wyznaczenie priorytetów badawczych i związane z tym wyznaczenie priorytetów finansowania, budowanie zwartych i spójnych programów badawczych, interdyscyplinarne i zespołowe podejście do problemów badawczych, priorytet badań problemowych nad badaniami dyscyplinarnymi, wysoka skuteczność i efektywność realizowanych badań, perfekcyjne planowanie przy zachowaniu ostrych reżimów czasowych i wreszcie wysokie oczekiwania w zakresie aplikacji.

Braki w zakresie warsztatowo-organizacyjnych kompetencji, określonych przez powyższe wymagania, są prawdopodobnie związane z systemem awansu naukowego, jaki obowiązuje w Polsce. System kładący nacisk głównie na osiągnięcia indywidualne kandydata powoduje, iż zasadniczym celem „badawczym” jest, jak określa się to żargonowo, „ZROBIENIE” doktoratu, a następnie „ZROBIENIE” habilitacji. Oczywiście nie przesądza to o poziomie realizowanych w ramach przewodów doktorskich i habilitacyjnych prac. Ma to jednak inne niż merytoryczne, poważne konsekwencje. System nie promuje badań interdyscyplinarnych, a wręcz uniemożliwia podejmowanie badań problemowych wymuszając ujęcia dyscyplinarne. Oczywiście są wyjątki. Pozwolę sobie jednak na ironiczną uwagę: wyjątki te potwierdzają jedynie regułę. Osoby (kadencyjnie) kierujące uczelniami, czy też innymi jednostkami badawczymi, stykają się z oczekiwaniami tworzenia nowych zakładów dla tych, którzy zgodnie z duchem obowiązującego systemu awansu po otrzymaniu stopnia dr hab., uzyskali przepustkę do samodzielności. Wpływa to na rozdrobnienie i dekoncentrację potencjału badawczego, a biorąc pod uwagę kadencyjność stanowisk kierowniczych wręcz uniemożliwia prowadzenie spójnej i długofalowej polityki naukowej.

Konkludując osoby realizujące swoją karierę naukową w ramach obowiązującego w Polsce systemu nie mają szans na uzyskanie kompetencji warsztatowo-organizacyjnych odpowiadających wymaganiom współczesnego interdyscyplinarnego pola badawczego. System raczej skłania do zamykania się we własnym obszarze badawczym, realizowania wąskich badań w obszarze dziedzinowej, zniechęca do przedsięwzięć interdyscyplinarnych (brak w tym zakresie wyraźnych ścieżek awansu) oraz badań aplikacyjnych. Nie wiedzieć czemu, system dzieli wciąż badania na podstawowe i aplikacyjne, zapominając o tym, iż na obecnym etapie rozwoju badań naukowych dobra aplikacja jest w zasadzie niemożliwa bez poprzedzającego go (świeżego) odkrycia naukowego, często sprowokowanego właśnie „zamówieniem” na określoną aplikację.

3. Terapia

Tak jak w przypadku każdej zapaści, tak i tutaj, zasadniczym problemem jest: jak leczyć?. Recepta jest prosta – zmienić system. W zmianie tej kluczowe są trzy elementy.

Po pierwsze należy podnieść wymagania w stosunku do prac doktorskich. W niektórych obszarach badawczych proces ten już ma miejsce. Podstawowym wymogiem dla osoby ubiegającej się o doktorat winno być opublikowanie kilku prac w liczących się czasopiśmie międzynarodowych. Publikacje te mogą lub nawet powinny być wynikiem badań lub studiów prowadzonych w zespole, w którym wiodącą rolę odgrywa doktorant. Publikacje takie mogłyby stanowić jednocześnie podstawę doktoratu.

Po drugie należy rozważyć możliwość wyeliminowania habilitacji z procesu awansowego.

W to miejsce winny pojawić się konkursy z wysoko ustawionymi kryteriami (dorobek, umiejętność prowadzenia prac zespołowych i często interdyscyplinarnych ujmowanych w kategoriach problemowych, a niekoniecznie dyscyplinarnych) na stanowiska profesorskie, stanowiska związane bezpośrednio z celami polityki naukowej realizowanej przez daną jednostkę naukową. Cele owe, z jednej strony zależą od potencjalnych możliwości danej jednostki badawczej, z drugiej jednak od aktualnych uwarunkowań społeczno-ekonomicznych.

I wreszcie, po trzecie, należy stworzyć większe możliwości kadry zarządzającej jednostkami badawczymi w zakresie polityki naukowej. Ma to szczególne znaczenie w odniesieniu do uczelni i jednostek badawczych tzw. państwowych.

Ta prosta recepta jest świetnie znana zarówno w USA jak i w Europie. Jest to recepta na kreowanie sprawnych i efektywnych zespołów badawczych. Należy pamiętać, iż bez jej zastosowania dostęp do zwiększonego finansowania badań naukowych jest prawdopodobnie niemożliwy. Dostęp do owego finansowania jest możliwy jedynie w warunkach ostrej konkurencji, konkurencji, którą wygrywają dobrze przygotowane zespoły badawcze.

DYSKUSJA

Prof. Wiesław Banyś

Panie Przewodniczący, Szanowni Państwo,

Problematyka awansu naukowego jest jednocześnie prosta i złożona. Prosta, bo przecież podstawowe prawdy znamy. Co powinno charakteryzować badania naukowe? Na pewno wolność, otwartość i jakość.

Złożona, bo nic nie jest proste i warunki naszego realnego funkcjonowania też nie są proste.

To jest takie niebo i ziemia, z jednej strony ideał – właśnie otwartość, wolność, jakość badań naukowych, a z drugiej strony warunki realne, w jakich funkcjonujemy, związane generalnie z finansowaniem, tak badań naukowych, jak i wynagrodzeń pracowników nauki.

Bez odpowiedniego finansowania, tak jednej jak i drugiej części, w sposób oczywisty dobrej nauki nie będziemy mogli zrobić.

Co to znaczy? To znaczy, proszę Państwa, że z jednej strony, powinniśmy m.in. dążyć do zwiększenia finansowania, tak budżetowego jak i pozabudżetowego, badań naukowych. Jeśli natomiast to finansowanie jest ograniczone, to i tutaj się w pełni solidaryzuję z tym, o czym mówił przed chwilą Pan Rektor F. Ziejka i z tym, o czym mówił Pan Profesor A. Marek, że w takiej sytuacji, powinniśmy rzetelnie zmienić sposób finansowania nauki, zmienić relacje między pieniędzmi przekazywanymi na działalność statutową, a jakością badań naukowych i pieniędzmi, które są zdobywane przez poszczególne jednostki.

Ale to znaczy także, że z drugiej strony, wynagrodzenia pracowników nauki powinny być zdecydowanie wyższe, choćby np. w relacjach takich jak te określone przez nowe Prawo o Szkolnictwie Wyższym.

Zdecydowanie solidaryzuję się także z tym, o czym mówił Pan Rektor Tadeusiewicz: w nauce awans winien wynikać z badań naukowych, jakie podejmujemy, a nie powinno być tak, by badania naukowe były podejmowane dla awansu. Rzeczywistość jest oczywiście, jak zwykle, bardziej złożona.

Jak zatem postępować, żeby połączyć te dwie rzeczy? Zapewne, przy odpowiednim wynagrodzeniu pracowników, tylko i wyłącznie poprzez konkursy, ale rzeczywiste konkursy. Jak to zrobić? W ten sposób, by konkursy były realnie ogólnopolskie i międzynarodowe.

Gdzie jest miejsce w tym wszystkim na habilitację, jeśli jest? Jest miejsce – dla mnie oczywiście.

Bo to nie habilitacja sama w sobie jest problemem – powinna ona być traktowana jak jeszcze jeden element potwierdzający i weryfikujący jakość naszych badań naukowych, przychodzący w sposób naturalny wtedy, kiedy te

badania naukowe realizujemy na odpowiednim poziomie. Tzw. „problem habilitacji” jawi się zapewne tylko wtedy, kiedy „robimy habilitację” dla stopnia, a nie dla badań naukowych i kiedy takie potwierdzenie i weryfikacja tego, co robimy jest, z tych czy innych, powodów problemem.

Dlatego o habilitacji mówię na końcu, a nie na początku mojego wystąpienia, bo ona nie jest, w moim rozumieniu, „problemem”, ale normalnym elementem większej całości.

Powinniśmy natomiast przemyśleć samą formułę habilitacji, która powinna mieć miejsce przed komisją złożoną ze specjalistów, z udziałem ewentualnie uczonych z zagranicy, a nie przed całą radą wydziału.

Dziękuję za uwagę.

Gen. Bryg. Prof. Bogusław Smólski

Szanowni Państwo. Na wstępie chciałbym nawiązać do wypowiedzi Pana Rektora Franciszka Ziejki, który wspomniał między innymi o znaczeniu oceny środowiskowej w przebiegu kariery naukowej. To prawda Panie Profesorze, że nawzajem się znamy, że jesteśmy w stanie rzetelnie się oceniać, ale pewno prywatnie i kameralnie, gorzej z wyrażaniem tych rzetelnych ocen publicznie.

Jedna z osób zabierających głos w dyskusji sugerowała iż mamy w Polsce wystarczającą ilość pieniędzy przeznaczonych na naukę, tylko źle je wykorzystujemy. Niestety to tylko półprawdy. Proszę Państwa, budżet ministra nauki w Polsce to obecnie około 3 mld zł, lub inaczej niespełna 1 mld USD. Znaczące, te z pierwszej piątki, największe amerykańskie, ale i niektóre europejskie, korporacje telekomunikacyjne wydają rocznie na badania i rozwój około 2–3 mld USD. W Polsce te kilkaset milionów USD, którymi dysponujemy, stanowi główne i w większości przypadków jedyne źródło finansowania wszelkich badań, począwszy od nauk społecznych, a kończąc na badaniach kosmosu. W Stanach Zjednoczonych w jednej firmie na badania w jednym obszarze techniki wydaje się 2–3 mld. Bez uzmysłowienia sobie tych relacji zapewne dużo łatwiej jest deklarować ambitny zamiar pogoni za Stanami Zjednoczonymi.

Inny problem to rozproszenie tematyczne i brak wieloletnich strategicznych programów badawczych, które mogłyby integrować nasze środowiska, dając szansę na poprawę skuteczności wdrożeń i zastosowań opracowywanych technologii. Obecny stan w tym obszarze przekłada się na atrakcyjność oferowanych przez uczelnie kierunków kształcenia. Inżynieria materiałowa oblegana przez studentów w Japonii czy Francji w Polsce ciągle cierpi na niedostatek dobrych studentów. Dzieje się tak, bowiem ten kierunek studiów nie kojarzy się im z polskim przemysłem zaawansowanych technologii i atrakcyjnym przyszłym miejscem pracy. Pod Grenoble Francuzi budują kosztem ok.

10 mld Euro nowoczesne centrum nanotechnologii, w Polsce jeszcze bardzo długo będziemy musieli czekać na warunki do realizacji tak gigantycznej inwestycji.

Bardzo skromne i ograniczone środki finansowe, jakie będzie mogło nasze państwo przeznaczyć na badania muszą być dystrybuowane zadaniowo, a nie rozdawane wszystkim na przetrwanie. Inaczej nie uda nam się istotnie poprawić skuteczności naszych działań. Nawet w tak bogatym kraju jak Stany Zjednoczone ponad 30% dotacji federalnych trafia do niewielu, bo zaledwie do 20 najlepszych uniwersytetów. Wspominam o tym wszystkim, aby podkreślić, że to co dzieje się w systemie finansowania nauki ma bardzo istotne znaczenie i wpływ na sposób i tryb realizacji karier naukowych w naszych uczelniach.

Na koniec jeszcze uwaga w dyskusji na temat habilitacji. Osobiście nie byłbym przeciw gdyby znieść ten stopień naukowy. W wielu przypadkach, szczególnie w naukach technicznych, przygotowanie rozprawy habilitacyjnej zajmuje młodym naukowcom około 3 lat i nie zawsze lub bardzo często nie jest związane bezpośrednio z głównym nurtem działalności naukowej, a stanowi cel sam w sobie. Wzbogaca, ale i zabiera parę lat z najefektywniejszego okresu twórczego. Muszę jednak przyznać, również rację tym, którzy twierdzą, iż etap habilitacji pełni rolę elementu selekcji kandydatów do tzw. samodzielności naukowej i wobec braku powszechności wykorzystania innych skutecznych i obiektywizujących weryfikatorów jakości badacza – naukowca, póki co wydaje się w Polsce niezbędna.

Prof. Andrzej Elias

Proszę Państwa, była tutaj mowa o sprawach natury ogólnej, jak i o szczegółach organizowania tej kariery. Skupię się na sprawach ogólnych, poruszonych przez Profesora Tadeusiewicza, który mówił właściwie o naturze ludzkiej i o słabnącej kondycji tej natury, narzekając nostalgicznie, że ludzie nauki coraz rzadziej są napędzani potrzebą poznawczą, a coraz częściej skupieni na innych czynnikach. Proszę Państwa, ale te inne motywy, o których tutaj też była mowa, właściwie tu wszyscy Państwo o tym mówili, to ta potrzeba prestiżu, władzy posiadania. I to są naturalne motywy człowieka. Carl Horney w latach 30 ubiegłego wieku napisała książkę na temat nerwicy naszych czasów. Wspomniała, że dopiero wówczas, gdy te żądze są nienasycone pojawia się problem, ale dopóki one są jednak ograniczane to nie martwmy się. I rzeczywiście zastanówmy się co, zrobić, żeby te naturalne motywy były zaspokajane przez pracowników naukowych, ale zarazem żeby potrzeby społeczne związane z rozwojem nauki też był zaspokajane. Profesor Tadeusz Marek wspominał, że tutaj takim niezbędnym paliwem dla kariery naukowej jest pieniądz i tutaj wiele osób o tym mówiło, także Rektor Musioł wspominał o tym, że bez tego właściwie jesteśmy bezradni. Ale co to znaczy, jeżeli pieniędzy nie

ma? To znaczy, że te pozostałe motywy nabierają znaczenia i stąd być może u nas nadmierna hierarchiczność nauki, być może dlatego też ta władza ma również większe znaczenie, niż gdzie indziej. Pamiętajmy, że prestiż to w pewnym sensie hierarchiczność, pozycja w hierarchii nauki, władza to stanowiska i pieniądze. Jeśli tego pieniądza trochę brakuje to nabierają relatywnie większego znaczenia tamte czynniki.

Proszę Państwa, oczywiście musimy także pamiętać o tym, że państwo, instytucje, muszą także pewną politykę realizować i Profesor Szulczewski mówił tutaj dużo o tym, iż zewnętrzne czynniki także muszą wywierać wpływ na działania naukowców, nie tylko te wewnętrzne motywy. I rzeczywiście tutaj jest ogromna rola, co zrobić żeby przy tych naturalnych tendencjach, o których wspominałem, jednak doprowadzić do tego, żeby w sposób społecznie pożyteczny te motywy były realizowane. I np. Profesor Szulczewski mówił o mobilności, mobilności różnokierunkowej, między dyscyplinami, między instytucjami, między sektorami, to wszystko jest ważne, ale mobilność będzie możliwa przy okazji konkurencji, z otwartymi i rzeczywistymi, a nie pozorowanymi konkursami. I gdy rozmawiamy na temat kariery naukowej, podsumowując, to nie możemy analizować różnych elementów tej kariery w izolacji. Musimy pamiętać, że jeżeli czegoś zaczyna brakować to nabierają relatywnie większego znaczenia inne czynniki. Dziękuję bardzo.

Prof. Janusz Teczek

Moje wystąpienie będzie się składało z trzech części: ogólnego wprowadzenia, krótkiej diagnozy oraz kilku propozycji, przy czym jedna z nich – nie ukrywam – może budzić kontrowersje. Dzielę się swoimi wątpliwościami głównie dlatego, żeby później stały się zaczątkiem dyskusji.

Zacznę zatem od ogólnego wprowadzenia. Pan Rektor K. Musioł był uprzejmy powiedzieć, że obecnie istnieje w Polsce prawie czterysta uczelni. Znaczoną część stanowią uczelnie niepubliczne i, jak zapewne wszyscy Państwo wiedzą, większość z nich kształci młodzież w naukach zarządzania lub ekonomii. Ja reprezentuję Akademię Ekonomiczną, a zatem poruszam się w środowisku wysoce konkurencyjnym. Konkurencyjność ta nie jest związana z liczbą studentów w naszej uczelni. Dotyczy ona czego innego, a mianowicie znaczna część moich kolegów – od magistrów poczynając, a na profesorach kończąc – jest zatrudniona w kilku miejscach pracy. Konkurencyjność ta dotyczy wyboru między nauką, a dydaktyką. Oznacza to, że w wypadku mojej uczelni czas, który można poświęcać na naukę, konkuruje z czasem, który każdy z nas poświęca na dydaktykę. Zgadzam się z wypowiedziami Pana Profesora R. Tadeusiewicza, że praca w uczelni wymaga poświęcenia się zdobywaniu wiedzy, a poprzez to służy rozwojowi naukowemu, ale jednocześnie w sensie prakseologicznym działanie jest skuteczne, jeśli prowadzi, jak

twierdzi prof. T. Kotarbiński, chociaż do pewnego stopnia realizacji celu. Moi koledzy, którzy uprawiając naukę, wybierają to, co być może nie jest ich fascynacją, ale to, co potrafią osiągnąć. Nie nazwałbym tego kalkulacją, lecz działaniem racjonalnym. Nie chcę tu wartościować, tak po prostu jest.

Spotkanie ma dotyczyć modelu rozwoju nauki polskiej. Wszyscy wiemy, że jeśli chodzi o liczbę szczebli hierarchicznych i stanowiskowych, to jest ich tylko cztery. Okres awansu stanowiskowego pomiędzy poszczególnymi szczeblami jest bardzo długi, co powoduje zjawisko frustracji i oczekiwanie, żeby coś w tzw. międzyczasie osiągnąć. W uczelni nie ma szczebli pośrednich pomiędzy asystentem a adiunktem. To jest 8 lat, może niekiedy krócej. Następnie jest stopień doktora habilitowanego, ale z nim na razie nic nie wiąże, i wreszcie – stanowisko profesora nadzwyczajnego i profesora zwyczajnego. To są wszystkie szczeble hierarchiczne. Jeżeli w jakiegokolwiek organizacji, a reprezentujemy duże organizacje, liczba szczebli hierarchicznych jest niewielka, to w konsekwencji następuje spłaszczenie struktury z wszelkimi ujemnymi zjawiskami, które temu towarzyszą. Z drugiej strony: kariera naukowa. Również tu liczba szczebli naukowych jest niewielka: doktorat, habilitacja, profesura – jeszcze mniej, tylko trzy, a zatem również w tym względzie można powiedzieć, że sytuacja taka jest dla pracowników naukowych nieprzyjazna.

Chciałbym teraz przejść do części trzeciej mojego wystąpienia, czyli do zgłoszenia pewnych propozycji. Mam świadomość, że pierwsza z nich jest propozycją kontrowersyjną. Dotyczy ona odpowiedzi na pytanie, czy rzeczywiście model kariery naukowej powinien być modelem uniwersalnym, niezależnym od tego, jakiej dotyczy jednostki – czy to jest jednostka czysto naukowa, tak jak jednostki Polskiej Akademii Nauk, czy uniwersytet z wieloma wydziałami, czy też uniwersytet z przymiotnikiem, gdzie w zasadzie rodzaj uprawianych nauk jest taki sam, czy uczelnia akademicka, czy uczelnia nieakademicka, czy centrum naukowe. Dlaczego model kariery naukowej i zawodowej miałby być taki sam? Moim zdaniem powinien być różny. Jeśli jest taki sam, to np. osoby, które są wybitnymi twórcami w dziedzinie sztuki uzyskują tytuły, których nie można przełożyć na to, co my wyobrażamy sobie jako habilitację czy profesurę. A zatem powinniśmy rozważyć, czy rzeczywiście tak być powinno.

Trzy kolejne propozycje rozwiązań są już dosyć proste. Pierwsza z nich wiąże się z koniecznością zbudowania zróżnicowanych modeli awansu stanowiskowego, tak aby można było zaspokoić aspiracje, potrzebę uznania dla tych, którzy nie osiągnęli jeszcze kolejnego szczebla rozwoju naukowego, ale do niego się zbliżają, oraz skonstruowania szczebli awansu naukowego. Chcę od razu zaznaczyć, że opowiadam się za doktoratem i habilitacją oraz profesurą. Zarówno doktorat i habilitacja, jak i tytuł profesora to szczegółowo opisane wymagania formalne i merytoryczne, a także procedury ich zdobywania i zatwierdzania. Zgadzam się natomiast z tym, co powiedział Profesor B. Smólski, a mianowicie, że to czego nam brakuje, to mechanizmy, które

usprawniłyby proces tworzenia kryteriów oceny. Kryteria te, moim zdaniem, powinny być określone bardzo precyzyjnie i zawarte w nowych procedurach postępowania, które można by stosować tak, aby spełniony był również postulat zgłoszony przez Pana Rektora K. Musioła, tzn. żeby profesor był profesorem młodym, ale chciałbym także, żeby był profesorem mądrym.

Prof. Jerzy Malec

Panie Przewodniczący, Szanowni Państwo,

Wydaje mi się, że powinniśmy w tym momencie zastanowić się także nad tym, czego ta dyskusja dotyczy, czy modelu awansu naukowego, czy awansowania w nauce jako dziedziny, którą się zajmujemy w ramach stosunku pracy, czy to w formie mianowania, czy umowy o pracę.

Jeśli dyskutujemy o modelu awansu naukowego to bezsprzecznie, tak jak tutaj wspomniano, wiąże się to przede wszystkim ze środkami finansowymi przeznaczonymi na naukę, które muszą być odpowiednie, a także ze zdolnościami, które każdy w takim czy innym stopniu posiada, i które przekładają się na osiągnięcie określonej pozycji naukowej.

Natomiast model awansowania, w moim rozumieniu, bardziej wiąże się z czymś, co oczywiście nie jest oderwane od tego pierwszego, ale niekoniecznie i nie zawsze bezpośrednio wzajemnie się przekłada. Wiaże się to bowiem z awansowaniem na kolejne stanowiska zajmowane w jednostce naukowej. Jak ów awans przedstawiał się w ostatnich kilku dziesiątkach lat. Otóż do roku 1990 funkcjonowały stanowiska asystenta, starszego asystenta, adiunkta, docenta oraz dwa tytuły profesorskie: profesora nadzwyczajnego i zwyczajnego, którym towarzyszyły odpowiednie zajmowane na uczelni stanowiska. Jednocześnie drogi awansu, czy też drogi osiągnięcia zwłaszcza niższych stanowisk, były moim zdaniem prostsze niż obecnie. Innymi słowy ktoś, kto kończył studia zostawał zatrudniony na uczelni jako asystent, po doktoracie niemal automatycznie stawał się adiunktem, po habilitacji niemal automatycznie, w ciągu najdalej kilku miesięcy zostawał docentem. Po roku 1990 sytuacja miała ulec uproszczeniu, innymi słowy owa struktura miała ulec spłaszczeniu, ograniczając się do stanowisk asystenta, adiunkta, profesora nadzwyczajnego i profesora zwyczajnego, przy utrzymaniu trzech stopni kariery naukowej: doktoratu, habilitacji i tytułu profesora. Obecnie jednak droga awansu wygląda różnie w różnych ośrodkach; w jednych uczelniach po doktoracie niemal od razu zostaje się adiunktem, w innych żeby zostać adiunktem trzeba mieć zaawansowaną pracę nad habilitacją i bogaty dorobek naukowy po doktoracie. Po habilitacji w jednych uczelniach niemal automatycznie zostawało się profesorem nadzwyczajnym, w innych uczelniach ta droga jest znacznie bardziej skomplikowana, często trwająca wiele lat i uzależniona od uzyskania tytułu naukowego. Innymi słowy powstawała rzesza adiunktów habilitowanych, dla których

habilitacja rzeczywiście niewiele z punktu widzenia awansu zmieniła. Zdarza się nawet, że osoba uzyskująca tytuł naukowy profesora jeszcze przez kilka miesięcy, czy nawet lat pozostaje zatrudniona na stanowisku adiunkta. Wypada zatem zastanowić się jak tę sytuację zmienić, bowiem nowa ustawa „Prawo o szkolnictwie wyższym” zasadniczych zmian tutaj nie wprowadza, również „Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki” niewiele zmienia w tej kwestii.

W ramach istniejącego systemu wydaje mi się, że można pewne rzeczy uprościć, np. z chwilą habilitacji powoływać na stanowisko profesora nadzwyczajnego. Po uzyskaniu tytułu naukowego na stanowisko profesora zwyczajnego, to na pewno przyspieszy karierę w tym sensie, że będziemy mieli młodszych profesorów.

I trzecia sprawa, o której chciałbym wspomnieć w imieniu uczelni zawodowych, które reprezentuję. Są to uczelnie, które – jak wiadomo – nie mają uprawnień do nadawania stopni naukowych i w związku z tym mają utrudnioną sytuację w kształceniu własnej kadry. Sądzę, że trzeba również o tym pomyśleć, aby kadra młodych ludzi, rozpoczynających swoją przygodę z nauką właśnie w uczelniach zawodowych, miała ułatwione uzyskiwanie stopni doktora, czy później doktora habilitowanego w uczelniach akademickich, aby ta droga była dla nich tak samo otwarta jak dla tych, którzy są zatrudnieni w uczelniach akademickich. Jest to szczególnie ważne, jeżeli chcemy rozwiązać problem własnej kadry naukowej w uczelniach zawodowych, zwłaszcza niepublicznych, na czym wszystkim nam bardzo zależy. Tu wsparcie ze strony uczelni akademickich jest niezbędne. Dziękuję bardzo.

SESJA II

Prof. Małgorzata Dąbrowa-Szeffler

Informacja na temat modelu kształcenia doktorantów w praktyce w świetle badań ankietowych.

1. Model kształcenia doktorantów

Model kształcenia doktorantów, który stanowi przedmiot rozważań i zaleceń różnych gremiów reprezentujących sygnatariuszy Strategii Bolońskiej, jest elementem szerszego problemu kariery zawodowej pracowników naukowych.

Doktoranturę rozpatrujemy jako szczebel w karierze pracowników naukowych, gdzie kryteria awansu są formułowane na podstawie zarówno poznawczych jak i praktycznych celów nauki. Zakładamy tym samym, że jeśli nawet rozpatrujemy dwa modele kształcenia doktorantów, są to modele kształcenia ludzi dla nauki. Tymczasem zarówno w krajach zachodnioeuropejskich jak i w Polsce, zdecydowana większość absolwentów studiów doktoranckich nie kontynuuje dalej działalności naukowej: nie tylko w obszarze badań podstawowych, działalności akademickiej, ale także w badawczych placówkach przemysłowych, w obszarze prac rozwojowych. W odniesieniu do Polski można postawić taką hipotezę na podstawie badań dotyczących zamierzeń doktorantów, formułowanych jeszcze w czasie studiów, bowiem losy absolwentów są trudne do śledzenia o czym przekonał się nasz zespół podejmując pilotażowe badania losów absolwentów studiów doktoranckich jednej uczelni [P.Sztabiński, 2002]².

Tak więc losy absolwentów studiów doktoranckich w Polsce są nieznanne, natomiast z analizy zamierzeń i planów życiowych, o które pytaliśmy w badaniach wynika przede wszystkim, że mamy do czynienia z rozmiżaniem się założeń z rzeczywistością.

Realizowany w Polsce model doktorantury – to model kształcenia przyszłych naukowców, chociaż z oceny sytuacji na rynku pracy oraz własnych planów doktorantów wynika, że będą oni – w większości – pracowali poza systemem B+R.

2. Warunki kształtujące zapotrzebowanie na pracowników naukowych w Polsce

W Polsce nie ma danych statystycznych na podstawie których można określić kształtowanie się popytu i podaży pracowników naukowych. Informacji pośrednich na ten temat dostarczają dane dotyczące zmian w poziomie i strukturze zatrudnienia pracowników naukowych oraz w wielkości nakładów na prace badawczo-rozwojowe. Te ostatnie kształtują się od lat na niskim poziomie, na co wska-

² Jest to zadanie dla GUS

zują zarówno wielkości bezwzględne jak względne. Np. na 1 pracownika naukowego przypada w Polsce rocznie 47 tys. dol. wydatków B+R (w PPP), co stanowi $\frac{1}{4}$ odpowiedniego wskaźnika dla 15 krajów UE („starych członków”) i daje nam przedostatnie miejsce wśród krajów OECD. W ostatnich latach obserwujemy spadek udziału nakładów na B+R w PKB z 0,65% w 2000 r. do 0,56% w r. 2003, co oznaczało realne zmniejszenie globalnych nakładów [GUS, 2005 s. 27]. Odnotowujemy ponadto obniżenie się wskaźnika udziału podmiotów gospodarczych w globalnych nakładach na B+R z 24,3% (2001) do 23,5% w 2003 r, który jest bardzo niski w porównaniu z większością krajów OECD (w 15 krajach UE przedsiębiorstwa finansują średnio 55,5% krajowych nakładów na B+R, w krajach OECD – średnio 63,6%) [Dane dla 2001, GUS 2003, s. 27]. W tym kontekście za nierealne można uznać założenie wzrostu nakładów do 3% w 2010 r. (zgodnie z założeniami Strategii Lizbońskiej) a nawet do 1,5% (Narodowy Plan Rozwoju).

Niski poziom nakładów na B+R to podstawowy czynnik ograniczający możliwość wzrostu popytu na pracowników naukowych. Drugim czynnikiem działającym w tym samym kierunku jest niski poziom innowacyjności przedsiębiorstw, który stał się ostatnio przedmiotem wielu opracowań i dyskusji.

Liczba pracowników naukowo-badawczych w Polsce wzrosła jednak w okresie 1995–2003 o 17,8% (w ekwiwalentach pełnego czasu pracy)[GUS 2004, s. 416 i GUS 1996, s. 300]. Przyrost ten miał jednak miejsce niemal wyłącznie w szkołach wyższych; placówki badawcze PAN i JBR odnotowały spadek zatrudnienia pracowników naukowych, a niewielki tylko wzrost jednostki rozwojowe. Wzrost zatrudnienia w szkołach wyższych był skutkiem dynamicznego wzrostu liczby studentów (w okresie 1995/96 – 2003/04 o 134%). [Oblicz. na podst. GUS, Szkoły Wyższe i ich finanse w 2004 s. XX] i przez nich samych w znacznej mierze finansowany.

Tak więc nowe miejsca pracy (przyrost netto) dla pracowników naukowych powstawały niemal wyłącznie w szkołach wyższych, co może ulec zmianie w związku z możliwym zmniejszeniem się popytu na studia.

Powstaje zatem problem – dla jakiego rynku pracy kształci się w Polsce doktorantów skoro wszystkie jego segmenty się kurczą. Jest to całkowicie odmienna sytuacja od tej, jaka występuje w 15 krajach – dawnych członkach UE, gdzie ma miejsce i prognozuje się dalszy wzrost popytu na naukowców. Nie podejmując się oceny tego zjawiska zwracam tylko uwagę, że dyskutując o modelu kształcenia doktorantów, należy wziąć pod uwagę raczej potrzeby rynku zachodnioeuropejskiego niż krajowego, tym bardziej, że w Polsce nie prowadzi się badań losów absolwentów studiów doktoranckich.

3. Studia doktoranckie w świetle badań ankietowych z 2005 r.

Podstawowym zadaniem badań ankietowych przeprowadzonych w roku akad. 2004/2005³ było określenie modelu studiów doktoranckich występującego w praktyce poprzez odpowiedzi na następujące pytania:

³ Badania realizował Paweł Sztabiński

- 1) jaki był cel podjęcia przez doktorantów studiów doktoranckich (przygotowanie do pracy naukowej, innej pracy zawodowej, czy jeszcze inny?),
- 2) jakie są ich plany po ukończeniu studiów?
- 3) Jak oceniają doktoranci realizowane studia (z punktu widzenia własnego celu, możliwości rozwoju naukowego lub ogólnego).

Jak wynika z badań z zamiarem kontynuowania pracy naukowej, na studia doktoranckie przyszła 1/5 ankietowanych.

Tabela 1. Najważniejszy powód podjęcia studiów doktoranckich

Badania ankietowe w 2005 r.	
Najważniejszy powód podjęcia studiów doktoranckich to: (w % odpowiedzi)	
1. Studia doktoranckie jako kolejny poziom kształcenia	= 48,5
2. Nie byli zdecydowani co robić po studiach	= 5,1
3. Chcieli pracować naukowo – studia doktoranckie jako możliwość szybkiego zrobienia doktoratu	= 16,7
4. Chcieli pracować naukowo, lecz nie uzyskali etatu	= 3,9

Niemal połowa (48,5%) traktowała je jako kolejny szczebel kształcenia. Jednak na pytanie o plany po ukończeniu studiów 53,0% doktorantów odpowiedziało, że zamierza podjąć pracę naukową. Ponadto 4,2% chce łączyć pracę naukową z pracą zawodową. Zdecydowanych na podjęcie lub kontynuowanie pracy poza nauką jest 27,9%.

Zastanawia fakt, że na II roku studiów doktoranckich niemal 10% ankietowanych nie ma planów, co będą robić po studiach a za granicę chce wyjechać tylko 3,2% ankietowanych doktorantów. Po wyłączeniu innych odpowiedzi (typu: planowanie wyjazdu za granicę, zajęcie się rodziną, domem, brak planów, inne) otrzymujemy następujący rozkład odpowiedzi: praca w nauce = 67,2%, poza nauką = 32,8%. Szczególnie wysoki odsetek osób planujących pracę w nauce jest wśród przedstawicieli nauk humanistycznych (84,1%). A poniżej średniej – w naukach ekonomicznych i technicznych⁴.

Planujący podjęcie pracy w systemie nauki nie liczą na wysokie zarobki. Niskie wynagrodzenia stanowią jednak podstawową przyczynę (wskazało na nią 34,1% ankietowanych) nie planowania pracy w nauce przez doktorantów, którzy podjęli taką decyzję. Dla całej grupy badanych doktorantów wskaźnik

⁴ Ze względu na zbyt małe liczebności odpowiedzi reprezentujących inne dziedziny nauki nie można ich uwzględnić w tej analizie.

Tabela 2. Plany doktorantów po ukończeniu studiów

Badania ankietowe w 2005 r.		
Najważniejszy powód podjęcia studiów doktoranckich to: (w % odpowiedzi)		
1. Podjąć pracę naukowo-badawczą w uczelni, w której odbywa studia	= 41,7	} 53,0
2. Podjąć pracę naukowo-badawczą w innej uczelni	= 4,7	
3. Podjąć pracę naukowo-badawczą w instytucji badawczym nie prowadzącym dydaktyki	= 5,8	
4. Podjąć jakąkolwiek pracę naukową	= 0,8	
5. Podjąć lub kontynuować samodzielną działalność gospodarczą	= 7,2	} 27,9
6. Podjąć lub kontynuować pracę poza nauką w firmie	= 16,4	
7. Podjąć lub kontynuować pracę poza nauką w instytucji publicznej (np. nauczyciel, administracja)	= 4,5	
8. Wyjechać za granicę (staż, praca)	= 3,2	
9. Brak planów	= 9,9	
10. Inne odpowiedzi	= 6,0	

ten wyniósł 8,7%. Za czynnik motywujący doktorantów do podjęcia pracy naukowej można uznać wizerunek nauki, który posiadają i który zawarli w odpowiedziach na pytanie o cechy działalności naukowej.

Najwięcej wskazań uzyskały takie cechy pracy naukowej jak:

- 1) praca naukowa „umożliwia stały rozwój” – ponad 90% ankietowanych („zdecydowanie tak” – 48,4%, „raczej tak” – 44,2)
- 2) „pozwała uniknąć rutyny, stale stawia przed nowymi wyzwaniem” – wskazało ponad 85%
- 3) „zapewnia dogodny lub nienormowany czas pracy” – 85%
- 4) „stwarza możliwości wyjazdów zagranicznych” – 83,4% wykonywanie pracy naukowej zapewnia wysoki prestiż – 77%
- 5) praca naukowa daje poczucie stabilizacji zawodowej – 80,6%
- 6) praca naukowa daje samodzielność i niezależność – 80,55%

Ankietowani nie potwierdzili cechy, iż praca naukowa jest dla osób niezadowolonych, które nie mają pomysłu na inne zatrudnienie (tylko 10% wskazań na „tak”).

W ocenie studiów doktoranckich przeważa opinia, że pobudzają one i rozwijają zainteresowania naukowe (84,2% odpowiedzi) i przygotowują do pra-

cy naukowej (76,9%), ale także pozwalają skoncentrować się na własnych zainteresowaniach (79,5%). Zdaniem 2/3 ankietowanych (67,5%) studia doktoranckie nie przygotowują do pracy poza nauką (odmiennego zdania było 30,3% doktorantów). W opinii znacznej części (42,5%) studia doktoranckie raczej nie zachęcają do podjęcia pracy w nauce. Zatem część doktorantów, która uważa, iż studia doktoranckie przygotowują do pracy naukowej jest równocześnie zdania, że do niej nie zachęcają. Fakt ten należy, być może, interpretować w kontekście trudności i dużych wymagań stawianych doktorantom, które równocześnie im unaoczniają wysiłek jakiego wymaga stale praca naukowa.

W ocenie modelu studiów doktoranckich, poza opinią samych doktorantów o tych studiach, należy wziąć pod uwagę ich odpowiedzi na sformułowane w ankiecie pytanie, na podstawie których można w sposób bezpośredni uzyskać obraz realizowanych w praktyce studiów. O modelu studiów doktoranckich świadczy przede wszystkim sposób dochodzenia do stopnia doktora – poprzez prowadzenie badań, które uczą właściwych dla danej dyscypliny metod badawczych, tworzenia warsztatu pracownika nauki.

Tabela 3. Uczestnictwo doktorantów w projektach badawczych

Badania ankietowe w 2005 r.	
Uczestnictwo w projektach badawczych (odpowiedzi w % ankietowanych)	
1. Tak, w projekcie krajowym	= 32,3
2. Tak, w projekcie międzynarodowym	= 17,5
3. Tak, w projekcie rozwiązania praktycznego	= 19,8

Tabela 4. Publikacje naukowe w czasie studiów doktoranckich

Badania ankietowe w 2005 r.	
Publikacje naukowe w czasie studiów doktoranckich (odpowiedzi w % ankietowanych)	
1. Posiadają publikacje o charakterze naukowym	= 67,3
2. Opublikowali prace popularyzatorskie	= 25,5
3. Uzyskali patent lub wdrożenie	= 2,3

Podczas odbywania studiów doktoranckich ponad 70% ankietowanych uczestniczyło w krajowych konferencjach czy sympozjach, w tym 43,4 w krajowych z referatem, 47,0 w konferencjach międzynarodowych w Polsce (z tego 24% z referatem). W zagranicznych konferencjach brało udział nieco ponad 1/5 doktorantów (9,2% z referatem). W konferencjach organizowanych przez firmy (krajowych i zagranicznych) uczestniczyła 1/3 doktorantów, przy czym 14,9% – za granicą, staż w firmie w kraju lub za granicą – 17,1% (u 1/3 nie wskazuje na taką potrzebę charakter uprawianej dyscypliny naukowej).

Większa aktywność publicystyczna niż badawcza (a tym bardziej wdrożeniowa) wskazuje na fakt, że podstawą studiów jest w większym stopniu literatura niż samodzielne badania. Sugeruje to, że mamy do czynienia w większym stopniu ze studiami trzeciego stopnia niż I etapem kariery. Z drugiej strony wśród doktorantów przeważają opinie, że studia doktoranckie przygotowują do pracy naukowej. Czynnikiem rozstrzygającym w tej sprawie mogłaby być analiza odpowiedzi o udział w pracach badawczych przeprowadzona z uwzględnieniem różnic między studiami doktoranckimi w różnych dziedzinach nauki.

Za podsumowujące opinie doktorantów o odbywanych studiach można uznać odpowiedzi na pytania o rolę studiów doktoranckich – jaką powinny pełnić i o znaczenie doktoratu. Zdania na temat roli studiów doktoranckich były podzielone.

Tabela 5. Opinia doktorantów o modelu studiów doktoranckich

Badania ankietowe w 2005 r.	
Zdaniem doktorantów (odpowiedzi w % ankietowanych) studia doktoranckie powinny:	
1. Przygotować kadry dla nauki	= 55,3
2. Stanowić kolejny, dostępny dla wszystkich etap kształcenia	= 40,3
3. Brak odpowiedzi	= 4,3

Przeprowadzone w 2005 r badania ankietowe doktorantów uzasadniają potrzebę realizowania dwóch modeli kształcenia doktorantów: 1) kształcenie dla kariery naukowej (model 1) i 2) kształcenie na najwyższym poziomie specjalistów przydatnych w różnych dziedzinach życia społecznego i w gospodarce (model 2). Kształcenie przyszłych naukowców powinno w większym stopniu opierać się na uczestnictwie przyszłego naukowca w działalności badawczej (udział w realizacji projektów badawczych, pracach rozwojowych i wdrożeniowych).

Literatura

1. Bologna 2005, Bologna Seminar on “Doctoral Programmes for the European Knowledge Society”, Salzburg 3–5.02.2005, Conclusion and Recommendation
2. M. Dąbrowa-Szefler 2001, Kadry dla nauki w Polsce. Stan i perspektywy rozwoju, Centrum Badań Polityki Naukowej i Szkolnictwa Wyższego, Uniwersytet Warszawski
3. GUS 1996, Rocznik Statystyczny R.P., Warszawa 1996
4. GUS 2004, Rocznik Statystyczny R.P., Warszawa 2004
5. GUS 2003, Nauka i Technika w 2001 r, Warszawa 2005
6. GUS 2005 a), Nauka i Technika w 2003, Warszawa 2005
7. Andrzej Kraśniewski 2005, Kształcenie młodych naukowców, referat na konferencji
8. Paweł Sztabiński, Badanie absolwentów studiów doktoranckich – problemy warsztatowe I wstępne hipotezy, „Nauka I Szkolnictwo Wyższe” 2/20/2002
9. Zalecenie 2005, Zalecenie Komisji z dnia 11.03.2005 w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, Dziennik Urzędowy UE 22.03.2005

Prof. Marek Chmielewski

Czy mobilność kadry jest warunkiem rozwoju nauki w Polsce?

Przed sześciu laty razem z prof. Januszem Jurczakiem z Wydziału Chemii Uniwersytetu Warszawskiego ogłosiliśmy w czasopiśmie Nauka (2000, 4, 135–142) uwagi o procesie rozwoju pracownika nauki w Polsce. Uwagi te nie straciły aktualności. Mój dzisiejszy referat jest rezultatem tych wcześniejszych i nowych wspólnych przemyśleń.

Śledząc pojawiające się od czasu do czasu w prasie, radio i telewizji opinie na temat kształcenia i rozwoju kadry naukowej odnosi się wrażenie, że powinniśmy w Polsce wypracować własny model, różniący się od tego, który dominuje w najbardziej rozwiniętych cywilizacyjnie krajach świata. Wprawdzie istnieją pewne różnice pomiędzy Europą Zachodnią, Stanami Zjednoczonymi i Japonią, fundamentalne reguły są jednak wszędzie podobne. Do nich należą: wiodąca rola liderów i ich stała, niewielka liczba, mobilność pomocniczej kadry naukowej, ograniczenie do minimum awansu w jednej placówce od studenta do profesora, i wreszcie konkurencja pomiędzy uczelniami, tak aby ukończenie lepszej gwarantowało lepszą pracę.

Od wielu lat utrzymujemy w kraju dziwny system, który zamiast zbliżyć, oddala nas od sprawdzonych rozwiązań światowych. Brak zdecydowanej woli przeciwdziałania temu stanowi rzeczy spowoduje gwałtowną zapaść nauki i edukacji uniwersyteckiej w Polsce w wyniku emigracji najzdolniejszej młodzieży, czego symptomy już dają się zaobserwować. Niestety, zamiast rozumnych reform, pod hasłem zbliżenia do Europy obserwuje się godne pożałowania manipulowanie projektami ustaw o szkolnictwie wyższym oraz o stopniach i tytułach. Praktyki te nie zmierzają do poprawy sytuacji, a raczej do spełnienia nadziei licznej grupy sfrustrowanych pracowników nauki

średniego szczebla i utrwalenia, a nawet pogłębienia niefortunnych rozwiązań Ustawy z września 1990 roku. Jak tak dalej pójdzie to uczelnie będą miały więcej profesorów niż studentów. Przeciwstawienie się tym wysoce niepokojącym tendencjom nie powinno jednak mieć charakteru „rewolucyjnego”, ponieważ ani nauka, ani edukacja nie lubią zmian gwałtownych dyktowanych potrzebą chwili. Przez dłuższy czas powinny obok siebie funkcjonować dwa modele kariery naukowej. Uwagi, które dalej przedstawiam uwzględniają funkcjonowanie starego, aczkolwiek poprawionego oraz nowego modelu.

Nie mam ambicji wypowiadania opinii na temat całej nauki, zamierzam swe rozważania ograniczyć do chemii, której problemy są mi najlepiej znane. Nauki przyrodnicze, stosowane i humanistyczne mają bowiem swoje indywidualne spojrzenia na omawiane dalej problemy, choć z pewnością pewne uogólnienia są możliwe.

Moje rozważania chciałbym rozpocząć od problemów uniwersyteckiego kształcenia chemików, szczególnie w aspekcie różnicy pomiędzy naszym, krajowym pojmowaniem wyższego wykształcenia, a standardami światowymi. Obecnie na świecie w chemii wyższe wykształcenie oznacza doktorat. Chemik ze stopniem magistra jest nie tylko w uczelniach, ale nawet w laboratoriach przemysłowych, traktowany jako wysoko kwalifikowany technik. Zarówno w Stanach Zjednoczonych jak i w Europie Zachodniej ogromna większość studentów podejmujących naukę w liczących się uniwersytetach, kończy edukację stopniem doktora. Jest zatem oczywiste, że nowoczesny model kształcenia chemika zmusza do prowadzenia badań naukowych, aby sprostać wymaganiom stawianym pracom doktorskim.

Nauka i dydaktyka akademicka są ze sobą mocno związane; nie ma bowiem dobrej dydaktyki uniwersyteckiej bez równoczesnego prowadzenia badań naukowych. Naturalną konsekwencją obecności w strukturze współczesnej szkoły wyższej znacznej liczby doktorantów powinno być przejmowanie przez tę grupę części obowiązków dydaktycznych. Utrzymywanie przez uczelnie licznej grupy asystentów i adiunktów, którzy dydaktykę traktują jako jedyny obowiązek wobec pracodawcy, jest nieporozumieniem. O efektywności badań decyduje, przede wszystkim, grupa kierowników naukowych i środki, jakimi oni dysponują. Wbrew często powtarzanym opiniom, zatrudnienie na etatach stałych wpływa na zmniejszenie aktywności naukowej młodszych pracowników. Stabilizacja powinna obejmować kadrę profesorską, i niewielką grupę osób zajmujących się jedynie dydaktyką, która powinna mieć pensum dydaktyczne porównywalne z obowiązującym nauczyciela szkoły średniej, a więc około 18 godzin tygodniowo. Ograniczy to tak niepokojącą dziś tendencję do wieloletowości.

Bardzo ważnym, a niedocenianym często współczesnym elementem dydaktyki jest praca w jednej sali laboratoryjnej dyplomantów, doktorantów, stażystów po doktoracie i habilitantów. Odgrywa ona niezwykle ważną rolę w ukształtowaniu młodego pracownika nauki, gdyż oprócz pogłębienia wie-

dzy, uczy samodzielności, formułowania założeń projektów badawczych i współpracy naukowej.

Chyba najwyższa pora, aby upowszechnić wewnątrz kraju roczne lub dwuletnie staże naukowe po doktoracie, na które można by otrzymywać granty z Ministerstwa Nauki lub fundacji pozabudżetowych. Aplikować o taki grant mógłby zainteresowany, lub też grant mógłby być udzielony ze środków, które potencjalny opiekun stażu uzyskał wcześniej na własny projekt badawczy. Zatem grant powinien pokrywać rzeczywisty koszt projektu, a wnioskodawca nie powinien być zmuszany do podania w aplikacji grantowej imiennej listy współpracowników lub doktorantów. Oni pojawią się po uzyskaniu finansowania. Pozwolę sobie w tym miejscu wyrazić opinię, iż popularne dziś granty promotorskie są nieporozumieniem. Uczelnia kształcąca na poziomie doktorskim lub instytut, który ma prawo nadawania stopnia doktora, powinny z własnych środków finansować studia doktoranckie.

Wracając do poprzedniego wątku, należy stwierdzić, że młody człowiek po ukończeniu doktoratu nie powinien odbywać stażu podoktorskiego, ani wykonywać pracy habilitacyjnej w macierzystej uczelni lub instytucie naukowym. W ostatnim czasie niechęć do finansowania staży podoktorskich zaczyna zanikać. Zarówno Ministerstwo Edukacji i Nauki jak i Fundacja na Rzecz Nauki zaczynają uruchamiać granty finansujące staże podoktorskie.

Jeszcze więcej emocji wywołuje habilitacja, choćby dlatego, iż część naukowców i niektórzy politycy optują za likwidacją tego stopnia upatrując w nim przyczynę późnego osiągnięcia samodzielności naukowej. To błędny pogląd; paradoksalnie habilitacja nie powinna być uważana za nabycie prawa do samodzielności naukowej, lecz powinna wynikać z samodzielności naukowej. Przyczynami zbyt powolnego pokonywania szczybli kariery naukowej są, przede wszystkim:

- 1^o dominujący nadal tradycyjny sposób wykonywania pracy doktorskiej, studia doktoranckie, o których się tyle dzisiaj mówi są studiami tylko z nazwy oraz,
- 2^o stałe zatrudnienie doktorów, którego konsekwencją jest kontynuowanie po powrocie ze stażu pracy pod kierunkiem byłego promotora rozprawy doktorskiej.

Pojawiająca się propozycja ograniczenia liczby stopni naukowych jedynie do stopnia doktora, tak jak to jest na przykład w Stanach Zjednoczonych, mogłaby być do zaakceptowania jedynie pod warunkiem spełnienia innych przyjętych tam zasad, o których wspominałem na wstępie.

Pozostajmy na razie przy aktualnie obowiązującym systemie. Habilitacja, jeśli ma pozostać, powinna być wykonywana bezpośrednio po powrocie ze stażu, w ramach kilkuletniego grantu, który w całości pokrywałby koszty osobowe oraz badawcze. Habilitant otrzymujący grant trzyletni z możliwością przedłużenia o dalsze trzy lata odpowiadałby wówczas amerykańskiemu „assistant professor”; tam maksymalny czas tej formy zatrud-

nienia to siedem lat. Ocena aplikacji o grant habilitacyjny, dokonana przez niezależnych recenzentów, powinna wyłonić najlepszych kandydatów do dalszej kariery naukowej. O granty habilitacyjne można by było występować do Ministerstwa, Fundacji na Rzecz Nauki lub nawet do szkoły wyższej lub instytutu, które byłyby zainteresowane wspieraniem takiej działalności. Nie ulega dla mnie wątpliwości, iż szkoła wyższa lub placówka badawcza udzielająca stypendium habilitacyjnego odczuje wymierny zysk z takich sytuacji. Z kolei habilitant musi mieć pełną świadomość, że nawet znakomicie oceniona rozprawa nie zapewnia dalszego zatrudnienia w macierzystej placówce.

W kierowanym przeze mnie Instytucie Chemii Organicznej PAN oferujemy możliwość ubiegania się o coś w rodzaju czteroletniego grantu habilitacyjnego. Nazywamy to *szybką ścieżką*. Aplikacje są starannie analizowane przez zespół profesorów powołany przez Dyrektora. Proponowana tematyka nie może być prostą kontynuacją ani tej z doktoratu ani ze stażu. Efekty są nadspodziewanie dobre, dzięki tej polityce mamy kilka zupełnie nowych, znakomicie rozwijających się tematów. Mieliśmy niedawno dwóch habilitantów w wieku 33 lat, a wkrótce będziemy mieć dalszych, równie młodych. Problem w tym, że jak dotychczas tylko nasi byli doktoranci składają aplikacje o nasze granty. Co więcej, pokoleniowa wymiana samodzielnej kadry naukowej Instytutu powoduje, że zwalniane miejsca zapełniamy naszymi wypromowanymi habilitantami. Zatem nie wyrobiliśmy jeszcze mechanizmu odejścia z Instytutu doktorów habilitowanych po zakończeniu *szybkiej ścieżki*.

Myślę, że można zaryzykować tezę, iż młody człowiek po stażu podoktorskim, który korzystając z samodzielności finansowej, nie złoży rozprawy habilitacyjnej w ciągu sześciu lat, ma niewielkie szanse aby zostać liderem naukowym. Powinien więc we własnym, dobrze pojętym interesie zrezygnować z dalszej akademickiej kariery naukowej. Dominujący dzisiaj model kariery naukowej, który przewiduje pokonanie wszystkich szczebli w tej samej placówce, a często w tej samej tematyce, jest kuriozalny. Prowadzi do degeneracji tematyki badawczej placówki, do wadliwej struktury zatrudnienia, a przede wszystkim, powoduje negatywne zmiany w całym procesie kształcenia. Przy najlepszych chęciach pracownika i jego opiekuna, ten model nieuchronnie ogranicza, lub wręcz uniemożliwia szybkie usamodzielnienie. Usamodzielnienie bowiem to nie tylko podjęcie własnej tematyki, lecz również umiejętność pozyskania środków i współpracowników, a więc przyjęcie pełnej odpowiedzialności za realizację zgłoszonego projektu. Powinien zniknąć popularny dziś sposób promowania, który często rozpoczyna się od takich mniej więcej słów kierowanych do czterdziestoletniego współpracownika: no to panie Wojtku teraz tym się pan zajmie i to będzie później tematem pańskiej habilitacji.

Dzisiaj, uzyskanie stopnia i tytułu naukowego zmusza placówkę do awansowania pracownika wraz z pokonywaniem przez niego kolejnych etapów ka-

riery od asystenta, adiunkta, doktora habilitowanego, aż do profesora. Jeśli uczelnia, dzięki obecności wybitnego uczonego, ułatwia rozbudowanie jego tematyki i umożliwia formalny awans licznej grupy jego wychowanków, może się zdarzyć, że mamy kilku profesorów jednej specjalności, a brakuje nam profesorów z innej. Negatywny wpływ takiej sytuacji na proces dydaktyczny jest tak oczywisty, iż chyba nie trzeba tego faktu uzasadniać.

Należałoby więc określić liczbę etatów kadry profesorskiej uniwersyteckiego wydziału i przyporządkować je określonym kierunkom, tak aby nie naruszać pierwotnie założonej struktury dydaktycznej. Podobne, choć nie te zasady powinny obowiązywać w instytutach, zwłaszcza w instytutach PAN-owskich, które są finansowane głównie ze środków budżetowych. Liczba etatów samodzielnych pracowników powinna być konsekwencją polityki naukowej, która uzasadni wielkość instytutu i zatwierdzi jego program badawczy. Brak mobilności kadry naukowej w połączeniu ze stale powiększającą się grupą samodzielnych pracowników powoduje zmniejszanie się zespołów badawczych i w konsekwencji rezygnację z szerzej zakreślonej tematyki na rzecz prowadzenia drobnych badań przyczynkowych, lub patologicznej współpracy naukowej z zagranicą, w której Polak jest wykonawcą pomysłów zewnętrznego kierownika projektu. Mobilność kadry umożliwiłaby wyrównanie i podniesienie poziomu badań w znacznie większej niż dotychczas liczbie szkół wyższych i instytutów.

Stan rozdrobnienia tematycznego jest dodatkowo wspierany przez wewnętrzne decyzje komisji i zespołów Ministerstwa Nauki, które nie bacząc na początkowe obietnice, iż o przyznaniu grantu będzie decydować jedynie jego wartość merytoryczna, uzależnia wysokość finansowania od formalnej wielkości zespołu, co więcej, uniemożliwia liderowi naukowemu zespołu kierowanie więcej niż jednym grantem. Warto uzmysłwić decydentom, iż w krajach rozwiniętych jedynie kadra profesorska może występować o granty na samodzielne badania naukowe. Jest nie do pomyślenia, aby pomocniczy pracownik nauki, który nie jest na tzw. „tenure track” mógł samodzielnie występować o grant badawczy do fundacji takich, jak amerykańskie NSF, czy NIH. Pomocniczy pracownicy nauki powinni mieć prawo występowania jedynie o granty podoktorskie, habilitacyjne, lub krótkie pobyty stażowe w wybranym laboratorium. Umożliwianie adiunktom występowania o granty badawcze na równi z samodzielną kadra, prowadzi do takich patologii jak pisanie przez lidera naukowego aplikacji w imieniu współpracownika, w której faktyczny pomysłodawca występuje jako wykonawca.

Przy okazji zmian dostosowawczych do systemu kształcenia w Unii Europejskiej, (trójstopniowy system licencjat – magisterium – doktorat) należy bardzo silnie lansować konieczność rozdzielania etapów kształcenia na dwie uczelnie, lub uczelnia i instytut Akademii Nauk, który gwarantuje odpowiedni program. Szczególnie godnym polecenia wydaje się system, w którym licencjat uzyskuje się w uczelni bliskiej miejsca zamieszkania, a o kontynuację nauki aplikuje się do jednej z czołowych uczelni kraju. Przy tej okazji warto

wskazać na ciekawe, bardzo korzystne w moim przekonaniu rozwiązanie w postaci studiów doktoranckich wspólnie prowadzonych przez uczelnie i instytuty Akademii Nauk.

W powszechnej opinii, pełne wykształcenie na poziomie doktorskim musi być zakończone jedno – dwuletnim stażem w możliwie najlepszym ośrodku naukowym. Po powrocie ze stażu kandydat podejmuje ważną życiową decyzję: opuszcza uczelnię i podejmuje pracę w przemyśle, własnym przedsiębiorstwie, administracji itp. lub aplikuje o grant habilitacyjny i po jego uzyskaniu, rozpoczyna właściwą karierę naukową w uczelni lub instytucie. Jest oczywistym, że nowa tematyka nie powinna, w żadnym przypadku, być prostą kontynuacją tej z okresu doktorantury, lub stażu podoktorskiego i nie powinna być podejmowana w placówce, w której wykonywany był doktorat. Kolejna zmiana miejsca pracy powinna nastąpić po uzyskaniu stopnia doktora habilitowanego. Uczelnie, które mają wolne miejsca profesorskie o określonej specjalności ogłaszają konkursy, przy czym tylko w zupełnie wyjątkowych przypadkach można by było ubiegać się o etat w placówce, w której wykonywana była habilitacja. Należałoby wprowadzić obowiązkowy udział w komisjach decydujących o przyjęciu nowych profesorów osób delegowanych przez Resort Edukacji lub Radę Główną Szkolnictwa Wyższego. Powinna istnieć możliwość powrotu do uczelni lub instytutu gdzie wykonywany był doktorat, pod warunkiem oczywiście, że byłoby tam wolne stanowisko profesora.

Zdaniem moim i moich kolegów mobilność kadry zmusi młodych kandydatów do kariery naukowej do samodzielności, powinna usunąć patologie, o których wspomniałem. Konieczność zdobycia grantu habilitacyjnego, a potem chęć zwiększenia szans w konkursie o stanowisko profesora w dobrym miejscu, uruchomi aktywność naukową i kreatywność kandydatów. Równocześnie będzie można równomiernie obsadzać wartościowymi ludźmi wszystkie krajowe wyższe szkoły. Mobilność kadry powinna uaktywnić całe środowisko szkół wyższych i instytutów badawczych, usprawnić przepływ informacji naukowej, a także ograniczyć wieloletowość. Naukowcy, którzy nie potrafią samodzielnie zaproponować projektu badawczego, a działają znakomicie jeśli ich program badawczy został wytyczony przez kogoś innego, znajdują się w laboratoriach przemysłowych gdzie kierunek badań wyznacza rynek. Trzeba mieć nadzieję, że będzie to również przemysł krajowy, który na razie nie interesuje się oryginalną myślą naukową, a finansuje jedynie prace odtwórcze. Wielu dyrektorów, bez żenady chwali się likwidacją pionu badawczego w kierowanym przez siebie zakładzie. Ulubione sformułowanie to „wyprowadziłem za bramę”. Z drugiej strony wielu polityków i ludzi zajmujących się organizacją nauki obiecuje społeczeństwu gruszki na wierzbie mówiąc, że nauka uzdrowi gospodarkę, otóż uzdrowi tylko wtedy kiedy gospodarka będzie tego chciała. Rolą nas, ludzi nauki jest uzmysławianie decydom, zarówno w sferze polityki jak i gospodarki, ważności tych problemów, które starałem się państwu przybliżyć.

Prof. Tomasz Łuczak

Kilka uwag o nauce w Polsce

Na początku winien jestem Państwu pewne wyjaśnienie. Nie jestem członkiem żadnej instytucji, kształtującej życie naukowe w Polsce i nie prowadzę badań nad ich funkcjonowaniem. Jak sądzę głównym powodem mojej obecności na tym seminarium, jest mój życiorys naukowy. Kolejne szczeble kariery naukowej pokonywałem dość szybko, domyślałem się, że zostałem zaproszony do wygłoszenia odczytu głównie po to, aby w nawiązaniu do swoich osobistych doświadczeń, przedstawić Państwu szanse i wyzwania które stają przed młodymi naukowcami w początkach ich naukowej kariery. Nie sądzę jednak, aby omawianie moich sukcesów i porażek wniosło cokolwiek do naszej dyskusji. Większość z nich przypadła na czasy, które minęły i które jak sądzę, na szczęście, już nigdy nie wrócą. Obecnie perspektywy, które rysują się przed młodymi naukowcami są nieporównanie większe. Dlatego ograniczę się tylko do kilku krótkich konstatacji. Przyznanie mi 9 lat temu nagrody Fundacji na Rzecz Nauki Polskiej i zaliczenie mnie rok później w poczet członków Polskiej Akademii Nauk były decyzjami odważnymi, a nawet ryzykownymi. Stąd wniosek, że najwybitniejsi polscy naukowcy nie obawiają się promować ludzi młodych. Natomiast godny ubolewania fakt, że do dzisiaj pozostają najmłodszym laureatem nagrody Fundacji i najmłodszym członkiem Akademii pozwala przypuszczać, że system promowania zdolnych naukowców zaczyna się grubo przed tym, niż dochodzą do wyższych szczebli naukowej kariery. Mnie się udało, większość osób, które spotkałem na swojej drodze, bez względu na ich stosunek do mnie, przyjazny, czy wrogi, było ludźmi i naukowcami dużego formatu. Inni, podobni do mnie, najwyraźniej tego szczęścia nie mieli. I choć niewątpliwie, podobnie jak w życiu, odrobina szczęścia jest niezbędna w udanej karierze naukowej w Polsce fakt, że tak wiele od tego szczęścia zależy jest wysoce niepokojący.

Celem mojego wystąpienia jest przedstawienie trzech prostych pomysłów mogących, jak sądzę, polepszyć działanie systemu awansu naukowego w Polsce. Zacznę od krótkiej refleksji dotyczącej organizacji nauki w Polsce i dotychczasowych prób jej naprawy. Wydaje mi się, że od lat żadna znacząca siła polityczna nie miała ani też nie ma jasnej koncepcji, czy tym bardziej woli, przeprowadzenia zmian w polskiej nauce. Ostatnimi udanymi pomysłami w tej dziedzinie było utworzenie na początku lat dziewięćdziesiątych Fundacji na Rzecz Nauki Polskiej, która, na szczęście, bardzo dobrze sobie radzi, oraz powołanie Komitetu Badań Naukowych; ten, jak wiemy, właśnie został pogrzebany. Sytuację pogarsza zaskakująca inercja środowisk naukowych, które nie potrafią, czy może nie chcą, solidarnie i zdecydowanie występować w sprawach dotyczących organizacji życia naukowego w Polsce. Wyjątkiem są tu grupy reprezentujące interesy uczelni niepublicznych, których wpływ na ustawodawców jest wyraźnie dostrzegalny. Trudno mi uwierzyć, by sytuację tę mogło zmienić powoływanie kolejnych paneli ekspertów, czy organizowa-

nie konferencji i seminariów. Każdy z nas wielokrotnie przysłuchiwał się wielu podobnym dyskusjom ludzi rozsądnych, inteligentnych, a czasami nawet mądrych; ich efekty były jednak mizerne. Moim zdaniem, należałoby raczej zwrócić się do kilku wybitnych naukowców polskich, prosząc ich o przedstawienie swoich wizji rozwoju i organizacji nauki w Polsce, a po przeanalizowaniu zaprezentowanych projektów poprosić dwóch z nich, by z pomocą przydzielonych im małych zespołów ekspertów przygotowali odpowiednie akty prawne. W ten sposób w ciągu dziewięciu miesięcy, może roku, mielibyśmy do dyspozycji dwie konkretne, rozsądne i spójne propozycje dalszych działań.

Czy zatem należy zrezygnować z prób naprawy stanu polskiej nauki? Bynajmniej, istnieją kwestie, z którymi wcześniej czy później przyjdzie nam się zmierzyć. Jedną ze spraw, które nie były dotąd szerzej dyskutowane, jest struktura organizacyjna polskich uczelni. Czy wszystkie powinny funkcjonować według bardzo podobnych zasad, czy też, na przykład, należy dopuścić możliwość, by nadzór nad prawidłowym rozwojem niektórych z nich sprawowała Rada Nadzorcza, jak to się dzieje na wielu uczelniach amerykańskich? Innym problemem, tym razem obszernie omawianym, jest ewentualna likwidacja stopnia doktora habilitowanego. Odnoszę wrażenie, że ożywiony spór wokół tej kwestii jest w dużej mierze pozorny. Sądzę, że większość naukowców jest przekonana, że habilitacja jest w dzisiejszych czasach pewnym anachronizmem. Znaczna część z nich uważa jednak, że po jej natychmiastowym zniesieniu większość etatów na uczelniach przypadnie „naukowym średniakom”, co doprowadzi do istotnego obniżenia poziomu badań naukowych i na długie lata zablokuje możliwość awansu zawodowego młodym zdolnym badaczom. Niestety, w trakcie trwającej już wiele lat dyskusji na ten temat nie powstały żadne przekonujące, spójne i popierane przez znaczącą część środowiska naukowego propozycje stopniowego ograniczania roli habilitacji jako wyznacznika prawidłowego rozwoju naukowego.

Jak zatem należy przekształcać strukturę nauki w Polsce? Jak wiemy, nowelizacja ustawy, czy nawet korekta niefortunnego zarządzenia ministra, wymaga czasu, podczas gdy kolejne miesiące, czy nawet lata oczekiwania na spełnienie obietnic składanych przez polityków powiększają narastającą w środowisku bezradność i zniechęcenie. Dlatego jestem zwolennikiem strategii polegającej na wprowadzaniu do obowiązującego systemu stałych, widocznych i konsekwentnych zmian pozostających w zgodzie z istniejącym prawem. Chciałbym przedstawić trzy proste propozycje, które, moim zdaniem, pozwoliłyby usprawnić system awansu naukowego. Jako że zaproponowane przeze mnie zmiany mieszczą się w ramach obowiązujących przepisów, nie są one zbyt daleko idące. Chciałbym również podkreślić, że nie zajmuję się zawodowo organizacją nauki w Polsce, dlatego niewykluczone, że niektóre z nich mogą być trudniejsze do zrealizowania niż mi się w tej chwili wydaje.

Po pierwsze uważam, że wszystkie wnioski o nadanie stopnia doktora habilitowanego i tytułu profesora należałoby składać poza macierzystą jednostką kandydata, jeśli tylko prawo nadawania stopnia doktora habilitowanego w danej dziedzinie mają co najmniej trzy polskie ośrodki akademickie. Rzecz

jasna, jest to możliwe i stosowane już dzisiaj, głównie jednak wtedy, gdy macierzysta placówka kandydata z pewnych względów nie jest w stanie lub nie chce ocenić jego osiągnięć. Osoba z uznanego ośrodka akademickiego starająca się o otwarcie postępowania o nadanie stopnia doktora habilitowanego poza macierzystą jednostką traktowana jest bardzo podejrzliwie. Dlatego sytuacje takie zdarzają się rzadko, nawet wtedy, gdy mają merytoryczne uzasadnienie. Uważam, że występowanie o stopień doktora habilitowanego i tytuł profesora poza swoim miejscem zatrudnienia powinno stać się regułą.

Korzyści z tego rozwiązania byłyby wielorakie; wymienię tylko te najbardziej oczywiste. Jestem przekonany, że taka procedura podniosłaby poziom ocenianych wniosków. Kandydaci z ośrodków o mniejszym potencjale naukowym musieliby sprostać wymaganiom stawianym przed rady naukowe czołowych polskich placówek, a osoby z przodujących jednostek podnosiłyby prestiż stopnia czy tytułu naukowego, o który występują. Spodziewam się, że niektóre z jednostek pragnęłyby zatrudnić najlepszych spośród naukowców zdobywających przed ich radą naukową kolejne stopnie i tytuły naukowe. Byłby to zatem krok w kierunku zwiększenia mobilności polskich naukowców, o którym ostatnio tak wiele się mówi. Jedną ze słabości polskiego życia naukowego jest tendencja do powstawania w jednym ośrodku naukowym dużych grup zajmujących się stosunkowo wąską tematyką, które często utrudniają lub wręcz uniemożliwiają rozwój innych specjalności. Proponowana procedura przyczyniłaby się do weryfikacji kolejnych członków takich zespołów przez naukowców o szerszych zainteresowaniach. Rozwiązanie to zwiększyłoby również możliwości awansu młodych badaczy, szczególnie gdyby każdy pracownik mógł zwrócić się do rady naukowej innej jednostki pierwszej kategorii z prośbą o wszczęcie postępowania w swojej sprawie bez zgody macierzystej placówki. W takim przypadku macierzysta jednostka kandydata, pokrywałaby, powiedzmy, 60% kosztów całego postępowania. Procedura taka zapobiegałaby w dużym stopniu sytuacjom, w której młodzi naukowcy są (lub czują się) dyskryminowani w swoich miejscach pracy.

Jak jednak wprowadzić takie rozwiązanie? Wierzę w dobrą wolę czołowych naukowców kształtujących życie naukowe w naszym kraju. Sądzę, że gdyby Senaty największych polskich uczelni i Zgromadzenie Ogólne Polskiej Akademii Nauk uznały zasadność takiej procedury i wezwały podległe sobie jednostki naukowe do poddania swoich pracowników zewnętrznej weryfikacji, zmiany te stałyby się obyczajem, a z czasem, zapewne, zostałyby uregulowane odpowiednią normą prawną. Być może, licząc na takie rozwiązanie, jestem naiwny, ale zdarzało się już, że dla dobra nauki środowiska naukowe częściowo rezygnowały z przysługujących im przywilejów. Jeśli większość środowiska akademickiego uznałaby proponowane powyżej rozwiązanie za pożądane, ufam, że kolejny raz czołowe polskie instytucje naukowe dobrowolnie poddałyby się takiemu ograniczeniu swoich praw.

Moja kolejna propozycja kierowana jest głównie do Centralnej Komisji do Spraw Stopni i Tytułów Naukowych, choć i tutaj niezbędne jest współdziałanie

całego środowiska. Chodzi o ożywienie martwego już dzisiaj artykułu 26. ust.2. ustawy z 2003 roku głoszącego: Centralna Komisja może, w szczególnych przypadkach, na wniosek rady właściwej jednostki organizacyjnej posiadającej uprawnienie do nadawania stopnia doktora habilitowanego, dopuścić do wszczęcia postępowania o nadanie tytułu profesora osobie, która uzyskała stopień doktora i posiada wybitne osiągnięcia naukowe lub artystyczne. Ubiegłoroczne nowelizacje zawarte w ustawie o szkolnictwie wyższym sprawiły, że zastosowanie tego przepisu w praktyce spowolniłoby raczej niż przyśpieszyło karierę wyróżniających się młodych badaczy. Sądzę jednak, że realizując intencje ustawodawcy przewidującego skrócenie drogi awansu dla wybitnych naukowców, rady naukowe mogłyby składać wnioski o tytuł profesora bezpośrednio po kolekwium habilitacyjnym. Dziś czynią to niezwykle rzadko z uwagi na zrozumiałą niechęć do stwarzania precedensów, ale także z obawy, iż taki wniosek zostanie nieprzychylnie potraktowany przez Centralną Komisję. Ostatnie zmiany ustawy orzekające, że w postępowaniu o nadanie stopnia doktora habilitowanego występują wyznaczeni przez Komisję recenzenci, mogłyby tę sytuację poprawić. Zdaję sobie sprawę, że zadaniem Centralnej Komisji jest nadzór nad prawidłowym przebiegiem postępowań o nadanie stopni i tytułów naukowych, a nie troska o kształtowanie modelu kariery akademickiej w naszym kraju. Wydaje mi się jednak, że Centralna Komisja nie sprzeniewierzyłaby się swojej misji, gdyby do wytycznych kierowanych do rad naukowych włączyła następujące zdanie: Przy ocenie, czy dorobek naukowy danej osoby jest na tyle znaczący, by bezpośrednio po zakończeniu postępowania o uzyskanie stopnia doktora habilitacyjnego wystąpić z wnioskiem o nadanie tytułu profesora, należy brać pod uwagę opinie recenzentów w tym postępowaniu, a w szczególności to, czy któryś z recenzentów wyznaczonych przez Komisję uznał w swojej recenzji, że osiągnięcia kandydata (kandydatki) uzasadniają wystąpienie o tytuł naukowy. Chciałbym również, by o powyższym zaleceniu Komisja informowała każdego z wyznaczonych przez siebie recenzentów. Zapis ten uświadomiłby radom naukowym i recenzentom, że ustawodawca przewidywał szybką ścieżkę awansu dla wyróżniających się osób. Oczekiwałbym także, że w takich wyjątkowych przypadkach Centralna Komisja elastycznie potraktuje artykuł 26. ust.1 ustawy mówiący o „poważnych osiągnięciach dydaktycznych i kształceniu kadry naukowej”, zaliczając do nich również, na przykład, kierowanie znanymi na arenie międzynarodowej zespołami badawczymi.

Ostatni postulat, adresowany do Ministerstwa Edukacji i Nauki, jest zapewne najłatwiejszy do spełnienia. Podlegające kategoryzacji jednostki naukowe przesyłają do Ministerstwa coroczne sprawozdania ze swojej działalności naukowej. Sądzę, że powinno się je udostępniać na stronie internetowej Ministerstwa. Co więcej, należałoby to zrobić w takiej formie, by nie tylko łatwo można było stwierdzić, kto i kiedy zdobywał punkty dla danej jednostki, ale także, na przykład, jacy polscy naukowcy opublikowali w ostatnich dwóch latach artykuł w danym czasopiśmie. Pomijając już fakt, że z zasady podatnicy powinni mieć wgląd w efekty pracy instytucji, które finansują, korzyści

z tego rozwiązania są oczywiste. Pozwoliłoby ono, na przykład, ocenić pozycję danej placówki w kraju, odnaleźć ośrodki zajmujące się wybraną tematyką, a nawet, w pewnym stopniu, prześledzić postęp krajowych badań w konkretnej dziedzinie. Powstanie takiej bazy pokazałoby również jak duży wkład do polskiej nauki wnoszą młodzi, aktywni badacze, których praca nie jest w należyłym stopniu zauważana.

Podsumowując, chciałbym by przemiany organizacji życia naukowego w Polsce były skutkiem konsekwentnych i przemyślanych działań środowiska naukowego, a nie chaotycznych i przypadkowych decyzji urzędników Ministerstwa czy parlamentarzystów. Mimo smutnych doświadczeń ostatnich lat wciąż wierzę, że jest to możliwe. Myślę, że dobrym punktem wyjścia dla konsolidacji społeczności akademickiej byłoby wprowadzenie łatwo dostrzegalnych, choć nie rewolucyjnych, zmian do istniejącego systemu (jak na przykład proponowane „wyprowadzenie” postępowań o nadanie stopnia doktora habilitowanego i tytułu profesora poza macierzystą uczelnię). Prócz wspomnianych korzyści z takiego rozwiązania, udane przeprowadzenie tego pomysłu pokazałoby, że to środowisko naukowców jest siłą sprawczą zmian w polskiej nauce, i być może, zachęciłoby do dalszych wspólnych działań.

Prof. Marzenna A. Weresa

Kariera akademicka w naukach ekonomicznych

Nauki ekonomiczne należą do grupy nauk społecznych, których obszarem zainteresowań jest funkcjonowanie społeczeństwa, jego struktura, prawo, kultura oraz prawidłowości jego rozwoju. Ekonomia zajmuje się procesami gospodarowania, a jej specyfika polega na tym, że warunki gospodarowania podlegają ciągłym zmianom, zaś wykorzystywanie metod doświadczalnych jako źródła wiedzy jest w znacznym stopniu ograniczone. Oznacza to, że obok wiedzy, praca badacza w ekonomii wymaga także intuicji, wiary i pewnej dozy fantazji.

„Czucie i wiara silniej mówi do mnie

Niż mędrca szkiełko i oka” – pisał w epoce romantyzmu Adam Mickiewicz.

Ekonomia nie odrzuca „szkiełka i oka”, ale próbuje uzupełnić je szczyptą tego, co poeta określa jako „czucie i wiara”, a więc odrobiną intuicyjnej, nie zawsze całkowicie racjonalnej idei. Ta kombinacja elementów sprawdzalnych doświadczalnie i tych, które mogą zmienić się na przykład pod wpływem samego procesu przeprowadzania badań lub przez ich publikację⁵, czyni nauki ekonomiczne fascynującymi, ale i nieco trudnymi do zaakceptowania dla rze-

⁵ Na przykład zbieranie materiału do analizy poprzez ankietowanie może zmienić zachowania ankietowanych; opublikowanie wyników prognoz gospodarczych może wpłynąć na zachowania przedsiębiorstw i konsumentów i sprawić, że prognozy te nie sprawdzą się.

telnego badacza. Dlatego właśnie ekonomiści próbują czerpać z dorobku innych dziedzin nauki. Na przykład do opisywania działalności gospodarczej stosuje się zaobserwowane w naukach przyrodniczych trajektorie. Ostatnio rozwinęła się ekonofizyka, dyscyplina łącząca dorobek fizyki i nauk ekonomicznych i zajmująca się zastosowaniem m.in. wybranych metod fizyki statycznej oraz fizyki ośrodków ciągłych do analizy rynków finansowych. W badaniu zjawisk gospodarczych powszechnie wykorzystuje się modelowanie matematyczne, konieczna jest też wiedza z zakresu socjologii, czy psychologii, itp. Potrzeba integracji elementów z różnych dziedzin nauki sprawia, że kariera akademicka w naukach ekonomicznych jest w jakimś stopniu związana z otwartością na badania interdyscyplinarne i współpracę z innymi naukami. Jest to niewątpliwie jeden z elementów sukcesu naukowego w ekonomii.

Jak przebiega kariera akademicka w naukach ekonomicznych? Na to pytanie nie ma jednoznacznej odpowiedzi, ponieważ ścieżka kariery w każdym przypadku jest inna. Z formalnego punktu widzenia kariera akademicka w ekonomii, podobnie jak w innych dyscyplinach nauki, to zdobywanie kolejnych stopni i tytułów naukowych: uzyskanie stopnia magistra, doktora, obrona habilitacji, awans na stanowisko profesora nadzwyczajnego i wreszcie uzyskanie tytułu profesora zwyczajnego. Czy jednak wspinanie się na kolejne szczeble akademickie w rzeczywistości oznacza karierę naukową? Co decyduje o sukcesie naukowym, o poczuciu spełnienia swojej misji? Czy praca naukowa jest w istocie swą misją, czy może zawodem? Nie ma całkowicie jednoznacznych odpowiedzi na powyższe pytania, ale bez wątplenia kariera akademicka powinna polegać przede wszystkim na twórczym działaniu prowadzącym do rozwoju naukowego badacza, którego wynikiem, nie zaś celem, jest zdobycie – trochę jakby przy okazji – kolejnych stopni i tytułów naukowych. Odpowiednie ramy instytucjonalne oraz system motywujący do takiego rozumienia kariery akademickiej powinny tworzyć placówki naukowe, ale podstawowe znaczenie ma – moim zdaniem – sylwetka naukowca. Najważniejszym podmiotem każdej działalności (a więc i pracy akademickiej), decydującym o jej jakości jest człowiek. Są pewne cechy osobowościowe, które można uznać za warunki konieczne, chociaż niewystarczające do osiągnięcia sukcesu w działalności akademickiej.

Po pierwsze, potrzebny jest talent, czyli wybitne uzdolnienia niezbędne dla twórczego działania. Ten talent polega na dostrzeganiu zjawisk niezwykłych, istotnych, które przeważnie nie są zauważone przez ogół społeczeństwa. Talent to również kreatywność, czyli zdolność do tworzenia nowych pomysłów i znajdowania oryginalnych rozwiązań. Dzięki takiej twórczej postawie można łatwiej rozwiązać nawet najtrudniejsze problemy. „Najlepszą metodą przewidywania przyszłości jest jej tworzenie” – uważa Peter Drucker, czołowy myśliciel nowoczesnego zarządzania⁶. Prawda ta sprawdza się nie tylko w zarzą-

⁶ P. Drucker, *Natchnienie i fart – czyli innowacja i przedsiębiorczość*, Wydaw. Studio Emka, Warszawa, 2004.

dzaniu firmą, ale jest to także warunek każdej działalności naukowej. Stan kreatywnego uniesienia, w którym człowiek wydostaje się z wymiaru czasu i przestrzeni, jest niezbędny w pracy akademickiej w każdej dziedzinie nauki.

Drugi warunek sukcesu w nauce to pasja badawcza, czyli czerpanie przyjemności z odkrywania nowych prawd i zjawisk. Naukowiec pracuje nie dla zysku, ale dla satysfakcji z poznawania świata. Wprawdzie teza ta pozostaje w pewnej sprzeczności z tym, co głosi teoria ekonomii o maksymalizacji zysku, ale naukowiec nie jest przedsiębiorcą. Podejmuje on działanie nie po to, aby osiągnąć zysk w wymiarze materialnym, lecz po to by wypracować pewien 'zysk' w wymiarze duchowym. Ten swoisty 'zysk duchowy' to satysfakcja z dokonanego odkrycia, napisanej książki, przeprowadzonych badań. Dotyczy to także kariery w naukach ekonomicznych. Paradoksalnie, ludzie, którzy uczą studentów podstaw racjonalnego działania oraz zasad biznesu, sami zazwyczaj pracują napędzani pasją badawczą, a nie motywacją materialną.

Trzecia ważna cecha naukowca to odwaga. Wydawałoby się, że uczoney właściwie żyje na marginesie świata, niekiedy jest to szaleniec-pasjonat, który tworzy w zaciszu swojego gabinetu, zazwyczaj zresztą ciasnego i nie najlepiej wyposażonego (przynajmniej tak jest w polskiej rzeczywistości). Większość z tej twórczości trafia zresztą do szuflady lub służy jako materiał dla studentów. Specyfika nauk ekonomicznych polega na tym, że bezpośrednim odbiorcą pracy naukowca jest albo przedsiębiorca (zwłaszcza w naukach o zarządzaniu) lub polityk gospodarczy. Niestety, ambitne tezy, nowatorskie propozycje zmian nie zawsze znajdują poklask i akceptację w środowisku polityków gospodarczych, którzy często kierują się kryterium społecznej popularności proponowanych rozwiązań. Wdrożenie efektów pracy środowiska akademickiego ekonomistów zależy w znacznym stopniu od cyklu politycznego, wyznaczonego datą wyborów parlamentarnych, prezydenckich, samorządowych. Silne związki między naukami ekonomicznymi i polityką stwarzają zagrożenie pracy „na usługi” aktualnie rządzącej ekipy⁷. W tej sytuacji naukowcom potrzebna jest odwaga głoszenia wypracowanych teorii, choćby były one niepopularne i niezgodne z aktualnie prezentowaną linią polityczną. Zachowanie wolności myśli i odwaga w ich głoszeniu to cechy niezbędne dla osiągnięcia prawdziwego sukcesu naukowego.

Po czwarte, kariera akademicka jest efektem ciężkiej i żmudnej pracy. „*Geniusz jest w jednym procencie inspiracją, a w 99 poceniem się*” stwierdził Thomas Edison, jeden z najbardziej znanych i najbardziej twórczych **wynalazców** na świecie. Wprawdzie w ekonomii nie tworzy się wynalazków, ale i tu tylko systematyczna praca jest podstawą sukcesu. Trzeba przypomnieć, że sumienna praca służy nie tylko działalności twórczej i pomnażaniu dóbr materialnych, lecz także ma wpływ na ukształtowanie osobowości, wzbogaca charakter, daje wewnętrzne zadowolenie, co w długim okresie przekłada się

⁷ Sztandarowym tego przykładem jest okres socjalizmu w Polsce.

na rozwój zawodowy i osiągnięcie sukcesu. Pomocne w karierze są też wytrwałość i cierpliwość, jaką należy wykazać w oczekiwaniu na ten sukces. Praca i upór potrzebne są też w zdobywaniu środków na finansowanie badań. Kiedyś jeden z moich niemieckich kolegów powiedział, że naukowiec bez prowadzenia projektów badawczych niewiele jest wart. Niestety nawet genialny pomysł, aby przekształcić się w projekt naukowy musi zostać opracowany i „wtłoczony” w obowiązujące procedury przygotowywania projektów. Jest to żmudna, niewdzięczna i nigdy nieustająca praca, bo na dziesięć złożonych wniosków finansowanie zdobywa jeden. Trudności piętrzą się zwłaszcza w przypadku ubiegania się o projekty międzynarodowe w programach Unii Europejskiej. A zdobycie środków europejskich to dopiero „wierzchołek góry lodowej”, bo potem następuje realizacja, administrowanie i rozliczenie projektu. Nawet ekonomiście trudno jest błędzić po bezdrożach zawitych przepisów UE. I co dalej, jeśli badacz wytrwale pracuje, podejmując trud uczestnictwa w projektach międzynarodowych? Nic..., bo niestety poza satysfakcją osobistą i wiedzą zdobytą i pomnożoną w czasie takich działań rozwijanie współpracy międzynarodowej ma zbyt małe znaczenie w systemie oceny pracowników naukowych. Brakuje też sprawnego systemu motywacyjnego, aby podejmować wysiłek przygotowania projektów międzynarodowych.

I wreszcie, jak w każdym działaniu, tak i w przypadku kariery akademickiej potrzebna jest odrobina szczęścia. Nie można nie docenić roli przypadku, szczęśliwego zbiegu okoliczności, który sprawia, że pomysł czy osiągnięcie naukowe zostało zaprezentowane we właściwym czasie i miejscu, przed odpowiednim gronem ludzi, którzy ocenili i docenili talent, kreatywność, pasję, odwagę i pracowitość twórcy.

Scharakteryzowane powyżej cechy osobowości naukowca uzupełnione przysłowiowym „łutem szczęścia” odnoszą się nie tylko do jego pracy badawczej. Należy pamiętać, że kariera akademicka opiera się na trzech filarach: pracy badawczej, dydaktyce oraz działalności organizacyjnej. Niewątpliwie wszystkie wskazane cechy charakteru naukowca są pożądane w tych trzech obszarach jego aktywności. Jednakże poza tym w karierze akademickiej ważne są proporcje, według których rozkłada się zaangażowanie w te trzy dziedziny działalności. Najważniejsza? moim zdaniem? jest jakość pracy naukowej, gdyż bez niej nie ma prawdziwego sukcesu w dydaktyce. Proces kształcenia studentów powinien być przede wszystkim zachętą do twórczych poszukiwań, gdyż jest to jedyna droga do zdobycia wiedzy na poziomie uniwersyteckim. Interesujące, nowatorskie badania naukowe wykładowcy (adiunkta, profesora), jego kreatywna postawa wobec świata stanowią inspirację dla studentów. Istotny jest oczywiście warsztat dydaktyczny? umiejętność przekazania i wiedzy, i pasji do zgłębiania jej tajników. Dlatego ważną rolę w karierze akademickiej należy przypisać możliwościom doskonalenia zdolności pedagogicznych, umiejętności interpersonalnych, oratorskich itp. Tutaj jest szerokie pole działania dla polityki edukacyjnej oraz władz uczelni. Tworzenie naukowcom możliwości doskonalenia swoich umiejętności dydaktycznych, organizacja kursów

i szkoleń pokazujących najnowsze techniki pedagogiczne, rozwijające sztukę atrakcyjnej prezentacji wiedzy byłyby niewątpliwie pomocne w działalności akademickiej. Taką działalność wspierającą prowadzą fundacje naukowe, ale obejmuje ona tylko niewielką grupę ludzi nauki⁸.

Kolejnym elementem istotnym w karierze akademickiej jest działalność organizacyjna naukowców. Chodzi tu o pełnienie funkcji kierowniczych w strukturach uczelni, a także o pracę na rzecz propagowania wyników badań naukowych (organizacja konferencji naukowych, warsztatów, seminariów, spotkań z praktykami gospodarczymi itp.). Czy i w jakim stopniu naukowcy są do takiej pracy przygotowani? Możemy zakładać, że w naukach ekonomicznych badacze posiadają elementarną merytoryczną wiedzę o tym jak zarządzać organizacją (nawet osoby uprawiające specjalność „ekonomia” na studiach miały podstawowe kursy z zakresu nauk o zarządzaniu). Jednak jednostka naukowa to specyficzna, „inteligentna” organizacja, gdzie ponadto obowiązuje silna hierarchizacja formalna i nieformalna, a zatem należy postępować szczególnie delikatnie i dyplomatycznie. Poza tym zasada, że większość kluczowych decyzji jest w uczelni podejmowana kolegalnie w pewnym stopniu ogranicza możliwość skutecznego zarządzania na poziomie jednostki organizacyjnej (instytutu, katedry), m.in. dlatego, że to kolegalne decyzje określają zasadnicze ramy działania jednostek organizacyjnych (np. decyzje personalne o zatrudnieniu, awansach itp. podejmowane są w drodze głosowania Rady Naukowej, więc trudno mówić o autonomicznej polityce kadrowej kierownika jednostki i swobodzie doboru współpracowników, co m.in. rzutuje na jakość realizowanych projektów). Również i w tym obszarze działalności organizacyjnej naukowca potrzebna jest więc wytrwałość i determinacja, ale też raczej umiarkowanie niż radykalizm.

Umiejętności zarządzania zespołem są również przydatne w karierze akademickiej przy realizacji projektów naukowych, a zwłaszcza projektów europejskich, w których procedury biurokratyczno-finansowe są szczególnie skomplikowane. Ułatwieniem i pomocą są w tym obszarze szkolenia organizowane (niekiedy nawet nieodpłatnie!) przez Krajowy Punkt Kontaktowy Programów Badawczych Unii Europejskiej. Szkoda tylko, że takich nieodpłatnych inicjatyw jest mało, a środki uczelni i skromne płace uczonych nie pozwalają na finansowanie doksztacania w zakresie zdobywania projektów UE i zarządzania nimi. Brak jest też chyba wystarczającej świadomości w środowisku naukowym, że aktywność w pozyskiwaniu środków na badania jest niezbędna w karierze akademickiej i będzie zyskiwała na znaczeniu.

Jak zatem osiągnąć sukces naukowy? Co, poza predyspozycjami osobistymi jest ważne w karierze akademickiej w naukach ekonomicznych? Kluczowym punktem w karierze naukowej jest kontakt z profesorem-mistrzem.

⁸ Na przykład Fundacja na Rzecz Nauki Polskiej organizuje corocznie dla swoich stypendystów szkolenia doskonalące ich warsztat naukowy i dydaktyczny.

Warsztat naukowy buduje się dzięki własnej pracy, ale pod kierunkiem promotora, którego postawa, wskazówki i uwagi pozwalają na odkrycie innej głębi analizowanej materii. Ponadto umiejętność syntezy, którą posiadał profesor-mistrz znakomicie uzupełnia wielowątkowe i przeważnie nieco chaotyczne podejście początkującego badacza. Wreszcie, postawa etyczna mistrza – jej wpływ na kształtowanie młodych naukowców i dalsze konsekwencje dla ich karier jest nie do przecenienia.

Wydaje się, ponadto, że w dobie globalizacji i internacjonalizacji na ścieżce kariery ważne jest także zdobywanie różnorodnego doświadczenia, zarówno krajowego, jak i międzynarodowego. Dla naukowca-ekonomisty możliwość kontaktu z prawdziwą rzeczywistością gospodarczą jest ogromnie istotna, gdyż pozwala przełożyć koncepcje teoretyczne na konkretne realia gospodarki. Łączenie pracy naukowej z działalnością ekspercką, a nawet zdobycie jakiegось doświadczenia w pracy w biznesie (krótki staż na różnym etapie kariery – np. po ukończeniu studiów, jeszcze przed doktoratem) wzbogaca perspektywę pracy analitycznej, ułatwia prowadzenie badań o charakterze jakościowym (ankiety, studia przypadków, itp.), podsuwa pomysły na ciekawą pracę dydaktyczną. Naukowiec nie może być całkowicie oderwany od działalności gospodarczej, gdyż jego podstawowym warsztatem badawczym jest w naukach ekonomicznych obserwacja rzeczywistości. W konsekwencji wiedza teoretyczna przeplata się z praktyką, co jest inspirujące dla teorii i może przynieść rozwiązania konkretnych problemów występujących w działalności gospodarczej.

We wszystkich sferach aktywności akademickiej naukowca – badawczej, dydaktycznej i organizacyjnej – niezbędna jest także współpraca międzynarodowa. Wyjazd na staż lub stypendium za granicę (najlepiej do renomowanego ośrodka naukowego) pozwala porównać metody pracy badawczej, zaobserwować inne podejścia do badań i dydaktyki, zrozumieć, że aby osiągnąć sukces naukowy nie można zamykać się wyłącznie w polskim środowisku, trzeba podejmować próby publikowania za granicą w renomowanych czasopismach naukowych, punktowanych na tzw. Liście Filadelfijskiej, włączanie się w międzynarodowe projekty badawcze

Wśród doświadczeń pomocnych w karierze akademickiej wymienić należy także możliwości kontaktu i wymiany myśli z przedstawicielami innych dyscyplin nauki. Interdyscyplinarne spotkania – formalne i nieformalne – są inspirujące w pracy badacza, pokazują nowe możliwości i obszary badań, pozwalają na transfer i zastosowanie rozwiązań z innych dziedzin. Przykładem takiego forum interdyscyplinarnego wymiany poglądów może być działalność Klubu Stypendystów Zagranicznych Fundacji na Rzecz Nauki Polskiej, który powstał przed kilkoma laty z inicjatywy Fundacji. Spotkania i dyskusje młodych naukowców z dziedziny ekonomii z badaczami z fizyki, chemii, biologii, historii czy filozofii wzbogacają osobowość, pokazują inny sposób postrzegania świata i pozwalają na wymianę poglądów na temat organizacji i funkcjonowania działalności akademickiej w innych uczelniach i dyscyplinach nauk.

Jest to proces uczenia się przez interakcje – interesujący, przyjemny i otwierający nowe horyzonty myślowe.

Zastanawiając się nad przebiegiem kariery akademickiej warto zatrzymać się na moment na pytaniu, jak kariera akademicka jest postrzegana przez społeczeństwo? Choć naukowcy uważani są za elitę, to jednak w Europie następuje stopniowe osłabienie prestiżu tej grupy zawodowej. Świadczy o tym uwypuklenie tego problemu w zaleceniach Komisji Europejskiej, gdzie wskazuje się, że „społeczeństwo powinno w większym stopniu doceniać zakres obowiązków i profesjonalizm, jakim naukowcy wykazują się w swojej pracy na różnych etapach kariery zawodowej oraz w ramach różnych funkcji, jakie pełnią, np. jako specjaliści, liderzy, koordynatorzy projektów, menedżerowie, opiekunowie naukowcy, mentorzy, doradcy zawodowi lub popularyzatorzy nauki”⁹. Zmiana świadomości w tym obszarze byłaby niewątpliwie pożądana również w Polsce i przyciągałaby do pracy naukowej najlepsze jednostki.

A zatem podsumowując, jakie są braki, które myślę, że w łatwy sposób można by uzupełnić, czy wzbogacić, specjalnie bez dużych nakładów. Co można by już zrobić, aby te kariery promować? Po pierwsze stosować jasne kryteria naboru kandydatów na przyszłych naukowców, zdefiniować te kryteria w oparciu o wymagane cechy i trzymać się tego, żeby najlepsze jednostki mogły tę profesję uprawiać, ponieważ to jest bardzo elitarna grupa ludzi i środowisko naukowe jest pewną elitą i dobrze by było, aby tą elitą pozostało, żeby wręcz mogło promować pewne postawy, pewne wzorce, a na to może pozwolić tylko właściwie dobrana kadra. Po drugie stworzenie możliwości różnego rodzaju kształcania, budowania warsztatu naukowego, dydaktycznego, to właściwie należałoby robić przez całe życie. Jakiś system ciągłego kształcania kadry byłby na pewno potrzebny, zaznajomienie z nowymi metodami kształcenia studentów, z nowymi metodami prowadzenia badań, z nowymi możliwościami zdobywania funduszy, także kształcanie w zakresie zarządzania zespołami naukowymi, projektami badawczymi, w zakresie ewentualnie współpracy z mediami. To są bardzo istotne rzeczy, które nie wymagają aż tak wielkich środków. Kolejna rzecz: promowanie współpracy międzynarodowej i stworzenie motywacji do podejmowania takiej współpracy, na razie takiego systemu motywacyjnego, jak mi się wydaje, nie ma. Przynajmniej ja nie widzę konkretnego systemu motywującego do takich wysiłków, bo wysiłek jest duży, a ocena nie przekłada się na ocenę konkretnej osoby jeśli chodzi o ocenę jakości jej pracy. I wreszcie tworzenie pewnego rodzaju sieci współpracy, wymiany myśli w ramach różnych dyscyplin wiedzy.

Myślę, że takie spotkania jak dzisiejsze, jest znakomitym tego przykładem, że problem można z różnych stron analizować, oglądać i każdy ma jakieś inne podejście. To jest i ciekawe i jednocześnie inspirujące. Sądzę, że po pewnym czasie będą i efekty.

⁹ Zalecenie Komisji z dnia 11 marca 2005 r. w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L 75/68, 22.3.2005.

Prof. Zdzisław Latajka

Czynniki wpływające na efektywność studiów doktoranckich

Panie Przewodniczący, Szanowni Państwo.

Kiedy zadzwonił do mnie Pan Rektor Ziejka i zwrócił się z prośbą o wygłoszenie kilku słów na dzisiejszej Konferencji, muszę powiedzieć, że byłem w bardzo trudnej sytuacji. Po pierwsze, Panu Rektorowi się nie odmawia, po drugie, dał mi tylko dwa dni na określenie tematu wystąpienia. Zacząłem zastanawiać się, jakie są istotne elementy, jeśli przystępujemy do dyskusji nt. modelu kariery naukowej. Należy sobie zadać pytanie, w którym momencie następuje właściwe kształtowanie ewentualnego naukowca. Otóż w moim przekonaniu takim istotnym momentem są studia doktoranckie. Stąd też w moim wystąpieniu chciałbym skoncentrować się na problematyce studiów doktoranckich.

Wszyscy zgadzimy się, że studia doktoranckie to jest istotnie ten pierwszy krok w kierunku zrobienia kariery naukowej. Kilka słów o historii. Studia doktoranckie, o ile dobrze pamiętam, pojawiły się w 1962 roku w ustawie o szkolnictwie wyższym i w owym czasie zaczęły już działać na niektórych uczelniach, ale nigdy nie były to studia powszechnie rozwijane. Ten powszechny rozwój, a nawet wręcz masowy, studiów doktoranckich pojawił nam się właściwie dopiero na początku lat 90. I można sobie zadać pytanie, co właściwie było motorem tego rozwoju, bo przecież o Strategii Lizbońskiej, o Deklaracji Bolońskiej jeszcze nie mówiono. Czy upowszechnienie studiów doktoranckich były zamierzonym działaniem uczelni mającym na celu stworzenie nowego modelu awansu, czy też za tym kryły się pewne inne czynniki? Tym impulsem, który zainicjował masowy rozwój studiów doktoranckich była zmiana finansowania szkolnictwa wyższego w Polsce, a w szczególności wprowadzenie tzw. algorytmu, na podstawie którego była określana wielkość dotacji dydaktycznej. Pozwolę sobie przypomnieć, że przy naliczaniu wielkości dotacji dydaktycznej nie byli brani pod uwagę zatrudnieni asystenci z tytułem magistra, natomiast brano pod uwagę liczbę doktorantów (każdy doktorant przeliczeniowy był równy pięciu studentom przeliczeniowym pomnożonych przez współczynnik kosztocłonności studiów doktoranckich). W tym momencie uczelnie zaczęły masowo przenosić asystentów, których było dużo zatrudnionych, na studia doktoranckie, a następnie już studia doktoranckie jakoś ruszyły. Zatem zmienił się model dochodzenia do doktoratu – nie przez asystenturę, lecz przez studia doktoranckie. Należy jednak dodać, że model asystentury ośmioletniej, czyli ośmioletniej drogi zrobienia doktoratu, wśród starszej profesury dalej pokutuje: uważa się, że nie można zrobić dobrego doktoratu w ramach studiów doktoranckich.

W tabeli 1 przedstawiono rozwój studiów doktoranckich w Polsce w okresie ostatniego dziesięciolecia.

Tabela 1. Rozwój studiów doktoranckich w Polsce (wg. danych: T. Szulc, Forum Akademickie, 2006, nr.2, str. 24–26)

	Liczba doktorantów		
	1995	2000	2004
Uniwersytety	5 008	11 497	14 048
Uczelnie techniczne	2 004	6 136	6 673
Uczelnie rolnicze	649	1 584	1 581
Uczelnie ekonomiczne	595	1 829	2 866
Uczelnie pedagogiczne	16	127	243
Placówki PAN i JBR	551	795	2 333
Razem	10 128	25 170	33 040

Od 1995 roku nastąpił prawie trzykrotny wzrost liczby doktorantów. Największy przyrost obserwujemy na uniwersytetach oraz na uczelniach technicznych. Bardzo duży wzrost jest na uczelniach ekonomicznych, bo prawie pięciokrotny. Powyższe dane potwierdzają moje poprzednie stwierdzenie, że studia doktoranckie stały się studiami masowymi.

Przejdźmy teraz do praw i obowiązków doktoranta, a które w świetle następujących przepisów prawnych są następujące:

- Czas studiów – nie dłuższy niż cztery lata (w uzasadnionych przypadkach istnieje możliwość przedłużenia studiów doktoranckich).
- Zdanie egzaminów przewidzianych programem studiów doktoranckich.
- Prowadzenie zajęć dydaktycznych – nie więcej niż 90 godzin dydaktycznych rocznie.
- Doktorant szkoły wyższej zobowiązany jest do opracowania konspektów i materiałów niezbędnych do przeprowadzenia zajęć dydaktycznych.
- Stypendium doktoranckie – nie może być niższe niż 60% minimalnego wynagrodzenie zasadniczego asystenta (można podjąć pracę zarobkową w niepełnym wymiarze czasu).
- Stypendium przyznawane jest na rok akademicki.
- Urlop wypoczynkowy w wymiarze ośmiu tygodni w ciągu roku.
- Prawo do ubezpieczenia społecznego i powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego.

Prawo o szkolnictwie wyższym wprowadziło dodatkowe elementy pomocy finansowej, a mianowicie doktorant może otrzymać pomoc materialną w formie: stypendium socjalnego, zapomogi, stypendium za wyniki w nauce (dobre i bardzo dobre wyniki), stypendium na wyżywienie, stypendium mieszkaniowe czy też wprowadzono stypendium specjalne dla osób niepełnosprawnych.

Tabela 2. Liczba doktorantów z podziałem na poszczególne rodzaje uczelni.

	2001		2002		2003	
	ogółem	st.dz.	ogółem	st.dz.	ogółem	st.dz.
Ogółem	28 272	21 455 (75,9%)	30 991	23 408 (75,5%)	32 054	23 626 (73,7%)
Uniwersytety	11 968	8 911 (74,4%)	13 353	9 468 (70,9%)	13 698	9 874 (72,1%)
Politechniki	6 891	6 213 (90,2%)	7 288	6 732 (92,4%)	7 070	6 525 (92,3%)
Akademie Rolnicze	1 909	1 558 (81,7%)	1 733	1 487 (85,8%)	1 601	1 425 (89,0%)
Akademie Ekonomiczne	2 189	558 (25,5%)	2 515	619 (24,6%)	2 582	496 (19,2%)
Akademie Pedagogiczne	150	150 (100%)	186	186 (100%)	223	223 (100%)
AWF	222	134 (60,4%)	294	181 (61,6%)	347	219 (63,1%)
Akademie Medyczne	1 118	1 005 (89,9%)	1 304	1 248 (95,7%)	1 637	1 540 (94,1%)
PAN	739	581 (78,6%)	1 132	858 (75,8%)	1 348	1 022 (75,8%)
JBR	299	105 (35,1%)	361	115 (31,9%)	692	130 (18,8%)

Studia doktoranckie mogą być prowadzone w trybie dziennym oraz zaocznym. Z danych przedstawionych w tabeli 2 wynika, że uczelnie głównie kształcą na studiach dziennych. Można zaobserwować, że w ostatnich latach maleje liczba doktorantów kształconych na studiach dziennych. Na uniwersytetach liczba doktorantów na studiach dziennych jest w granicach siedemdziesięciu kilku procent, na politechnikach, to wynika z racji uprawianych dyscyplin naukowych, jest więcej – 90%. Bardzo duży procent doktorantów na studiach dziennych jest na akademiach medycznych. Natomiast, też chyba z racji uprawianych dyscyplin naukowych, stosunkowo mały procent doktorantów studiów dziennych jest na akademiach ekonomicznych.

Przejdźmy teraz do stypendiów doktoranckich. Zgodnie z przepisami, stypendium doktoranckie nie powinno być niższe niż 60% minimalnego wynagrodzenia asystenta. Uczelnie na ogół ustalają wielkość stypendium na granicy tej minimalnej wielkości, co wcale nie wynika z tego, że nie doceniają wagi doktorantów w procesie badań naukowych i kształcenia studentów, lecz z trudnej sytuacji finansowej. Jak przedstawiono w tabeli 3, około połowa doktorantów otrzymuje stypendia. Głębsza analiza pokazuje jednak, że uczelnie zwiększając liczbę doktorantów zaczynają ograniczać liczbę stypendiów. Mam nadzieję, że w większości przypadków te stypendia otrzymują rzeczywiście najlepsi, bo tak powinno być. Stosunkowo mała liczba doktorantów otrzymuje stypendia na akademiach pedagogicznych oraz akademiach wychowania fizycznego. Bardzo dobrze wygląda sytuacja na akademiach medycznych i nieznacznie gorzej politechnikach. Czy dobrą polityką jest ograniczanie liczby stypendiów dla doktorantów dziennych studiów doktoranckich?

Tabela 3. Stypendia doktoranckie

	2001		2002		2003	
	St.dz.	l.stypendiów	St.dz.	l.stypendiów	St.dz.	l.stypendiów
Ogółem	21 455	12 856 (59,9)	23 408	13 449 (57,5)	23 626	12 566 (53,2)
Uniwersytety	8 911	5 486 (61,6)	9 468	5 408 (57,1)	9 874	5 041 (51,1)
Politechniki	6 213	3 900 (62,8)	6 732	4 384 (65,1)	6 525	3561 (54,6)
Akademie Rolnicze	1 558	1 367 (87,7)	1 487	1 198 (80,6)	1 425	1 058 (74,2)
Akademie Ekonomiczne	558	350 (62,7)	619	308 (49,8)	496	290 (58,8)
Akademie Pedagogiczne	150	63 (42,0)	186	62 (33,3)	223	55 (24,7)
AWF	134	43 (32,1)	181	33 (18,2)	219	52 (23,7)
Akademie Medyczne	1 005	914 (90,9)	1 248	1 138 (91,2)	1 540	1 420 (92,2)
PAN	581	471 (81,1)	858	578 (67,4)	1 022	645 (63,1)
JBR	105	67 (63,8)	115	82 (71,3)	130	118 (90,8)

Musimy pamiętać o tym, że doktorant musi z czegoś żyć, czyli musi zaangażować się w jakąś dodatkową pracę. Również doktoranci ze stypendium i mający rodziny a np. współmałżonek nie pracuje, bo jest jeszcze studentem, to także poszukują dodatkowego zarobku. W konsekwencji odbija się to na pracy naukowej, której nie można się poświęcić. Jestem chemikiem i z własnego doświadczenia wiem, że jeśli doktorant chce zrobić doktorat w przepisowym terminie, to praktycznie nie powinien wychodzić z laboratorium.

Na przykładzie Uniwersytetu Wrocławskiego chciałbym pokazać Państwu, jaki jest rozkład stypendiów w zależności od dyscypliny naukowej (tabela 4). Sądzę, że podobny rozkład jest na innych polskich uniwersytetach.

Tabela 4. Studia doktoranckie na Uniwersytecie Wrocławskim.

St. doktoranckie	1999		2002		2005	
	ogółem	% styp.	ogółem	% styp.	ogółem	% styp.
1	2	3	4	5	6	7
Wydziału Filologicznego	120	79,2	230	50,4	292	42,1
N. o Polityce, Filozofii i Socjologii	188	47,9	176	38,6	204	39,2
Pedagogiki	44	50,0	55	38,2	97	21,6
Nauk Historycznych	95	68,4	132	50,8	154	38,3
Nauk Prawnych	211	45,0	205	60,5	107	86,9
Zaoczne Nauk Prawnych	-	-	28	0	74	0
Biologii Molekularnej	36	83,3	52	86,5	62	83,9

1	2	3	4	5	6	7
Biologii Rozwoju	30	73,3	36	86,1	29	79,3
Biologii Środowiskowej	39	82,0	34	79,4	29	82,8
Geografii	39	51,3	41	56,1	35	60,0
Geologii	20	90,0	25	92,0	23	73,9
Fizyki	23	95,6	34	100,0	49	92,0
Astronomii	9	100,0	9	100,0	4	100,0
Matematyki	18	88,9	19	100,0	32	97,0
Informatyki	17	100,0	21	80,9	24	63,0
Chemii	68	95,6	69	94,2	87	94,3
	957	64,6	1 169	58,9	1 302	53,0

Otóż wyraźnie widać, że stosunkowo mały procent doktorantów ma stypendia na wydziałach humanistycznych i tam jest stosunkowo dużo doktorantów. Z kolei, na wydziałach przyrodniczych, chemii, matematyki, fizyki stosunkowo duży procent doktorantów ma stypendia, przy czym przyjmuje się stosunkowo mało osób na te studia.

Należy zadać sobie teraz pytanie czy upowszechnienie studiów doktoranckich spowodowało istotny wzrost nadanych stopni doktora? Można pokazać, że wzrost liczby doktorantów spowodował wzrost liczby uzyskanych stopni naukowych doktora. Odpowiednie dane zostały zamieszczone w tabeli 5.

Tabela 5. Liczba doktorantów vs. liczba nadanych doktoratów.

Rok	l. doktorantów	l. nadanych doktoratów
1994	7 133	2 300
1995	10 482	2 300
1996	13 351	2 400
1997	16 418	2 600
1998	19 735	3 499
1999	22 239	4 000
2000	25 622	4 400
2001	28 345	4 400
2002	31 072	5 450

Należy pamiętać, że w dalszym ciągu nie na wszystkich uczelniach upowszechniony jest model studiów doktoranckich. Według danych przedstawionych w tabeli 6 wynika, że np. na akademiach medycznych doktoraty są uzyskiwane poza studiami doktoranckimi.

Tabela 6. Nadane stopnie naukowe doktora

	1999		2001		2003	
	ogółem	l.doktoratów	ogółem	l.doktoratów	ogółem	l.doktoratów
Uniwersytety	10 294	1 219	11 968	1 645	13 698	1 989
Politechniki	5 133	669	6 891	780	7 070	997
Akademie Rolnicze	1 506	308	1 909	358	1 601	447
Akademie Ekonomiczne	1584	135	2 189	172	2 582	247
Akademie Pedagogiczne	150	48	223	51		
AWF	137	65	222	70	347	74
Akademie Medyczne	698	991	1 118	740	1637	1 020
PAN	465	142	738	131	1348	176
JBR	280	134	299	158	692	193

Czy można mówić o sprawności studiów doktoranckich? Uważam, że sprawność można zdefiniować za pomocą liczby doktorantów czwartego roku, którzy nie obronili pracy doktorskiej. Nie mając do dyspozycji danych dotyczących wszystkich polskich uczelni ograniczyłem się do przykładu Uniwersytetu Wrocławskiego. Odpowiednie dane zostały zamieszczone w tabeli 7.

Tabela 7. Uniwersytet Wrocławskie – liczba doktorantów po ostatnim roku studium doktoranckiego bez obrony pracy doktorskiej.

Dziedzina nauki	2003		2004		2005		
	l.dokt.	bez obr.	l.dokt.	Bez obr.	l.dokt.	bez obr.	lobron
humanistyczne	667	66	710	61	747	98	74
prawne	214	26	202	14	181	49	18
biologiczne	115	7	120	12	120	13	18
o ziemi	73	2	65	16	58	8	8
chemiczne	84	3	83	3	87	7	10
fizyczne	46	0	53	2	53	8	7
matematyczne	53	6	53	4	56	2	2

Z przedstawionych danych widać, że nie jest źle. Obecnie w granicach połowy liczby doktorantów studia kończy obroną w terminie czterech lat. To znaczy, że naprawdę te studia doktoranckie zaczynają spełniać swoją rolę. Można zaryzykować tezę, że doktoranci, którzy mają zapewniony byt materialny (tj. stypendium), być może to wynika również z tego, że to są ci najlep-

si, w większości kończą w ciągu czterech lat. O wiele gorszy obraz jest w przypadku studiów doktoranckich zaocznych, tam prawie nie zdarza się, żeby ktoś skończył studia w ciągu czterech lat. To też jest zrozumiałe – ta osoba pracuje na pełnym etacie i nie może poświęcić tyle czasu na zrobienie doktoratu. Innym czynnikiem niezwykle istotnym i muszę stwierdzić, że działającym ze stuprocentową wydajnością są promotorskie projekty badawcze. W przypadku promotorskich projektów badawczych, a w każdym razie na mojej uczelni, na prawie 100 projektów badawczych promotorskich tylko dwie osoby nie skończyły i to z przyczyn losowych. Może to oznaczać, że stworzenie możliwości utworzenia własnego warsztatu badawczego w znaczący sposób przyczynia się do ukończenia studiów doktoranckich w terminie. Chciałbym tutaj wyraźnie podkreślić, że uczelnie muszą stworzyć dobre warunki do pracy naukowej dla doktoranta.

I jest jeszcze czynnik, o którym już dziś wspominało kilku rozmówców, a mianowicie rola promotora i aktywność zespołu badawczego, w którym znajduje się ten doktorant. Jest to niezwykle istotne w przypadku nauk przyrodniczych. Jeżeli zespół, w którym jest doktorant, jest bardzo aktywny tj. publikuje bardzo dużo prac naukowych (a na ogół do takiego zespołu idzie najlepszy czy kandydat na studia doktoranckie), oraz istnieją odpowiednie warunki prowadzenia badań naukowych, to studia ukończone są w przepisowym terminie, a następnie młody doktor próbuje zostać na uczelni i rozpocząć swoją karierę naukową.

Na pewno istnieje jeszcze szereg innych czynników, o których ja tutaj nie powiedziałem.

Na koniec chciałbym dodać kilka słów na temat studiów doktoranckich w kontekście modelu awansu naukowego w Polsce. Jeśli chcemy mieć dobrą kadrę naukową w kraju, reprezentującą wysoki poziom naukowy, to studia doktoranckie powinny przygotowywać do kreatywnej działalności naukowej. Wiele badań naukowych jest niezwykle kosztownych i nie jest możliwe uprawianie nauki bez grantów. Stąd też doktorant powinien być postrzegany jako przyszły menedżer nauki. Na niektórych uniwersytetach amerykańskich, a my dzisiaj bardzo często odwołujemy się do tych wzorców, są wprowadzone na wyższych latach specjalne zajęcia z pisania grantów. Zajęcia kończą się napisaniem projektu badawczego włącznie z określeniem wielkości finansowania.

W czasie tej Konferencji dużo mówiliśmy o mobilności. Sądzę, że mobilność powinna już wystąpić na poziomie studiów doktoranckich. Pobyt w innym zespole badawczym jest niezwykle ważny dla rozwoju naukowego. Jest to możliwość poznania innego laboratorium, w przypadku nauk przyrodniczych także dostęp do dobrej aparatury oraz zapoznanie się z inną metodyką pracy. Uważam, że warto upowszechniać możliwość robienia pracy doktoranckiej w dwóch laboratoriach i pod opieką dwóch różnych promotorów, a taka możliwość już istnieje. To z pewnością wzbogaci doświadczenie doktoranta oraz również będzie istotne dla promotora.

DYSKUSJA

Prof. Tomasz Winnicki

Prezentacje i dyskusja krążą wokół problemu habilitacji ostrożnie, jak koło wiekowego jajka chińskiego. Podejrzliwie, zwłaszcza starsi z nas, spoglądają na możliwość powtórki z powojennej historii, traktując propozycje odejścia od dysertacji habilitacyjnej, jako nową wersję „docentur marcowych”, w całkowicie odmiennych warunkach ustrojowych.

W pełni zgadzam się z tymi, którzy podkreślali, że sytuacja jest niejednorodna, i to co może być ciągle niezbędnym elementem naukowej drogi rozwoju humanisty, zupełnie nie przylega do kariery technika czy rolnika, a może również ekonomisty, czy dalszych dziedzin.

Jestem renegatem chemii na rzecz inżynierii środowiska, ale może jeszcze istotniejsze jest to, że jestem weteranem sekcji nauk technicznych CKK i CK – wydaje się zatem, że mam zarówno doświadczenia ze styku dyscyplin, jak też z licznych ocen bardzo różnych dróg awansu, na różnych jego szczeblach, a także wypromowałem 18 doktorów, z których część jest profesorami – wiem zatem o czym mówię.

Gromadzenie wartościowych publikacji jest niewątpliwie nieodłączną częścią prawidłowego rozwoju naukowego, ale już dysertacja habilitacyjna, w obszarze badań stosowanych, jest przeważnie motywowana nie potrzebami poznawczymi, a właśnie wypełnieniem formalnego warunku awansu. Idąc dalej zaryzykuję twierdzenie, że niejednokrotnie rozprawa habilitacyjna wiąże się z oderwaniem od ważnego nurtu pracy badawczej, często dającej wartościowsze, „produkty” naukowe (oryginalne rozwiązania konstrukcyjne czy technologiczne, patenty, inne) niż wydumane przyczynki, pozorujące oryginalność naukową.

Z własnych odległych doświadczeń wiem, że gdybym nie wyjechał na dobre stypendium zagraniczne, z jednej strony wyposażające mnie wówczas (lata 60-te) w niewyobrażalny w kraju warsztat naukowy, z drugiej odrywające od prowadzonych prac stosowanych i rozwojowych, byłbym pewnie dziś ... docentem na emeryturze.

Rozważając czy wszędzie konieczna jest rozprawa habilitacyjna, często wprowadza się kryterium dysertabilności dyscypliny naukowej. Ale przy tak masowym froncie badań jeszcze istotniejszy jest „deficyt” tematyki w poszczególnych dyscyplinach, nie pozwalający w badaniach podstawowych na autentycznie oryginalne odkrycia fenomenologiczne, a nawet na przyczynki do znanych zjawisk. Powstają więc słabe, a czasem wręcz nędzne, „wydumane” rozprawy, do tego w awansowaniu „podparte” słabym dorobkiem publikacyjnym.

Należy z istniejącej w prawie, a dziś wyjątkowo stosowanej opcji habilitacji jako resume własnych publikacji w dobrych źródłach, uczynić regułę.

A nawet pójść dalej pozostawiając rozprawę habilitacyjną, jako zwartą monografię, tylko tam, gdzie samo środowisko dyscyplinowe uzna to za konieczne kryterium oceny rozwoju kandydata. Tu znów nie powiem niczego oryginalnego, przyłączając się do głosów wskazujących, że najwyższe zło leży w systemie i metodach ocen, a zwłaszcza etyce środowiskowej tego procesu.

Reprezentuję publiczne szkoły I stopnia, oskarżane często o bylejąkość nauczania, więc nie mogę nie powtórzyć truizmu czy wręcz banału, zgadzając się z tym, że: >nie ma wartościowej wyższej edukacji bez dobrego własnego warsztatu naukowego wykładowcy<. Aby to jednak spełnić w warunkach PWSZ, działających na zewnętrznej orbicie systemu szkół wyższych, **młoda i średnia kadra dydaktyczna szkół geograficznie prowincjonalnych, musi mieć równe szanse dostępu do badań naukowych, co uczona przez nią młodzież do wyższej edukacji, aby prowincjonalność nie stała się synonimem jakości.**

Prof. Andrzej Jajszyk

Chciałem odnieść się do sprawy poziomu doktoratów. Najwięcej mówiliśmy w czasie tej konferencji na temat habilitacji i zgadzam się z głosami, które mówią, że należałoby je stopniowo wygaszać. Wielokrotnie powtarza się argument, który jest argumentem za habilitacją, że poziom doktoratów jest słaby, więc potrzebujemy dodatkowych stopni. Uważam, że powinniśmy zacząć od podniesienia poziomu doktoratów. I to jest kluczowe zagadnienie. Oczywiście nie da się tego zrobić jednym zarządzeniem. Myślę, że możemy skorzystać z pomysłów, które przewijały się w wypowiedziach referentów, a także pomysłów, które są stosowane w Europie. Jakość doktoratów to nie jest wyłącznie nasz polski problem. W Hiszpanii, na przykład, próbuje się od jakiegoś czasu podnieść poziom doktoratów przez inny sposób wybierania recenzentów, niż dzieje się to u nas. Chodzi o to, żeby uniknąć wyznaczania recenzentów, którzy są kolegami promotorów i o których wiadomo, że napiszą łagodną oraz pozytywną opinię, szczególnie gdy doktorat jest niezbyt pewny. W polskiej praktyce jest to niestety nagminne. Natomiast w Hiszpanii, żeby zapobiec takim praktykom, utworzono zespoły tematyczne profesorów w danych dyscyplinach naukowych i przyjęto regułę, że recenzenci są losowani z zespołów odpowiadających tematyce rozprawy. Z tego co wiem, nie zawsze reguła ta jest konsekwentnie stosowana, ale generalnie jest to próba oderwania się od istniejących układów. To jest jakiś konkretny pomysł.

Kolejny problem, który chciałbym poruszyć, wiąże się z aspektem międzynarodowym, o którym wspominała Pani Profesor Weresa. Aspekt ten powinien dotyczyć także doktoratów. Uważam, że powinniśmy zdecydowanie zachęcać, oczywiście w granicach zdrowego rozsądku, do pisania doktoratów

w języku angielskim. Oczywiście trudno sobie wyobrazić doktorat na przykład z polonistyki pisany po angielsku, chociaż zapewne jest to też możliwe w niektórych przypadkach. Szczególnie jednak w dyscyplinach technicznych i ścisłych pisanie doktoratów w międzynarodowym języku nauki, jakim jest język angielski, powinno być obowiązkowe. Nie chciałbym dyskutować o kontrargumentach, ale zastosowanie tego podejścia pozwala na skonfrontowanie doktoratu z nauką światową, a nauka jest z natury globalna. Dlatego też uważam, że powinniśmy wprowadzać zdecydowane zachęty do pisania doktoratów w języku angielskim. Ułatwia to także powoływanie recenzentów z zagranicy. Tak postępuje się w wielu krajach. W ostatni poniedziałek byłem na obronie pracy doktorskiej we Francji. Promotorem był Francuz, rozprawa była napisana po angielsku, a recenzenci pochodzili z Belgii i Polski. W zeszłym tygodniu pisałem recenzję dla Politechniki w Turynie, gdzie obowiązuje inna zasada, tzn. przyjęto tam, że wszystkie doktoraty techniczne muszą być pisane w języku angielskim, a także, że każdy doktorat musi mieć przynajmniej jednego dodatkowego recenzenta – eksperta spoza Włoch. Z tym, że recenzja zagranicznego profesora jest traktowana jako pomocnicza. Nie wymaga się jego obecności na obronie. Jest to uzasadnione kosztami. Trudno sobie, na przykład, wyobrazić w Polsce, że płacimy za przyjazd na obronę recenzenta ze Stanów Zjednoczonych. Uważam, że tego typu pomysły warto rozważyć.

Prof. Włodzimierz Kurnik

Szanowni Państwo.

Najpierw chciałbym się odnieść do wypowiedzi Pana Profesora Latajki dotyczącej studiów doktoranckich. To nie jest przecież sprawa lat 90. Studia doktoranckie powstały na początku lat 70 w związku ze zmianą pokoleniową na naszych uczelniach, co było z kolei związane z likwidacją katedr i wprowadzeniem instytutów. Studia doktoranckie wówczas pokazały, że można znacznie podnieść efektywność robienia doktoratu. Korzystną cechą tych studiów było to, że były prowadzone na szczeblu uczelni. Dochodziło do „konfrontacji” pomiędzy różnymi kierunkami tych studiów, co znacznie rozszerzało horyzonty doktorantów. Jakość prac doktorskich poprawiła się.

W dalszej części wypowiedzi chciałbym nawiązać do pierwszej sesji dzisiejszych obrad. Sesja ta miała charakter bardziej ideologiczny, sesja druga bardziej analityczny – więcej było danych i pomysłów. Prawdę mówiąc trochę jestem rozczarowany sesją pierwszą. Spodziewałem się, że w dyskusji wprowadzającej do rozważań modelowych wystąpi ktoś, kto jest zdecydowanym zwolennikiem rewolucyjnych zmian i ktoś, kto jest zdecydowanym ich przeciwnikiem, a my wyrobimy sobie zdanie, które odpowiadałoby rozwiązaniu odważnemu, ale rozważnemu. Tymczasem wypowiedzi, które sły-

szałem były bardzo ostrożne, raczej poszukujące usprawiedliwienia dlatego nie jesteśmy odważni, raczej jak przeczekać i nie podejmować zbyt dużego ryzyka. Byłoby chyba źle gdybyśmy dyskusję zakończyli wnioskami zachowawczymi, że właściwie nie ma potrzeby niczego zmieniać, że trzeba czekać do unormowania się sytuacji gospodarczej w kraju, do większych dotacji na naukę. Sądzę, że nie jest to kwestia finansów, ale kwestia wizji. Oczywiście wizji można nie zrealizować z powodów finansowych, ale trzeba ją mieć. Zawiedlibyśmy młodych ludzi. Oni oczekują odpowiedzi na pytanie, kiedy mają szansę kierować badaniami naukowymi, kreować to co się dzieje w dydaktyce, mieć wpływ na losy uczelni. Jeśli takiej odpowiedzi nie udzielimy, spowodujemy frustrację i dalszy odpływ młodych bardzo zdolnych ludzi poza sektor edukacji i badań. Dlatego postuluję, abyśmy model kariery akademickiej w naszym kraju unowocześnili. Unowocześnili, to znaczy dostosowali go do współczesnego tempa rozwoju nauki i gospodarki i co za tym idzie do wymagań stawianych nowoczesnej edukacji. Myślę, że pewne obawy, czy też konserwatyzm, który zauważyłem, wynika z obawy, że będziemy musieli odpowiedzieć na pytanie czy znieść habilitację, czy ją zachować. To wymaga odważnego spojrzenia w oczy profesorom, którzy mają habilitację i niechętnie by w swym gronie widzieli tych, którzy jej nie mają, spojrzenia w oczy adiunktom, którzy bardzo chcieliby znaleźć się w gronie profesorów oraz związkom zawodowym, którym zależy na tym, żeby jak najbardziej ustabilizować nauczycieli akademickich. Powstaje pytanie czy powinniśmy się koncentrować tylko na habilitacji. Aby na to odpowiedzieć, postawię pytanie prowokacyjne. Wyobraźmy sobie, że jesteśmy pozbawieni stopni i tytułów. Czy w takiej sytuacji uczelnie stanęłyby bezradne, gdyby przyszło nominować na pozycje profesorskie? Czy nie potrafilibyśmy już tego robić? Odpowiadam: potrafilibyśmy i poradzilibyśmy sobie z tym problemem. Dlatego, że decyzje o nominacjach profesorskich opierają się na dorobku, a dorobek to nie są stopnie i tytuły. Stopnie i tytuły to jest wyraz dorobku. Wobec tego może warto chwilowo przynajmniej, oderwać się od dylematu habilitacji i skoncentrować się na odpowiedzi na inne pytania, np.: jak zapobiec degradacji doktoratów, wypełnienia rynku doktoratami zdeprecjonowanymi? Jaka rolę powinny odgrywać studia doktoranckie? Co to jest w ogóle doktorat? Czy to jest prosta konsekwencja odbycia studiów doktoranckich? Czy to jest napisanie stustronicowej pracy doktorskiej? Czy może to jest proces dojrzewania naukowego, który nie może być nadmiernie skrącany? Jest zatem wiele pytań, na które trzeba odpowiedzieć zanim zaczniemy się ścierać w kwestii czy habilitacje pozostawić czy znieść. W moim przekonaniu bardzo wiele można zrobić nawet w ramach obecnego systemu prawnego. Potrzebne są modyfikacje, które by nas uwolniły od obligatoryjnego uzyskiwania habilitacji, jako warunku awansu na stanowiska profesorskie. Myślę, że naszej dyskusji trzeba dodać energii i odwagi, a przede wszystkim wysłuchać ludzi młodych, bo przecież ich kariery teraz próbujemy modelować.

Prof. Paweł Koteja

Ktoś wyraził rozczarowanie, że w czasie dyskusji nie pojawiły się skrajne opinie, ani odważne, radykalne propozycje. Pozwolę sobie takie przedstawić. Zacznę od komentarza do wypowiedzi mojego bezpośredniego przedmówcy: że o sukcesie programu studiów doktoranckich świadczy to, że 80% studentów pomyślnie te studia kończy. Przyznam, że byłem zaskoczony: czy miarą sukcesu ma być to, że aż 80% kończy pomyślnie? Czy należy rozumieć, że gdyby doktoraty dostawało 99% chętnych to sukces byłby jeszcze większy? To nieporozumienie. W regatach samotników dookoła świata dopływa do końca 5% żeglarzy i to jest sukces tych regat, dlatego one są ważne. Jeżeli chcemy likwidować, albo ograniczać znaczenie habilitacji i tytułów profesorskich, jeśli chcemy by doktorat był ostatecznym potwierdzeniem kwalifikacji do wykonywania zawodu profesora, to doktoraty powinno dostawać 20–30% tych, którzy rozpoczynają studia doktoranckie, a nie wszyscy. Zmorą naszego systemu jest przekonanie, że wszyscy mają mieć równo, że najlepiej byłoby, gdyby każdy, kto się dostaje na studia zostawał profesorem. W ferworze dyskusji powiedziałem, że sukcesem byłoby promowanie tylko 10 doktorów spośród 100 przyjętych na studia doktorantów. To oczywiście retoryczna przesada – nie należy tych liczb brać dosłownie. Ale trzeba powiedzieć, że miarą sukcesu modelu awansu naukowego musi być ostrość selekcji, a nie powszechność osiągnięcia wyższych szczebli.

Po drugie, chciałbym nawiązać do opinii wyrażonej zaraz na początku tej debaty, że fundamentem dla poprawy systemu akademickiego musi być powstanie prawdziwego rynku pracy. Co ogranicza ten rynek? Zapytajmy najpierw, czy w naszym systemie akademickim dyrektor ma prawo po prostu wyrzucić pracownika, który nie pracuje? Praktycznie – nie. Po drugie, zapytać trzeba, skąd w systemie akademickim biorą się dyrektorzy i rektorzy? Pozwolę sobie przypomnieć niezwykle doniosłe wydarzenie sprzed niemal dokładnie 25 lat. W jeszcze bardziej dostojnym miejscu niż obecna debata, bo w auli Collegium Maius, odbywały się pierwsze demokratyczne wybory rektora. Wygrał profesor Gierowski – w kolejnej rundzie głosowania uzyskał równo 50% głosów plus jeden. W tym jeden mój głos – jako przedstawiciela studentów. To było wspaniałe przeżycie. Sądzę, że dla wielu z Państwa ów rok osiemdziesiąty, kiedy to zaczęliśmy demokratycznie wybierać *naszych* dyrektorów, *naszych* dziekanów, *naszych* rektorów, też stanowił moment dziejowy – idea demokratycznego i samorządnego uniwersytetu stała się niekwestionowaną podstawą myślenia o systemie akademickim. To bardzo piękna idea. Ale zapomnimy o rynku pracy, zapomnimy o konkurencyjności, jeżeli *naszych* bezpośrednich przełożonych będziemy wybierać spośród siebie w demokratycznych wyborach. Nie ma takich cudów.

Rzecznicy natychmiastowego zlikwidowania habilitacji i państwowych tytułów profesorskich z upodobaniem powołują się na „system amerykański”, w którym takich dziwolągów nie ma. W porządku, wprowadźmy system amerykański, ale konsekwentnie z całym jego dobrodziejstwem. Jeśli tak, to rektor powinien być wybierany przez kolegium, w którym nauczyciele akade-

miccy – owszem – mają swoich przedstawicieli, ale decydujący głos mają samorządy lokalne, lokalni politycy, przedstawiciele organizacji biznesowych i tak dalej. Tak samo, w amerykańskiej uczelni pracownicy nie wybierają spośród siebie swojego dyrektora – jest mianowany z góry. I ma realne prawo wyrzucania ludzi z pracy. Jakoś nie słyszałem, żeby ktokolwiek ze zwolenników „systemu amerykańskiego” takie rozwiązania proponował...

Na koniec chciałbym zwrócić uwagę na ciekawe zjawisko: przy całym naszym egalitaryzmie i przywiązaniu do demokracji w kwestiach faktycznych praw i trybu podejmowania decyzji, zachowujemy skrajny elitaryzm, jeżeli chodzi o formy zewnętrzne. I to mi przypomina anegdotkę z Japonii. Wiadomo, tam za dużo pracują, ze szkodą dla rynku (nie mają kiedy konsumować). Powołano specjalną komisję, która miała temu zaradzić – członkowie komisji pracowali po osiemnaście godzin na dobę przez siedem dni w tygodniu... My tutaj debatujemy nad tym, w jaki sposób wprowadzić wolną konkurencję do świata akademickiego, w jaki sposób sprawić by o awansie naukowym decydowały realne osiągnięcia, a nie formalne stopnie i tytuły naukowe – a tymczasem wszyscy zebrani bardzo starannie uważają, by odpowiednio do formalnych dystynkcji tytułować się „Panie profesorze” czy „Panie doktorze.” A że dla doktorów habilitowanych właściwa formuła jest niezręczna, więc by ich nie urazić poprzez zrównanie w dół z niehabilitowanymi, tytułuje się ich „docentami”. Konkluzja? Sądzę, że nie samo istnienie wyższych stopni awansu jest problemem i przeszkodą dla szybkiej kariery naukowej, ale głęboko zakorzenione feudalne nawyki i obyczaje w świecie akademickim, które – o dziwo! – wspornie się konserwują w systemie samorządnej demokracji.

Prof. Jan Krysiński

Proszę Państwa ja też jestem zaskoczony takim konserwatywnym ujęciem wystąpień w referatach i ponieważ był tu apel, aby się ustosunkować do pewnych stwierdzeń, ja spróbuję to zrobić. Moim zdaniem wystąpienie Pana Profesora Chmielewskiego było rzeczywiście trochę skażone faktem, że Pan Profesor kieruje instytutem PAN-owskim. Ale kilka stwierdzeń mi się podobało. Jak zrozumiałem, to Pan Profesor jest za utrzymaniem habilitacji i podobało mi się Pańskie stwierdzenie, że habilitacja nie powinna być prawem do nabycia kwalifikacji naukowych, ale powinna wynikać z tych kwalifikacji. Zgadzam się też całkowicie, że jeżeli habilitacja w ciągu 6 lat po doktoracie nie zostanie poważnie zaawansowana, czy nawet złożona, to na rozwój naukowy takiego człowieka trudno jest liczyć. Jednak w szkolnictwie wyższym takiego człowieka niezwykle trudno jest zwolnić. Wspomnę tu o uregulowaniu z roku 1991, kiedy w statutach wielu uczelni zagwarantowano pracę adiunktów do 40 lat i z tym rozwiązaniem jeszcze kilka uczelni nie może się do tej pory uporać. Skutki są wręcz dramatyczne. Powstała cała grupa sfrustrowanych adiunktów bez dorobku naukowego.

go, przepraszam, że to powiem, bronionych przez związki zawodowe. Praktycznie nie możemy ich usunąć. No, teoretycznie można. Muszą otrzymać dwie oceny negatywne w odstępie roku, ale nam brak jest odwagi przy przeprowadzaniu oceny pracowników naukowych. Tak się składa, że w okresie oceny jako rektor przeglądam wszystkie ankiety ocen pracowników. Należy mi tylko współczuć, bo tych ankiet jest około 1500 i to jest bardzo czasochłonne. Ja je przeglądam i widzę jak moi koledzy, bezpośredni przełożeni, w sposób żenujący wykazują brak odwagi. Dlaczego o tym mówię? Dlatego, że jeżeli chcemy znieść habilitację, a ja jestem za zniesieniem habilitacji, bo uważam, że hamuje ona rozwój nauki, to musimy stworzyć bardzo dobry system oceny, możliwie obiektywny, który będzie eliminował szybko ludzi nie nadających się do pracy naukowej. Proszę Państwa, przecież my wydajemy na nich niepotrzebnie pieniądze, lepiej wydawać na nich te pieniądze przez lat 6, a nie wydawać je przez lat 40.

Nawiążę jeszcze do wypowiedzi o tym, że politycy obiecują „gruszki na wierzbie” mówiąc, że nauka może uzdrowić gospodarkę. Jest to oczywiste, jeżeli gospodarka będzie tego chciała, ale u nas w większości na razie gospodarka tego nie chce. Wyniki naszych badań nie są w wystarczającym stopniu wykorzystywane, nie ma tej siły ssącej i to też wpływa na działalność naukową, tę o charakterze aplikacyjnym.

Teraz jeszcze krótko nawiążę do wypowiedzi Profesora Łuczaka, członka Polskiej Akademii Nauk, bardzo zresztą miłej wypowiedzi. Habilitacja, jeśli ma być, powinna być poza macierzystą jednostką. Ja się z tym całkowicie zgadzam. Ale znów warunki, które są, nie bardzo temu sprzyjają. Proszę Państwa, z tym się wiązą określone koszty przecież. Trzeba to opłacić. W ogóle tu abstrahujemy od warunków finansowania szkolnictwa wyższego i nauki, a nie można tego pomijać. Dotacja dydaktyczna w wyższych uczelniach pokrywa zaledwie fundusz płac, i to niekiedy nie całkowicie. A pokryć przecież trzeba resztę kosztów funkcjonowania uczelni. My bardzo często „ganiamy” za zdobyciem zleceń, żeby dany wydział nie miał tak zwanego deficytu. To szczególnie teraz jest ważne, kiedy ogólny wynik uczelni musi być pozytywny, bo inaczej nie będzie się z nami rozmawiać, gdy składamy wnioski np. o projekty finansowane z funduszy strukturalnych, czy występujemy do banku kredyt. Aby uczelnia miała pozytywny wynik ogranicza się etaty, żeby dydaktykę wykonywać godzinami nadwymiarowymi, które są tańsze. Powoduje to przeciążenie nauczycieli akademickich dydaktyką. Co taki pracownik może zrobić w nauce, jak ma do wykonania 210 godzin w pensum, i jeszcze 100, czy nawet niekiedy 200 godzin nadwymiarowych?

Co do wyników kategoryzacji i ich udostępniania na stronie internetowej – to jest dobry pomysł i pozwoli on określić pozycję danej placówki w kraju. Kategoryzacja jest procesem niezwykle ważnym i w tej chwili zaczyna się obserwować docenianie tej kategoryzacji, przecież za tym pójdą pieniądze na działalność statutową.

Reasumując, uważam, że powinniśmy doprowadzić do zniesienia habilitacji, oczywiście nie od razu, ale w sposób stopniowy. To niewątpliwie przyczyni-

ni się do rozwoju polskiej nauki. Jednak jednocześnie musimy wprowadzić bardzo poważny i obiektywny system oceny dorobku pracowników naukowych, będący gwarantem dobrego jego poziomu po zniesieniu habilitacji.

Prof. Tomasz Łuczak

Chciałbym ustosunkować się do zarzutu, że przeprowadzenie przewodu habilitacyjnego poza macierzystą uczelnią zwiększyłoby koszty takiego postępowania. Moim zdaniem obawy takie są bezzasadne: wydatki ponoszone przez wydział to głównie wynagrodzenie za sporządzenie recenzji i pokrycie kosztów przyjazdu i pobytu recenzentów. Zatem nie zależą one (lub zależą w bardzo małym stopniu) od miejsca przeprowadzenia przewodu.

Chciałbym również krótko nawiązać do przypadku przywołanego przez Pana Profesora Ziękę. Nie ulega wątpliwości, że umieszczając w ustawie art. 26 p. 2, ustawodawca przewidywał drogę szybkiego awansu naukowego dla młodych, zdolnych naukowców. Jak już wspomniałem w moim wystąpieniu, po ostatnich zmianach ustawy, przytoczony przepis jest bezużyteczny – jego zastosowanie mogłoby, przy niekorzystnym zbiegu okoliczności, spowolnić raczej niż przyśpieszyć karierę naukową kandydata. Jedynym sposobem właściwego odczytania intencji ustawodawcy jest, moim zdaniem, występowanie o przyznanie tytułu profesora dla wybitnych młodych naukowców natychmiast po przyznaniu im stopnia doktora habilitowanego. Stworzenie takiej szybkiej ścieżki wymagałoby interpretowania ustawy w duchu intencji ustawodawcy. Na przykład, w stosunku do takich wyróżniających się kandydatów Centralna Komisja powinna odstąpić od, narzuconego zresztą przez nią samą, wymogu posiadania doktorantów. Mam jednak nadzieję, że członków Centralnej Komisji, wybitnych naukowców pracujących na naszych uczelniach, udałoby się do takich niewielkich i jakże uzasadnionych ustępstw namówić. Podkreślę przy tym raz jeszcze, że mówimy tu o sytuacji, w której poziom naukowy kandydata niemal przesądza o dalszym pomyślnym rozwoju jego kariery, jak w przypadku przytoczonym przez Pana Profesora.

Jacek Puchała

Niestety tylko magister inżynier. Mam nadzieję, że to się zmieni w niedługim czasie. Chciałbym po pierwsze podziękować organizatorom konferencji za podjęcie tego tematu, bo pierwszy raz się spotkałem z tak głośnymi wypowiedziami, prawdziwymi wypowiedziami, jak *de facto* ten system szkolnictwa wyższego, nadawania tytułów, funkcjonuje. Podoba mi się ta jawność wypowiedzi i niezawołowanie tych problemów, które rzeczywiście są. Ja świeżo

dzisiaj, przyjechałem prosto z Centrum Kongresowego Akademii Rolniczej, gdzie był nadawany doktorat honoris causa profesorowi Urbanowi z Akademii Ekonomicznej z Wrocławia. Po tej pięknej uroczystości, kiedy cisnęły mi się łzy do oczu, kiedy ten człowiek z wielkim dorobkiem jest wychwalany przez wszystkich, kiedy te pozycje, tych publikacji 600 itd. Pomyślałem, co ja tu robię, kiedy takie osiągnięcia w ogóle będą. Złożyłem mu gratulacje i mówię „też chciałbym tak”, a on mówi „ja tego nie planowałem”. Więc chyba się nie da zaplanować drogi naukowej tak do końca, ale tu chciałem się odnieść do wypowiedzi kolegi z UJ. Lepiej byłoby, żeby 10 osób ze 100 kończyło te studia doktoranckie – ja się nie mogę z tym zgodzić. Ja się nie mogę z tym zgodzić, dlatego że to jest nieodpowiedzialne zdanie. No i co? Oni nie skończą tych studiów, bo są gorsi. Trzeba wcześniej, gdy przyjmujemy doktorantów, dobrze się im przyjrzeć. Określić dokładne kryteria, przyjrzeć się kiedy już studiuje, przecież to nie są ludzie znikąd. My ich albo znamy, bo to są absolwenci studiów magisterskich na naszej uczelni, wiemy czy brali udział w jakichś kółkach zainteresowań, znamy ich i tych, którzy się nie nadają odrzucmy od razu, a nie róbmy tak, że przyjmujemy, a potem 10% z nich kończy. Zaostrzmy kryteria dostępu do studiów doktoranckich. Takie jest moje zdanie. To raz.

Po drugie rzeczywiście są pewne obyczajowe złe praktyki, ale co do tych naszych obyczajowych złych praktyk to już od każdego sumienia i etyki zależy jak postępuje, w to nie można wnikać. Jeżeli sami siebie nie zmienimy, jeżeli nasze społeczeństwo jest takie jakie jest, to my jesteśmy tacy sami jak to społeczeństwo i tutaj się nic nie zmieni. Natomiast chodzi o to, żeby również sprecyzować temu doktorantowi to jakie są, już na początku jego drogi, wymagania względem niego, jego obowiązki, jego prawa, żeby on to znał i żeby nie było z tym problemów.

Ostatnio do naszej katedry socjologii i rozwoju wsi przyszła absolwentka Akademii Rolniczej i powiedziała, że ona chciałaby być na UJ doktorantką, ale nie może znaleźć opiekuna. Najpierw bowiem trzeba znaleźć opiekuna, który by się ewentualnie zainteresował doktorantką, a nawet nie tyle doktorantką, ile tym tematem, który by ona chciała rozwijać, i dopiero wtedy ewentualnie może tu przyjść. Otwórzcie się drodzy Państwo na innych ludzi. Ja wiem, że studia wyższe, potem studia doktoranckie, będą coraz bardziej zamknięte na ludzi mniej zasobnych w pieniądze, na ludzi z terenów wiejskich, sam z takich terenów pochodzę, nie tylko dlatego, że my, którzy pochodzimy z terenów wiejskich jesteśmy bardziej ograniczeni przez własne często właśnie wychowanie i nabyte ze środowiska różnego rodzaju doświadczenia, ale też niestety liczą się pieniądze. Myślę, że ważne jest, iż funkcjonują organizacje, takie jak różnego rodzaju fundacje, które wspomagają osoby bardziej uzdolnione, które próbują je wyłowić, jak np. Fundacja Pokusów, której sam byłem stypendystą, czy reprezentowana tutaj Fundacja Rektorów Polskich. Bez pomocy takich środowisk, rzeczywiście coraz mniej takich osób będzie studentami studiów doktoranckich. Nie będzie to dobre, jeśli tylko ci co mają pieniądze będą się na takie studia dostawali.

Co do dalszych losów po doktoracie, to według mnie należy zaostrzyć kryteria przyjmowania doktoranta, a te doktoraty powinny być lepsze. Wtedy nie żał będzie zrobić w ten sposób: powiedzieć, iż ten kandydat na doktoranta nie jest dobry, co oznacza, że doktoratu w ogóle nie zaczyna się i nie dochodzi do obrony. Wszystko jest jasne, jednocześnie jest mniej nieszczęśliwych ludzi, którzy nie wiedzieli, że się nie nadają. To tyle, jeśli chodzi o podwyższenie jakości doktoratów.

Druga rzecz. Nauka nie ma wpływu na gospodarkę? Oczywiście, że ma wpływ na gospodarkę. To są przecież inicjatywy, innowacje, które wzbogacają naszą gospodarkę, i które bez wątplenia wzbogacają gospodarkę, prowadzą do zwiększenia możliwości eksportu. Gdybyśmy wymyślili nowy typ komunikacji międzykontynentalnej, gdybyśmy to produkowali i eksportowali to byśmy się wzbogacili. Nie ma wątpliwości, że nauka ma duże znaczenie, tylko teraz co? Czy my musimy czekać, żeby gospodarka nas chciała, a czy nie zastanowić się nad tym, co dla gospodarki zrobić, żeby ją rozpędzić i wtedy korzystać z ich profitów? Najłatwiej jest myśleć tak: najpierw nam dadzą, jak nam dadzą to się będziemy rozwijać. To nie jest dobry kierunek. Należy raczej zastanowić się, co zrobić, i w jakim kierunku prowadzić badania, albo jak lepiej nakierować te środki, które są, żeby przynosiły większe korzyści.

Prof. Osman Achmatowicz

Ponieważ Centralna Komisja była tu w dwóch wypowiedziach: Pana Profesora Łuczaka i Pana Profesora Ziejki przywoływana, chciałbym wnieść do poruszonej kwestii sprostowanie. Naleganie na to, żeby kandydat na profesora miał znaczny dorobek dydaktyczny i w szkoleniu młodej kadry, został bardzo mocno podkreślony w ostatniej nowelizacji Ustawy o Stopniach i Tytułach. Przedtem ta interpretacja, o którą się Panowie Profesorowie upominają, była możliwa i była stosowana. Komisja nie szuka luk prawnych, musi postępować zgodnie z literą prawa, która jeśli czegoś konkretnego żąda to nie można tego omijać. Natomiast, Panie Profesorze, zwracam się do Pana Profesora Ziejki, w gruncie rzeczy w tej chwili habilitacja w Polsce może nie różni się od tego, co jest habilitacją we Francji. Przecież to też jest ocena całego dorobku, z tą różnicą, że habilitant wydziela z niego pewien fragment, który nazywa rozprawą habilitacyjną. To, że środowisko nauk humanistycznych, czy społecznych, nie chce się zgodzić na tę formę habilitacji, którą z powodzeniem stosują fizycy, chemicy, matematycy, biochemicy, to jest wasza własna ułomność. Stosujcie to i nie będziecie musieli pisać żadnych wielotomowych rozpraw habilitacyjnych. To od strony formalnej. Sądzę, że będę miał okazję zabrać głos jeszcze jutro. Teraz ograniczę się do jednej uwagi. Ponieważ jestem przedstawicielem Centralnej Komisji może się wydawać, że reprezentuję właśnie tę grupę ludzi, którzy są żelaznymi

zwolennikami habilitacji i tytułu profesorskiego, a więc starego układu – tak nie jest. Ja osobiście wcale do stopnia doktora habilitowanego nie jestem przywiązany. Natomiast oczekiwałbym, że będzie właściwa, racjonalna ocena, niezależna od lokalnego środowiska w momencie, kiedy użyję tego słowa, młody człowiek podejmuje karierę akademicką. A to nie jest moment, kiedy rozpoczyna doktorat, to jest moment po doktoracie, po zdobyciu już dostatecznej wiedzy i pewnego doświadczenia w pracy naukowej, kiedy decyduje się świadomie na drogę kariery naukowej, na tę ścieżkę, która powinna być realizowana tak jak to mówił dziś Profesor Chmielewski, tak jak to przedstawiał na spotkaniu Rady Głównej Profesor Kurzydłowski, mówiąc o stypendiach habilitacyjnych – tylko, że powinny być one dostępne w znacznie szerszej skali. I w tym momencie kandydat do kariery akademickiej musi być oceniony. Czy ta ocena ma się wyrazić stopniem doktora habilitowanego, czy też wystarczy zaangażowanie na pierwsze stanowisko samodzielnego pracownika w szkolnictwie wyższym, to nie ma znaczenia. Ważne jest, jaka będzie motywacja ludzi, którzy go oceniają, ważne jest to, jakie kryteria będą przyłożone.

Prof. Zbigniew Dobrzański

Szanowni Państwo, reprezentuję Akademię Rolniczą we Wrocławiu. Niewielu nas tu jest z tego środowiska, bo uczelni rolniczych jest niewiele w kraju. Wypowiadam się w imieniu własnym, jako przedstawiciel tejże Akademii Rolniczej, w której funkcjonują nauki rolnicze, przyrodnicze, weterynaryjne, w niewielkim stopniu techniczne. Moja wypowiedź, może polemiczna, będzie dotyczyć problemów kształcenia na poziomie studiów doktoranckich oraz awansów naukowych w oparciu o obowiązującą ustawę o stopniach i tytułach, czyli jak to widzę z perspektywy uczelni rolniczej.

Pierwszy temat: habilitacje

Pan Rektor powiedział tu to, co należało powiedzieć. To jest trochę sztuczny temat, ktoś jest zdolny to zrobi tę habilitację w 6–8 lat po doktoracie. Zresztą, przecież nie musi pisać osobnej rozprawy, może się przecież habilitować z dorobku naukowego. Nie widzę większego problemu nie tylko w mojej uczelni, ale w akademiach rolniczych w ogóle z uzyskaniem stopnia doktora habilitowanego, tym bardziej, że obecnie uproszczone są procedury (ostateczne decyzje podejmują rady wydziałów), wprowadzono w ub. roku granty habilitacyjne, są też stypendia habilitacyjne. No niestety, są lepsi i są gorsi adiunkci. I ten gorszy narzeka, że mu wszystko przeszkadza w karierze, nie ma pieniędzy na badania, za dużo jest dydaktyki, obciążeń organizacyjnych itd. Ta grupa niezadowolonych doktorów będzie z pewnością za zniesieniem habilitacji.

Sprawy polemiczne

Propozycje Profesora Łuczaka są trudne do akceptacji w obecnej rzeczywistości i stanie prawnym. Uważam, że te profesury bezpośrednio po habilitacji będą trudne do przyjęcia, środowisko akademickie jest dość konserwatywne. Zauważyłem natomiast, że w niektórych szkołach wyższych doktorów habilitowanych szybko awansuje się na stanowiska profesorów uczelnianych. Następną Pańska propozycja – habilitacje poza jednostkami macierzystymi. Myślę, że nie ma takiej potrzeby. W tej chwili i tak Centralna Komisja ds. Stopni i Tytułów wyznacza dwóch niezależnych recenzentów, zobaczymy jak to będzie funkcjonować w praktyce. Generalnie uważam, że habilitacje są jeszcze potrzebne, gdyż wiele doktoratów jest merytorycznie słabych. Rozprawa habilitacyjna to dodatkowe kryterium, dodatkowa selekcja w nauce i w awansach. Przeciwnicy habilitacji twierdzą, że dochodzi do absurdów, można zatrudnić profesorów np. z Mongolii czy z Tadżykistanu i ich dyplomy uznajemy, bo są habilitowani, jak przyjedzie profesor z Anglii czy z Ameryki nie uznajemy ich tytułów, bo nie mają habilitacji. No ale przecież wystarczy zmienić odpowiednio prawo.

Propozycja Profesora Latajki dotycząca dwóch promotorów przy doktoratach jest chyba przesadna. Jest przysłowie: gdzie dwóch się bije tam trzeci korzysta. Gdyby na tym skorzystał w jakiś sposób doktorant, to dobrze, ale tak tego nie widzę. Dotychczasowy układ mistrz – uczeń, promotor – doktorant generalnie sprawdził się w modelu kształcenia na studiach doktoranckich. Uważam, że są ważniejsze sprawy w kształceniu doktorantów.

Sprawa stypendiów

Uważam, że jak stać nas na „becikowe” to stać i na stypendia. One naprawdę w budżetach uczelni stanowią mikroskopijną kwotę. To są promile. Jeżeli rektor czy dziekan nie potrafią znaleźć środków na stypendia dla doktorantów, to kiepskie jest zarządzanie finansami. Doktoranci bez stypendiów gdzieś pracują, często mają rodziny. I my jeszcze ich zatrudniamy do prowadzenia zajęć, w wymiarze 120 czy 90 godzin i to najczęściej bez wynagrodzenia. Uważam, że jest to po prostu nieetyczne i niemoralne.

I następną sprawą – pensum

Uważam, że nie powinno ono być obligatoryjne dla doktorantów. Niektórzy z nich mówią od razu – chcą pracować w przemyśle i ich specjalnie nie interesuje dydaktyka, którą muszą często realizować bez właściwego przygotowania. Przepisy trzeba zmienić, zakres obowiązków doktorantów powinien ustalać dziekan i promotor.

Trzecia sprawa – granty

Nie jest możliwe wykonanie nowoczesnych badań za ok. 30 tys. zł do dobrej pracy doktorskiej, szczególnie z tych zaawansowanych dziedzin nauk stosowanych (tyle najczęściej wynoszą granty promotorskie z MENiI). Dłate-

go uważam, że trzeba to też zmienić. Musi ta suma być znacznie większa, w zależności od wartości merytorycznej tematu i dziedziny naukowej.

W innym przypadku kandydaci na doktorantów i sami doktoranci opuszczają nasz kraj, gdyż w innych krajach UE (nie mówiąc o USA) są nieporównywalnie lepsze warunki dla młodych adeptów nauki.

Refleksja

W zasadzie naszą dyskusję można sprowadzić do trzech rzeczy: pieniądze, pieniądze, pieniądze. No, ale skąd je pozyskać? Z przemysłu trudno, w budżecie jest mało. Jesteśmy jeszcze dość biednym krajem. Produkt krajowy brutto (PKB) w przeliczeniu na mieszkańca mamy prawie najniższy w UE-25, tylko Łotwa jest za nami, a Litwa i Słowacja już nas wyprzedziły. Dlatego tak mało z budżetu wydajemy na badania, ok. 80–90 zł na mieszkańca – twierdził profesor H. Górecki – vice przewodniczący Rady Nauki MNiI na konferencji w marcu w Ustroniu. Ale należy być optymistą, coraz większe środki na badania z UE będą w najbliższych latach do dyspozycji polskich naukowców.

I jeszcze sprawa stopni i tytułów

Jestem absolutnie za tym, żeby uporządkować te sprawy, muszą one być ujednolicone. Jeżeli w instytutach naukowych są etaty *docentów*, niech będą i na uczelniach. Nie tylko studenci nie rozumieją, dlaczego na uczelniach pisze się profesor raz przed nazwiskiem, a raz za nazwiskiem. To zły pomysł – profesor uczelniany. Każdy *doktor habilitowany* powinien być na etacie docenta i sprawa jest klarowna, ujednolicona w całym naszym systemie edukacyjnym i naukowym. Oczywiście pozostawałby tytuł *profesor nadzwyczajny* i stanowisko *profesor zwyczajny*, chociaż nie jestem przekonany, czy potrzebne jest takie stopniowanie tytułu profesorskiego.

Następna sprawa

Były sekretarz stanu w MENiS Profesor T. Szulc, który pochodzi właśnie z mojej jednostki, kiedyś powiedział, że uczeni są tyle warci, na ile są potrzebni. Ja nie usłyszałem w dzisiejszych wystąpieniach oficjalnych, ani w dyskusji, ilu nas będzie potrzeba – naukowców do obsługi dydaktyki w szkołach wyższych, do funkcjonowania jednostek PAN-owskich i JBR-ów, za 10 czy 15 lat, jakie są w ogóle perspektywy nauki i szkolnictwa wyższego. Jeden z mówców stwierdził jedynie, że nas jest za mało, aby uzyskać średni wskaźnik unijny – powinno być w kraju ok. 100 tys. pracowników naukowych, a jest tylko ok. 60 tys. adiunktów, docentów, profesorów. Zachodzi pytanie, czy rzeczywiście mamy kształcić więcej doktorów i szybciej awansować profesorów. Uważam, że po prostu nie ma takiej potrzeby, bo nie ma „ssania” ze strony przemysłu (zapotrzebowania na usługi naukowe), a w obliczu niżu demograficznego zmniejszą się potrzeby kadrowe w uczelniach. W tej sytuacji nie ubolewajmy, że za mało jest w kraju naukowców, że ten model kształcenia jest nieadekwatny do potrzeb i obecnej sytuacji Polski. Problemem do dyskusji może być na-

tomiast jakość kadry, jej wykorzystanie dla potrzeb nowoczesnej dydaktyki, zaawansowanych badań i rozwoju ekonomicznego kraju.

Czego mi w wystąpieniach zabrakło?

Zabrakło mi dyskusji specjalistycznej. Dzisiaj są tu przedstawiciele różnych dyscyplin naukowych, z różnych uczelni, publicznych, niepublicznych, uniwersytetów, politechnik, akademii rolniczych, medycznych, wojskowych, gdzie specyfika dydaktyki i nauki jest bardzo różna. Jako przykład, słyszałem ostatnio, i jest to prawdopodobne, że w Polsce jest więcej samodzielnej kadry z zakresu nauk rolniczych niż w całej Unii Europejskiej. I cóż, mamy nadal rozwijać te nauki, czy je ograniczać, tym bardziej, że istnieje w kraju nadprodukcja żywności, która *notabene* może być wkrótce naszym hitem eksportowym. Różna jest sytuacja kadrowa, potrzeby finansowe, inwestycyjne różnych uczelni czy instytutów, stąd ta wielowątkowość i szerokie spectrum poruszanych problemów. Uważam, że następne spotkanie pod hasłem *Model awansu naukowego w Polsce* powinno odbywać się w nieco innej formule, uwzględniającej obecny stan, potrzeby i perspektywy w poszczególnych dziedzinach naukowych.

Dziękuję Państwu za uwagę.

Prof. Andrzej Zięba

Propozycje zgłoszone przez Profesora Łuczaka są jednymi z nielicznych, które można zrealizować. W szczególności postulat, by habilitację przeprowadzać poza własną jednostką. Chcę przedstawić dodatkowe argumenty za tym rozwiązaniem, które, o ile pamiętam, w Jego wypowiedzi nie padły, a które uważam za ważne.

W znanych mi z osobistego doświadczenia przypadkach, negatywna recenzja rozprawy habilitacyjnej, czy wniosku profesorskiego pochodziły zawsze od recenzentów zamiejscowych. Nie można wymagać heroizmu od recenzenta wewnętrznego! Ten ostatni będzie dążył, co najwyżej, do nieoficjalnego wycofania wniosku.

Ponadto, prowadzenie habilitacji poza swoją jednostką trochę zmniejszy jej koszty. Nowa ustawa przewiduje dwóch recenzentów wewnętrznych mianowanych przez Radę i dwóch przez Centralną Komisję, w sumie czterech. W systemie habilitacji w obcej jednostce wystarczy trzech recenzentów, a może tylko dwóch.

Po trzecie, rozwiązanie to zlikwiduje nierówną sytuację habilitantów z jednostek bez uprawnień do przyznawania habilitacji i posiadających takie uprawnienia. Ci pierwsi, których droga naukowa i tak jest trudniejsza, muszą stanąć przed nie znanym sobie gremium. Habilitanci z dużych jednostek mogą liczyć na przychyłność kolegów. Wymóg sprawiedliwości, to jest równego traktowania kandydatów z jednostek o różnym statusie, jest kolejnym powodem, dla którego popieram propozycję Profesora Łuczaka.

SESJA III

Prof. Liliana Sikorska

Co dalej młody doktorze? Czyli o karierze naukowej po doktoracie.

Wraz z podziękowaniem za zaproszenie mnie do tak dostojnego grona chciałam Państwu powiedzieć jak się tu znalazłam. Otóż trzy tygodnie temu (ok. 1 marca 2006) zadzwonił do mnie mój rektor, Pan Profesor Stanisław Lorenc. Zadzwonił na komórkę, co nie jest zazwyczaj praktykowane na naszym uniwersytecie. Powiedział mi, że Pan Rektor, Profesor Ziejka organizuje konferencję, na temat modelu kariery naukowej. Pan Rektor Lorenc powiedział mi, że życzyłby sobie, żebym na tej konferencji reprezentowała nasz uniwersytet, że Pan Rektor Ziejka zaraz zadzwoni i czy on może dać mój numer telefonu komórkowego. Informacje oraz pytanie zostały przekazane w takiej kolejności. W istocie w kilka minut później zadzwonił do mnie sam Pan Rektor Ziejka, dodając kilka szczegółów na temat konferencji. Zapraszając mnie serdecznie, powiedział, że najlepiej byłoby w przeciągu kilku godzin wymyślić temat wystąpienia i oddzwonić do niego wieczorem. No cóż, Proszę Państwa, ja, jako z dziada pradziada mieszkaniec Wielkopolski, wcześniej Prus, karny obywatel, jak kazali to w ciągu kilku godzin wymyśliłam temat, zadzwoniłam do Pana Rektora Ziejki i dopiero później, wieczorem zastanowiłam się co ja tak naprawdę zrobiłam.

Ta historia z zaproszeniem na konferencję, to w zasadzie cała moja kariera – to może za dużo powiedziane – droga naukowa, w kapsułce, która właśnie taki sposób przebiegała, wedle zasady: „Jak mus to mus”.

Celem mojego wystąpienia są refleksje na temat kariery naukowej po doktoracie. Tu muszę zastrzec się, że moje uwagi oparte są na doświadczeniach neofilologa (anglisty)-literaturoznawcy. Myślę jednak, że przynajmniej część z nich może odnieść się do innych dyscyplin.

Sama ukończyłam rozprawę doktorską w 1992 roku w wieku 25 lat, stopień uzyskałam w 1994 roku z pozycji asystenta. Habilitowałam się dwa lata później w 1996 roku. Z perspektywy własnego doświadczenia chciałabym podzielić się pewnymi przemyśleniami na temat uzyskiwania stopnia doktora dzisiaj, po 14 latach kiedy ja złożyłam rozprawę, jak również na temat dalszej drogi młodego doktora w karierze naukowej. Zacznę od studiów doktoranckich.

1. Studia doktoranckie

System studiów doktoranckich w Polsce jest stosunkowo młody. Wprowadzony w celu szybkiego przygotowania młodej kadry naukowej do pracy w założeniu opierał się on o najlepsze wzorce anglo-amerykańskie. Studia

doktoranckie miały przyspieszyć awans naukowy, bowiem trwają cztery lata, a asystentura trwała osiem lat. Przeważnie uzyskiwano stopień doktora po 7–8 latach asystentury. Wiele rozpraw było na słabym poziomie, a niejednokrotnie asystentów nie było stać nawet na napisanie nawet takiej rozprawy. Ale jeśli została napisana przychodził okres adiunktury (3+3+3), który przez większość adiunktów był prawie w całości wykorzystywany na pisanie rozprawy lub przedłużany w wielu uczelniach w nieskończoność. Zazwyczaj dopiero po 16 latach pracy na uczelni adiunkt zostawał doktorem habilitowanym, a profesorem często po ponad dwudziestu. Chęć odmłodzenia kadry naukowej, pozbycia się sytuacji, kiedy młody zdolny jest powstrzymywany przez starszych kolegów musiały stać się motorem przemian. Sama doświadczyłam hamowania kariery. Kiedy przyszedłam do mojego promotora porozmawiać o doktoracie, dowiedziałam się, że nie ma o czym mówić, bo przede mną w kolejce są jeszcze trzy osoby. Nawiasem mówiąc, żadna z nich doktoratu nie zrobiła. Zasadnicze zmiany w systemie, które już zaszły pozwoliły na przyspieszenie kariery naukowej. Dziś doktorat uzyskuje się w wieku 27–29 lat, a studia doktoranckie tam, gdzie są należycie prowadzone dają młodemu człowiekowi większe możliwości wszechstronnego rozwoju i napisania dobrej rozprawy, dającej dobry start do dalszej kariery.

Ale czy wszędzie ta szansa jest wykorzystywana? Z rozmów z absolwentami studiów doktoranckich w kilku uczelniach polskich wiem, że bardzo często po przyjeździe na studia, doktorant pozostawiony jest samemu sobie. Nie ma dla niego odpowiednich zajęć, seminariów, które stwarzałyby możliwości przedstawienia swoich propozycji, które z kolei mogłyby kończyć się zbiorową publikacją na odpowiednim poziomie.

Wiele do życzenia pozostawia na niektórych uczelniach system rekrutacji.¹⁰

2. Pozycja doktora na uczelni

Obecni doktoranci mają w gruncie rzeczy status studenta na wyższym poziomie, zmieniała się więc pozycja doktorów w hierarchii uczelni.¹¹ Doktorzy spadli do roli dawnych asystentów z całym bagażem obowiązków administracyjnych, bibliotecznych i innych, bowiem doktoranci nie mogą pełnić np. funkcji sekretarza na egzaminach wstępnych, więc powierza się tę funkcję doktorom. Nie wiem czy jeszcze palą w piecach w domach profesorskich jak

¹⁰ Egzamin przed komisją, w której często brak specjalisty, którego zainteresowania pokrywają się z zainteresowaniami przyszłego doktoranta nie pozwala na właściwą selekcję najlepszych kandydatów. Gorzej jeśli egzamin jest jedynie pisemny. O przyjęciu powinien decydować przyszły opiekun naukowy, po dogłębnej analizie wyników studiów i kilkakrotnych rozmów z kandydatem. Łatwiej jest oczywiście wydać właściwą opinię jeśli do czynienia ma się z własnym magistrantem. Często jednak zdarza się, że po roku lub dwóch latach studiów doktoranckich okazuje się, że kandydatowi brak podstawowych predyspozycji do pracy naukowej. Problemem są studia zaoczne. Odnoszę wrażenie, że wiele uczelni przyjmuje kandydatów po to, ażeby zarobić pieniądze dając w zamian często jedynie promotora. Poziom prac napisanych przez zaocznych doktorantów jest generalnie słabszy od tych prac, które powstały na studiach stacjonarnych.

¹¹ Sama pracując na University of Floryda, Gainesville bardzo się zdziwiłam, że jako młody magister zostałam tam potraktowana jako student.

to dawniej bywało, wg opowieści starszych profesorów, lub noszą profesoriwi teczkę, co pamiętam z własnej asystentury.

3. System oceny pracownika naukowego.

Nie każdy student kończący dwuletnie studia magisterskie reprezentuje wysoki poziom. Niektórzy są słabi, a mimo to trafiają na studia doktoranckie. Co z tego wychodzi łatwo można sobie wyobrazić. Mamy do czynienia z dużym zróżnicowaniem: niektórzy doktoranci są bardzo zainteresowani, kreatywni i pracowici, inni pod koniec drugiego roku przekonują się, że praca naukowa nie jest dla nich, ale chcą uzyskać stopień naukowy. Czasami jakaś instytucja bardzo potrzebuje młodego naukowca i ci średni, a nie najlepsi, są również zatrudniani. W tej sytuacji doktorat nie wystarcza jako przepustka do autentycznego świata nauki. Musi być dalszy próg. Pytanie pozostaje jakie. W tej chwili jedynym takim progiem jest habilitacja. Czy powinna zostać? Na to pytanie jako przedstawiciel nauk humanistycznych odpowiem zdecydowanie tak.

Ważną rzeczą w karierze naukowej jest ocena wartości uczonego, jego oryginalności twórczej. Właściwie chodzi o system tej oceny. Jeśli habilitacja, jako część systemu oceny, ma zniknąć, to co dalej? Obecny system oceniania pracownika jest w dużej mierze grzecznościowy, a nie obiektywny. Nie ma ogólnie przyjętego zestawu parametrów, którymi można obiektywnie mierzyć pracownika. Nawet ocena negatywna bezpośrednio nie niesie za sobą żadnych konsekwencji. Okresowe ankiety stosowane na uczelniach są mało wyczerpujące i mało mówiące o rozwoju pracownika. W wielu szkołach nie różni się wartość publikacji w byle zagranicznym czasopiśmie, od tej publikowanej w dobrym czasopiśmie krajowym, czy też publikacji w dobrym czasopiśmie lub pracy zbiorowej, od publikacji w słabym krajowym czasopiśmie, jak lokalne zeszyty naukowe.¹² Przy ocenie patrzy się na ilość, a nie jakość publikacji. Co więcej w przedstawianej o pracowniku opinii przełożony zwykle odpowiada na pytanie, czy dany doktor jest zdolny do prowadzenia samodzielnych badań, czyli czy zrobi habilitację, czy nie. Oceny pracowników nawet na dużych uczelniach są ciągle generalnie pobłażliwe. Jaką więc mamy gwarancję jakości w mniejszych szkołach? Żadnej. Pracownik, który się nie sprawdził musi dostać przynajmniej trzy negatywne oceny, przez co zajmuje miejsce przez kilka lat, które powinien zwolnić dla młodych. Często czekamy 6–8 lat żeby się go pozbyć.

Zniesienie habilitacji będzie krokiem w tył, a nie w przód jeśli chodzi o gwarancje wysokiego poziomu w nauce. Habilitacja wbrew krążącym opiniom nie zwalnia kariery, lecz jest oceną czegoś, co się zrobiło. Jest to tylko krok, po nim powinny następować dalsze, co zapobiegnie stagnacji i zaprzestaniu badań. Młody doktor musi zdawać sobie sprawę z tego, co go czeka, co

¹² Dla filologii, tzw. „lista filadelfijska” jest bezużyteczna. Np. *Pamiętnik Literacki* jest tam jedynym polskim filologicznym czasopismem klasyfikowanym jako językoznawcze.

dalej będzie musiał robić. Praca naukowa to ciężka i mozolna praca, która może też być przyjemnością, a pracownik nauki musi wykazywać chęć działania i tworzenia. Konkurencja w nauce musi istnieć jako źródło zachęty dla tych, którzy powinni ciągle coś odkrywać. Po habilitacji przyjdą wyższe stanowiska i tytuł naukowy. Ci, którzy się wspięli na tę wyżynę też muszą być ciągle oceniani. Dla niektórych doktorów doktorat jest często końcem kariery. Często brak im wizji, uporu i wytrwałości, by pracować dalej. Doktorat nie jest więc przepustką do dalszej kariery, a tylko jednym z jej etapów.

Kiedy można by zrezygnować z habilitacji? Na pewno nie w najbliższej przyszłości w Polsce. Nie mamy tradycji oceny pracowników. Przykłady zagraniczne są złudne, ponieważ zwykle pozbawione kontekstu, który daje tradycja oraz wartości wyznawane od pokoleń. Brak etosu pracy w Polsce w ogóle często przenoszony jest na grunt nauki. Tam gdzie za granicą nie ma potrzeby kontrolować, u nas jest to ciągle konieczne. Czy ktoś z nas zostawiłby studentów bez kontroli, żeby sami pisali egzamin?

4. Kariera naukowa.

Zasadniczym punktem moich rozważań jest kwestia „kariery” zawodowej młodego doktora. Zanim jednak odpowiemy na pytanie o „kariere” powinniśmy zastanowić się, czym jest praca na uczelni i jaki obraz pracy naukowej powinniśmy przekazywać przyszłym pokoleniom.

Jak mamy rozumieć ideę kariery naukowej, czy jest to zdobywanie tylko stopni i tytułów naukowych, pięcie się po stopniach struktury uczelnianej, hierarchii naukowej? Jeśli tak to za jaką cenę? Alternatywnie, czy kariera naukowa to jest dorobek naukowy, a stopnie naukowe, jakkolwiek istotne, wpływać powinny z chęci opisanego czegoś, co się odkryło i zaświadczyć o wartości odkrycia? W obydwu wypadkach, chociaż oczywiście drugi wydaje się tym właściwym rozumieniem, obrana droga powinna doprowadzić do tytułu profesora. Kariera musi się rozwijać tak, aby osiągnięcia i rezultaty badań doprowadziły do tytułu profesora, a kolejne stopnie ten rozwój w jakiś sposób dokumentowały.

Praca na uczelni powinna być oparta o stały rozwój, niekończącą się naukę i samodoskonalenie. Tak jak w świecie wielkich korporacji, tak i na uczelni obowiązują Darwińskie zasady naturalnej selekcji, czyli przetrwania najlepszych. Uczelnie można więc wyobrazić sobie jako stożek, u którego podstaw są najmłodszy, a na szczycie profesorowie i tych jest najmniej.

Każdy stopień naukowy jest jakimś podsumowaniem pewnego stadium kariery i jako taki jest pewnym etapem rozwoju pracownika. Człowiek jest jednak z natury istotą leniwą, i chociaż większość ludzi pracujących na uczelni ma bardzo dobre pomysły naukowe ich realizacja często przysparza wielu cierpień. Stąd też większość pomysłów zostaje, słowami Szekspira z „Zachchanego Szekspira”: „safely locked in here” (bezpiecznie zamknięte w głowie). Habilitacja jest więc pewnym stadium w pracy naukowej, koniecznym, ale wypływającym z wewnętrznej potrzeby pracy twórczej. Jest to przecież książka, których oczekuje się od humanistów, a filologów szczególnie.

W naukach humanistycznych nie można zastosować modelu struktury, w której pracownicy naukowcy z doktoratem prowadzą badania naukowe dla profesora. Humanisci są przede wszystkim indywidualistami, tak więc okres przed habilitacją staje się dla doktora próbierzem własnych możliwości, a sama habilitacja powinna potwierdzić, czy ktoś robi postępy, czy też nie. Jest to czas wyzwania w sobie samodzielności badawczej, własnych wizji i zdolności odkrywania czegoś nowego.¹³ Rozprawa habilitacyjna jest więc wynikiem zainteresowań i podsumowaniem czegoś co się zrobiło, pokazuje umiejętność samodzielnego stawiania problemów badawczych, zadawania pytań. Stąd przy habilitacji nie ma opiekuna naukowego.

I teraz trochę osobistej historii. Kiedy zmarł mój promotor – kierownik Zakładu Literatury Angielskiej miałam lat 28. Zakład nie miał następcy. Mimo rozpisanego konkursu na stanowisko profesora nikt w Polsce tego stanowiska nie chciał objąć, bo wiązałoby się ono z przeprowadzką, a polska kadra naukowa nadal nie jest mobilna. Zakład dostał kuratora, a ja dostałam za zadanie szybko skończyć habilitację (popchnął mnie do tego ówczesny dyrektor instytutu Prof. Jacek Fisiak oraz ówczesny Rektor UAM, Pan Minister, Prof. Stefan Jurga), mimo, że byłam dopiero rok po doktoracie. Kiedy po dwóch latach jako doktor habilitowany przejęłam zakład było w nim dwóch doktorów (jedna pani zatrudniona jako starszy wykładowca, druga na rok przed rotacją) i pięciu magistrów, z tego jeden był moim kolegą z roku, drugi kolegą ze studiów, trzeci był już od jakiegoś czasu asystentem w zakładzie, i na każdym zebraniu zakładu przedstawiał ten sam fragment wywiadu z pisarzem, którego twórczość miała stanowić kanwę jego doktoratu, oraz dwójka rozpoczynających dopiero pracę młodszych asystentów. Pani adiunkt twierdziła, że interesuje ją twórczość Christophera Marlowe’a, ale zarówno wówczas jak i później na zainteresowaniach się skończyło. Oprócz dokonań profesora, Zakład reprezentował oplakany poziom naukowy, a publikacje można było zliczyć na palcach jednej ręki. Pani doktor starszy wykładowca, ceniona przez studentów, dawno już przestała się interesować literaturą, młodzi magistry zajmowali się głównie zarabianiem pieniędzy i nie bardzo przejmowali strofowaniem profesora i pytaniami dyrekcji o doktoraty. Nie było jeszcze szkół prywatnych więc np. większość anglistów zarabiała tłumaczeniami i lekcjami, zostawiając sobie znikomą ilość czasu na pracę naukową i w skrytości ducha marząc o wyjeździe za granicę. Jak można było przewidzieć żaden ze starszych asystentów nie uzyskał stopnia doktora (dwójka młodszych zrobiła doktoraty w 8 i 9 roku pracy), żaden z doktorów nie habilitował się. My, członkowie zakładu nie stanowiliśmy zespołu.

Pierwszą rzeczą, którą postanowiłam zrobić, to stworzyć zespół, w którym pracownicy mają swoje odrębne działki, ale od czasu do czasu publikują w jednym tomie, którego spoiwem jest ten sam aspekt problemu występującego

¹³ Wg Prof. Ruty Naguckiej habilitant ma prawo być zadziorny, ponieważ swoją pracą powinien chcieć zmienić świat.

w różnych okresach czasu i w różnych gatunkach literackich. Po pożegnaniu się z nieudacznikami zbudowałam zespół, który dziś jest jednym z najmłodszych w uniwersytecie. Są tam cztery osoby ze stopniem doktora¹⁴, wypromowane przez mnie, 7–8 lat młodsze, oraz czwórka doktorantów. Wszyscy uczestniczą w seminariach doktoranckich. Często dochodzą dwie dalsze wypromowane przez mnie osoby ze stopniem doktora, które również uczestniczą aktywnie w działalności zakładu. Rezultatem spotkań są trzy publikacje zbiorowe wydane przez Peter Lang Verlag we Frankfurcie/Nowym Jorku poświęcone motywom klasycznym w literaturze angielskiej, literaturze irlandzkiej oraz twórczości J.M. Coetzee.¹⁵ O ile pierwsze, to było moje najbliższe grono, o tyle do drugiej pozyskałam wybitnych specjalistów z Irlandii i innych polskich ośrodków, a do trzeciej (Coetzee) pracowników Zakładu Literatury i Języka Afrykańskiego i specjalistów z RPA oraz Nigerii. Prace nad tymi publikacjami, zaczynającymi się od zajęć i referatów, na skutek publikacji w renomowanej zagranicznej oficynie u boku wybitnych specjalistów pozwoliły młodym adeptom nauki, doktorom i doktorantom wyjść na szersze wody. Zachęciło ich to do dalszych badań i zintegrowało. Stworzyło zespół gdzie można o swoich problemach pomówić, znaleźć pomoc i ocenę własnej pracy. Na marginesie dodam, że troje członków zespołu zbliży się do habilitacji, którą powinni sfinalizować przed 35 rokiem życia. Dwie doktorantki powinny za dwa lata uzyskać doktorat.

5. Mit zagranicy.

Dla polskich naukowców mit zagranicy jest nadal bardzo silny. Co jakiś czas media przekazują historię o polskich naukowcach (głównie w naukach ścisłych) pracujących zagranicą odnoszących spektakularne sukcesy. Są to przypadki pojedyncze. Istotnie w naukach ścisłych zagraniczne laboratoria i instytuty często oferują sprzęt niedostępny w Polsce, jeśli jednak chodzi o sposoby finansowania to i w USA i w Anglii podstawę stanowią państwowe i prywatne granty, o które tak jak wszędzie, uniwersytety muszą zabiegać. Nie wszystkie uniwersytety są tak samo i dobrze finansowane (np. University of Statesboro, Georgia).

Jeśli chodzi o filologię to te mity też pokutują zwłaszcza, w wyobrażeniach, że pobyt zagranicą daje większe możliwości niż badania prowadzone w Polsce.¹⁶ Programy doktoranckie różnych uniwersytetów stoją dla nas otworem. W naukach humanistycznych stypendia zagraniczne mogą stano-

¹⁴ Kolega mój właśnie uzyskał stopień doktora habilitowanego.

¹⁵ Kiedy w 1996-7 wprowadziłam do programu pierwsze utwory J.M. Coetzee moi starsi koledzy łapali się za głowę co się dzieje z literaturą angielską skoro musi sięgać po południowoafrykańczyków, i czy nie ma już niczego lepszego. Ów kolega nie mógł przewidzieć, że za parę lat Coetzee dostanie literacką nagrodę Nobla, a o literaturze angielskiej będziemy mówić jako o literaturze w języku angielskim.

¹⁶ Przykłady zagraniczne są często pozbawione kontekstu. Dla Polaków stereotyp Ameryki to ideał demokracji a zatem sprawiedliwości. Niestety nie zawsze z takimi wartościami mamy tam do czynienia. Sama byłam świadkiem procedury przyjmowania do pracy młodego profesora na stanowisko „assistant professor” na University of Kalifornia, Los Angeles i nie miało to nic wspólnego z demokratycznym wyborem, demokratyczne było tylko to, że trzem kandydatom pozwolono wygłosić wykład, natomiast z góry wiadomo było, który zostanie wybrany.

wić podstawę uzupełniania przygotowanych materiałów, a czas spędzony na zagranicznym uniwersytecie może przyspieszyć pisanie pracy habilitacyjnej, ze względu na brak obciążeń administracyjno-dydaktycznych oraz dostępność źródeł. Wyjazd zagranicę nie jest jednak niezbędny, aby napisać dobrą pracę habilitacyjną. Mogę przytoczyć szereg nazwisk koleżanek i kolegów z Instytutu, którzy pisali rozprawy habilitacyjne w kraju, korzystając z polskich bibliotek kontaktów korespondencyjnych z uczonymi zagranicznymi i Internetu.

6. Co dalej młody doktorze?

Dla młodych doktorów zostających na uczelni bardzo ważną sprawą powinna być wymiana myśli. W naukach humanistycznych i społecznych, w przeciwieństwie do nauk ścisłych, gdzie w 90% praca na uczelniach to praca zespołowa, praca naukowa jest pracą indywidualną. Humanisci w zasadzie to indywidualiści, jak już wyżej wspomniałam, stąd też tworzenie zespołów badawczych nie ma na celu przygotowywania jednej publikacji, lecz raczej publikacji zbiorowych. Zespoły badawcze to forum, na którym można się wypowiedzieć, przedstawić wyniki własnej pracy, posłuchać i dowiedzieć się czegoś o pracy innych. W literaturze w języku angielskim jest bardzo wiele obszarów, gdzie prace zbiorowe (to jest dla mnie nowa wersja interdyscyplinarności diachronicznej) są o wiele bardziej wyczerpujące, aniżeli prace indywidualne. Warunkiem dobrego rozwoju całego zakładu jest ciągle tworzenie jego pozytywnego wizerunku, oraz ciągła wymiana myśli i wzajemne uczenie się. Kilka lat temu była moda na zespoły interdyscyplinarne ponad podziałami na dyscypliny, takie zespoły oczywiście nadal są potrzebne, ale w większości były to zespoły jednej publikacji. Proponowany przez mnie model jest oparty na zespole z jednej dziedziny, a jego członkami mogą być ludzie zajmujący się różnymi aspektami danego przedmiotu. Dążenie do wspólnego celu, jakim jest publikacja książki, stwarza możliwość dynamicznego rozwoju wszystkich członków zespołu. Taki wspólny cel tworzy środowisko, w którym można dzielić się swoją pasją, ale także zadawać pytania badawcze i dzielić się wątpliwościami. Nic nie działa bardziej jak kubeł zimnej wody na przekonanego o własnych racjach młodego doktora niż zapytanie: „so what's is your take on it?” (czyli co tak naprawdę Pan/Pani chce w pracy zrobić?). Co więcej regularne spotkania gwarantują wymianę myśli i chęci ciągłego rozwoju.

7. Zakończenie.

Kończąc chciałam podkreślić, że pole do działania dla młodych doktorów w świecie nauki jest ogromne i otwarte. Jeśli praca naukowa będzie rezultatem potrzeby tworzenia czegoś nowego, a nie tylko formą zarabiania pieniędzy, z tej potrzeby szybko zrodzą się w sposób naturalny prace, które będą podstawą awansów i poprawy bytu materialnego. Potrzeba tworzenia od serca jest zawsze związana z entuzjazmem, który tak bardzo potrafią wykorzystać Amerykanie czyniąc go zaraźliwym. Ten entuzjazm promienieje we

wszystkich kierunkach i pozwala зараżać innych, i w dół i w górę, i tworzyć klimat dla działań, które są powołaniem i misją. Czymże w końcu powinna być społeczność uniwersytecka, pracownicy naukowci, jak nie społecznością par excellence kierującą się w życiu powołaniem, aby wypełnić tę najważniejszą misję: odkrywanie nowego.

Michał Ochwat

Studia doktoranckie jako pierwszy etap awansu naukowego

Szanowni uczestnicy konferencji!

Na wstępie chciałem podziękować za zaproszenie do wzięcia udziału w konferencji. Chciałbym skoncentrować swoje wystąpienie wokół zagadnienia: Studia doktoranckie jako pierwszy stopień awansu naukowego. Pozwolę sobie oprzeć prelekcję o dotychczasowe doświadczenia Towarzystwa Doktorantów Uniwersytetu Jagiellońskiego, które pełni rolę samorządu doktorantów na podstawie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Samą nazwę Towarzystwa możemy odczytywać w aspekcie historycznym, gdyż nawiązuje do tradycji samorządności doktoranckiej w Uniwersytecie Jagiellońskim.

Wprowadzenie do problematyki studiów doktoranckich

Prof. Zdzisław Latajka z Uniwersytetu Wrocławskiego omówił dogłębnie kwestie związane ze studiami doktoranckimi w rozumieniu ustawy. Dokładnie również zdefiniował zagadnienie, przywołując dane statystyczne, które dotyczą wzrostu liczby doktorantów począwszy od 1990 roku. W tym miejscu warto przypomnieć, że liczba ta kształtowała się poniżej 5 tysięcy doktorantów w roku 1990, w połowie lat 90 osiągnęła poziom 14 tysięcy i wzrosła do ponad 33 tysięcy doktorantów na chwilę obecną. Należy zauważyć, że w tym czasie nie odnotowaliśmy równie szybkiego wzrostu kadry naukowej. Według danych pochodzących z Ministerstwa Edukacji i Nauki, w tym czasie mamy do czynienia tylko i wyłącznie z 60% wzrostem liczby kadry naukowej. W konsekwencji, w pewnym momencie musi nastąpić przyhamowanie liczby doktorantów na wszelkiego typu uczelniach. Wstępnie prognozuję, że może to nastąpić w najbliższych dwóch – trzech latach po to, aby doktoranci uzyskawszy stopień doktora mogli przeprowadzić habilitację. Natomiast po następnych pięciu latach możemy mieć do czynienia z dalszym wzrostem liczby doktorantów.

W kilku poprzednich wystąpieniach pojawił się aspekt bipolarnego podziału ścieżki rozwojowej doktorantów. Pierwsza to rozwój dydaktyki, czyli mówiąc wprost – możliwość pozostawania doktorantów i w szerszej perspektywie rozwój stricte w szkolnictwie wyższym, w nauce. Natomiast druga droga

to możliwość wejścia na rynek pracy. Wzrost liczby doktorantów w porównaniu z wzrostem liczebności kadry naukowej wskazuje jednoznacznie, że większa rzesza doktorantów będzie musiała się ukierunkować, bądź już ukierunkowała się na wejście na rynek pracy. Zjawiskiem jak najbardziej pożądanym jest, by jednostki organizacyjne w rozumieniu ustawy – czyli wydziały – tak kształtowały program studiów doktoranckich, aby pobudzać po pierwsze: konkurencyjność w rozumieniu oferty absolwenta – doktora wchodzącego na rynek pracy; po drugie: swoją własną konkurencyjność w stosunku do innych jednostek, innych wydziałów, uczelni prowadzących w danej dyscyplinie kształcenie doktorantów.

Padło już określenie „ssanie ze strony przemysłu”. Uważam, że sformułowanie „ssanie ze strony przemysłu” ma rację bytu. Powinna bowiem zachodzić interakcja pomiędzy przemysłem z jednej strony, a uczelniami z drugiej. Doktoranci jako ten drugi podmiot, powinni aktywnie ukierunkowywać swoją ofertę naukową w kierunku przemysłu w stosunku do przemysłu w bardzo szerokim tego słowa znaczeniu. W zależności od poszczególnych nauk będzie to różnie się przedstawiać. Może to być również sektor usług, a zatem poszerza się bardziej pole dla nauk humanistycznych, takich jak: psychologia, socjologia. W gronie odbiorców naszych usług bez wątpienia znajdzie się szeroko rozumiana administracja publiczna z jednostkami samorządu terytorialnego. W tym sektorze dostrzegam możliwości rozwojowe dla kolejnych zawodów: prawnika, archiwisty, ekonomisty, specjalisty od zarządzania. Modelowanie ścieżki rozwojowej po to, by poprawić jej efektywność musi być obustronne. Ze strony uczelni, jak i przemysłu musi bowiem istnieć wzajemne poszukiwanie i zaspokajanie potrzeb.

Nauka stosowana jako odpowiedź na potrzeby nauki i rynku pracy

Zagadnienie nauki stosowanej, jako odpowiedzi na potrzeby rynku pracy, jest swoistym rozwinięciem myśli, którą zawarłem powyżej. Zdecydowana większość doktorantów musi wejść na rynek pracy. W tym miejscu warto przytoczyć dane z Uniwersytetu Warszawskiego przedstawione w dniu wczorajszym w pierwszej części konferencji. Wiedza, jaką dysponuję, pozwala mi stwierdzić, że doktoranci w Uniwersytecie Jagiellońskim prawie w 80% chcieliby pozostać w sektorze nauki i dydaktyki. Pewne różnice mogą wynikać stąd, że w Krakowie jest o wiele gorsza możliwość wejścia na rynek pracy niż w Warszawie (ze względu na większą chłonność rynku). W stolicy Małopolski istnieje aż trzynaście uczelni publicznych, z tego dziewięć ma uprawnienia do nadawania tytułów naukowych doktora. Pomijam ze względów oczywistych sektor absolwentów z tytułem magistra. Jak wykazuje rzeczywistość, krakowski rynek pracy, w większości dziedzin nauki, nie jest w stanie wchłonąć tak dużej rzeszy absolwentów. Dlatego pewnym naturalnym myśleniem doktora będzie właśnie dospecjalizowanie się, doksztalcenie się poprzez zdobycie tytułu doktora i dzięki temu podniesienie swojej własnej konkurencyjności na rynku pracy.

Mówiąc o ukształtowaniu toku studiów i regulaminów, mam na myśli pewien proces, który w chwili obecnej odbywa się na naszych uczelniach. Ze względu na wymogi, jakie stawia ustawa *Prawo o szkolnictwie wyższym*, niemal na wszystkich uczelniach kształtowane są nowe podstawy prawne. Zasadniczą część tego procesu odbywa się na etapie uczelnianym, gdzie tworzymy nowe regulaminy studiów doktoranckich, spełniające wszelkie wymogi ustawowe. Rolą jednostek organizacyjnych jest kształtowanie programów i planów nauczania. Warto w tym miejscu przedstawić kilka postulatów, które można zawrzeć w nowych regulaminach. Przede wszystkim chciałbym przesunąć środek ciężkości organizacji nauki na sferę kształcenia dla potrzeb zewnętrznych, dla potrzeb rynku pracy. Jeśli chodzi o obowiązki doktoranta istotne jest, aby w regulaminie również gratyfikować, uwypuklić wszelkie odbywane praktyki zawodowe. Art. 197 traktuje *praktyki zawodowe w formie prowadzenia zajęć dydaktycznych*, oczywiście to nie jest jedyna forma, jaką można zastosować, wręcz przeciwnie. Dla wielu prac doktorskich o wiele bardziej zasadne może być odbycie stażu na zewnątrz w jakiejś jednostce badawczej, instytucji, bądź w organie administracji publicznej, aniżeli czysta dydaktyka na uczelni macierzystej. Również warto w momencie przyznawania stypendiów doktoranckich i w innych formach pracy doktoranta, wyszczególnić ten aspekt.

Dzięki ukształtowaniu studiów doktoranckich poprzez jednostki, które je prowadzą w ramach kojarzenia z przemysłem, z administracją można zdobyć pewne alternatywne formy finansowania studiów doktoranckich. Całościowo aspekt finansowania studiów doktoranckich omówię poniżej. Bardzo istotne jest, żeby pozyskiwać choćby częściowo możliwości alternatywnego finansowania studiów doktoranckich bądź w formie: wynagrodzeń za staże, za praktyki, stworzenie konkretnych programów wspólnie z partnerami. Na pewno łatwiej ten cel osiągnąć, i ma to miejsce również w Krakowie, w szeroko rozumianych naukach przyrodniczych jak: biotechnologia, informatyka i w kilku innych dziedzinach. Trudniej to urzeczywistnić na studiach humanistycznych, a na niektórych kierunkach wręcz jest to niemożliwe. Pomimo tego powinniśmy dążyć, jak najbardziej efektywnie, do podnoszenia zewnętrznego finansowania studiów doktoranckich. Mam tutaj na myśli również Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego, a w szczególności zadanie 2.6, które dopuszcza, by pozyskane fundusze przeznaczyć, m.in. na finansowanie studiów doktoranckich. Wiem, że wiele uczelni, niestety na zbyt małą skalę, już pozyskuje tego typu środki. Pojawia się tym sposobem nowe pole działania dla samorządów doktoranckich, takich jak Towarzystwo Doktorantów. Do tego typu zadań będziemy się przygotowywać, aby móc własnymi siłami próbować pozyskiwać tego typu środki. Samorządy doktoranckie nie posiadają osobowości prawnej, dlatego nie możemy pozyskiwać bezpośrednio tychże środków. Jedynym rozwiązaniem wydaje się być przedstawienie konkretnych wniosków do funduszy europejskich realizowanych przy urzędach marszałkowskich za pośrednictwem uczelni.

Polityka stypendialna

Polityka stypendialna jest zagadnieniem, które również poruszano w trakcie konferencji. W związku z faktem, że kwestia była już przedstawiona dosyć szczegółowo, ograniczę się zatem do przedstawienia tylko pewnych aspektów i złożenia propozycji. Stypendium doktoranckie – w rozumieniu art. 200 ustawy – to bez wątpienia najbardziej efektywny instrument wspierania pracy doktoranta. Prof. Zdzisław Latajka przedstawiał dwa sektory doktorantów: otrzymujących i nieotrzymujących stypendiów doktoranckich. Przywołał także dane pokazujące jaka jest efektywność, szybkość przygotowania pracy oraz jak wygląda możliwość napisania w ciągu czterech lat pracy doktorskiej na odpowiednio wysokim poziomie. Wskaźnik efektywności w sposób naturalny spada, ponieważ doktorant jako osoba w przedziale wieku od 26 do – powiedzmy – 30 lat ma już określone, inne potrzeby wynikające m.in.: naturalnych procesów społecznych takich jak zakładanie rodziny. Doktorant musi zadbać o własne finansowanie i dlatego jest mu niezmiernie trudno pogodzić pracę naukową z pracą zawodową. W tym przedmiocie zasięgnęliśmy opinii w środowisku doktorantów Uniwersytetu Jagiellońskiego. Jak wykazał wywiad środowiskowy, tylko 10% doktorantów może pogodzić pracę rynkową z tematyką pracy naukowej. Dane te dotyczą doktorantów, którzy nie uzyskują stypendium. Trzeba pamiętać, że rynek pracy dyktuje nam i wręcz determinuje to, czym będziemy się zajmować. Nie jest możliwe, w sensie czasowym i naukowym, pogodzenie tego typu dwóch procesów. Spada zatem efektywność pracy naukowej doktorantów. Dlatego też uważam, że stypendium doktoranckie jest najbardziej pożądanym instrumentem wsparcia dla doktoranta.

Świadczenia socjalne dla doktorantów

W tym miejscu pozwolę sobie poddać krytyce rozwiązania ustawowe, między innymi ze względu na fakty przedstawione powyżej. Inne jest *ratio legis* tego typu rozwiązań przyjętych dla studentów, a zupełnie inny wymiar ma dla doktorantów wypłacanie świadczeń, takich jak: stypendium za wyniki w nauce, stypendium socjalne, dopłata do zakwaterowania, wyżywienia, itp. Proszę zwrócić uwagę i pamiętać, że zdecydowana większość studentów jest objęta obowiązkiem alimentacyjnym rodziców w stosunku do dzieci do ukończenia dwudziestego szóstego roku życia pod warunkiem, że dana osoba się uczy. Ten obowiązek alimentacyjny sprawia, że największy strumień pieniędzy dla studenta płynie z budżetu rodziców. Doktorantom w sposób naturalny w wieku dwudziestu ośmiu – trzydziestu lat trudno pozyskiwać od rodziców wsparcie finansowe, dlatego tutaj rola stypendium socjalnego i tak nic nie zmieni. Ze względu na ograniczoną ilość środków finansowych, będzie można przyznać doktorantom po 100 zł w ramach pomocy materialnej. Jest to pomoc doraźna doktorant i tak będzie musiał, jeśli nie ma stypendium doktoranckiego, podjąć pracę na rynku i w konsekwencji zadziała zjawisko, które przedstawiałem wcześniej – spadnie efektywność jego pracy.

Istnieje wiele przeszkód w stosowaniu stypendium socjalnego, które uzewnętrznią się dopiero na etapie stosowania. Ustawa została tak skonstruowana, że maksymalnie do 3% z funduszu pomocy materialnej może być wyasygnowane na realizowanie tego typu stypendiów. Szczególne trudności wystąpią w przypadku dużych uniwersytetów, które mają około 2 tysięcy doktorantów. Są trzy takie uniwersytety w kraju: Uniwersytet Warszawski, Uniwersytet Śląski w Katowicach i Uniwersytet Jagielloński, gdzie grupa doktorantów jest dosyć znacząca w stosunku do grupy studentów. Na przykład w Uniwersytecie Jagiellońskim jest tylko 16 razy mniej doktorantów, gdyż jest ich 2400, w stosunku do liczby studentów. Nie jest możliwe w takich warunkach zapewnienie odpowiedniej opieki socjalnej dla doktorantów. Jest jeszcze parę innych niekorzystnych zapisów ustawowych, jak np.: obowiązek stosowania regulaminów studenckich do przyznawania pomocy dla doktorantów. W tym miejscu byłbym skłonny przyjąć rozwiązanie bardzo radykalne – najzwyczajniej zrezygnować ze stypendium socjalnego. Można dokonać tego oczywiście tylko na poziomie ustawodawczym. Jeśli to jest uprawnienie ustawowe to każdy doktorant może żądać wypłaty określonych świadczeń po spełnieniu poszczególnych kryteriów.

Na przełomie listopada–grudnia 2005 r. w departamencie szkolnictwa wyższego w pionie finansów uzyskałem informację, że suma 8 milionów 100 tysięcy powinna być przeznaczona na realizację od października do grudnia 2006 r. stypendiów socjalnych w rozumieniu art. 199 ustawy. Kwota ta była również zatwierdzona przez Ministerstwo Finansów. Niestety w Sejmowej Komisji Finansów pieniądze nam najzwyczajniej przepadły. Ale proszę zwrócić uwagę – to jest 8 milionów 100 tysięcy na 3 miesiące. Gdyby to przeliczyć w skali całego roku to uzyskamy sumę 32 milionów 400 tysięcy złotych. Przy założeniu, że wysokość stypendium wynosi 1044 zł i jest przyznawane przez 12 miesięcy – ma to miejsce dzisiaj, ponieważ jest to 60% minimalnego uposażenia asystenta. Gdyby podzielić powyższą sumę na stypendia doktoranckie, uzyskamy 2700 dodatkowych stypendiów w skali kraju, do podziału na 33 tysiące doktorantów. Jest to pokaźna suma – prawie 10% dodatkowych stypendiów. Miejmy nadzieję, że o 10% podwyższyłaby się dzięki temu również efektywność pisanych prac. Dlatego myślę, że warto przedyskutować tego typu rozwiązanie.

Korzyści z ukończenia studiów doktoranckich

Ustawa przewiduje tryb wydawania zaświadczenia o ukończeniu studiów doktoranckich i od razu przyznam się, że osobiście podobnie jak większa część środowiska podchodzę bardzo krytycznie do tego rozwiązania. Doktorat staje się uprawnieniem, a nie obowiązkiem wynikającym z toku studiów doktoranckich. Warto przypomnieć, że w rozumieniu ustawy zaświadczenie stwierdza fakt ukończenia studiów doktoranckich, czyli spełnienia wszystkich wymogów przewidzianych regulaminem studiów doktoranckich. Skierowałbym postulat do wszystkich, którzy mają wpływ na tworzenie tego typu rozwiązań regulaminowych na poszczególnych uczelniach, aby wpisać w tym

regulaminie w kategoriach obowiązku – a nie uprawnienia, bo tak sugeruje wykładnia ustawy, przewodu doktorskiego oraz obowiązek zdania egzaminu i złożenia pracy doktorskiej. Wydaje się, że w sytuacji tak dużych problemów z finansowaniem studiów doktoranckich nie stać nas na finansowanie, nie boję się tego określenia użyć, zwykłych studiów podyplomowych. Może się okazać, że doktorant przez cztery lata pobiera stypendium, spełnia wszystkie wymogi regulaminowe niezawierające obowiązków: otwarcia przewodu i obrony pracy, zalicza wszystkie przedmioty, po czym uzyskuje zwykle zaświadczenie. Brakuje zasadniczego efektu w postaci konkretnej pracy doktorskiej. W Uniwersytecie Jagiellońskim, w ramach prac nad regulaminem studiów doktoranckich, postanowiliśmy tak ukształtować tok studiów doktoranckich, aby wpisać te postulaty w kategoriach obowiązków, by już pod koniec drugiego roku ocenić doktorantów z wykonanej pracy, zebrania materiału naukowego i otwarcia przewodu doktorskiego.

Kariera naukowa

Kariera naukowa jest kolejnym zagadnieniem, które chciałbym poruszyć w niniejszym referacie. Ze względu na szczegółowe przedstawienie tej tematyki przez moich szanownych przedmówców, pozwolę sobie jedynie na pewne uzupełnienie. Należy wspomnieć o pewnych działaniach, które powinny być i są już realizowane przez samorządy doktoranckie na naszych uczelniach. Ich zadania powinny mieć moim zdaniem charakter subsydiarny, pomagać realizować wszelkie przedsięwzięcia naukowe oraz obowiązki z tego obszaru spoczywające na doktorantach, jak np.: obowiązek publikowania. Nie wdając się w dyskusję o wartościach merytorycznych poszczególnych artykułów, uważam, że samorządy doktoranckie powinny tworzyć zeszyty naukowe. Towarzystwo Doktorantów UJ otwiera się na takie możliwości, realizujemy 5 projektów tego typu.

Korzyści z doktoratu

I ostatni, istotny argument stanowiący odpowiedź na pytanie: czy warto uzyskać tytuł akurat doktora? Czynnikiem nobilitującym w poszczególnych zawodach może być właśnie uzyskanie stopnia doktora. Doktorat powinien być gratyfikowany konkretnymi, zwiększonymi uprawnieniami do wykonywania pracy pozanaukowej. Proszę zwrócić uwagę, że w niedawno znowelizowanych ustawach *Prawo o adwokaturze, radcach prawnych i notariacie* doktorzy nauk prawnych uzyskali konkretne uprawnienia do zdawania tylko i wyłącznie końcowego egzaminu zawodowego. Doktor nauk prawnych nie musi zdawać na aplikację prawniczą, odbywać jej, płacić za to dużych pieniędzy. Uwzględnia się tutaj pracę oraz kapitał intelektualny, które zostały potwierdzone na uczelni i nakłada się tylko obowiązek potwierdzenia niejako tych predyspozycji w postaci egzaminu końcowego. Identyczne rozwiązanie można osiągnąć w innych regulowanych zawodach (przypomnę, że jest ich 16, np.: architektka, urbanista, psychologa czy lekarza medycyny).

Ochrona wiedzy warunkiem awansu naukowego doktoranta

Wiedza jest specyficznym rodzajem zasobów. Specyficzność jej polega na tym, że im bardziej jest używana, tym więcej jej przybywa. Coraz częściej da się słyszeć poglądy, w myśl których wiedza staje się głównym motorem sprawczym wszelkiego typu zmian, ewolucji i przekształceń w wielu dziedzinach życia ludzkiego. Czasy, w których żyjemy, wymuszają pewne przekształcenia, przyspieszają procesy rozwoju opartego na wciąż rosnącej zależności od wiedzy i informacji. Mówi się nawet o początkach nowej ery, ery wiedzy i informacji¹⁷, czasie, kiedy to kształtuje się inna niż dotąd wizja społeczeństwa, bogata w nowe postawy i przekonania. Wśród nich najważniejszym wydaje się być przekonanie, że punktem wyjścia wszelkich zmian jest wiedza.

Siła ukryta w wiedzy stawać się może przyczyną naturalnego i kreatywnego rozwoju jednostki ludzkiej na gruncie szeroko pojmowanej nauki. Twórcy, artyści, badacze i naukowcy, chcąc czerpać z wiedzy zdobytej, tworzą innowacyjne rozwiązania, będące kolejnym dowodem na istnienie kreatywnej myśli ludzkiej. Młodzi naukowcy, doktoranci, pragną rozwoju naukowego i właśnie wiedza ma im w tym pomóc. Mam tu na myśli zarówno wiedzę własną, do której dochodzili sami, jak również wiedzę osób trzecich, będącą dorobkiem naukowym, który może przyczynić się do dalszego rozwoju jednostek.

I tu pojawia się pierwszy problem: jak chronić wiedzę już opracowaną, zmaterializowaną przed nadużyciem ze strony osób trzecich? Czy w ogóle istnieje potrzeba roztaczania jakiegokolwiek ochrony? Czy wiedza może/musi korzystać z jakichś instytucji prawnych, systemów zabezpieczających ją przed złym wykorzystaniem? I co z twórcą, autorem i kreatorem wiedzy? Jaka jest jego rola w procesie ochrony?

Pytania te pojawiają się obecnie coraz częściej. Odpowiedzi na nie nie brakuje, aczkolwiek zdarza się i tak, że każda w odmienny sposób kształtuje normę, według której należałoby działać.

Mówiąc o normie, mam na myśli zarówno normę prawną, jak i obyczajową. Zaczynając analizę od tej drugiej, warto wspomnieć o „Dobrych obyczajach w nauce – zbiorze zasad i wytycznych”¹⁸ wydanych przez Komitet Etyki w Nauce PAN. Definiuje się tu działalność naukową, która rozumiana sensu stricto, jest działalnością, zmierzającą do tworzenia i upowszechniania wiedzy zdobytej za pomocą metody naukowej. Spośród 54 dyrektyw, które najogólniej mówiąc, traktują naukę, jak cel człowieka – naukowiec i badacz, wyłaniają się te, które skierowane są do pracownika nauki jako twórcy. Dyrektywy przedstawiają stanowisko, w myśl którego „Pracownik nauki uznaje wy-

¹⁷ W. Kotarba, Zarządzanie wiedzą chronioną w przedsiębiorstwie, Warszawa 2001, str. 5.

¹⁸ Dobre obyczaje w nauce. Zbiór zasad i wytycznych wydanych przez Komitet Etyki w Nauce przy Prezydium PAN, Warszawa 1994, str. 10.

niki twórczości naukowej za osobiste dobro twórcy.¹⁹ W komentarzu do tej zasady odczytać można, że pracownik nauki przestrzega przyjętych prawnie przepisów prawa autorskiego, a z prac opublikowanych drukiem może korzystać pod warunkiem wskazania źródła i wyraźnego rozgraniczenia osiągnięć własnych i cudzych.

Kolejną ważną kwestią, którą porusza kodeks jest ta, ujęta w pkt 2.2. głosząca, że „Pracownik nauki dba o to, aby uznanie za osiągnięcia naukowe przypadło temu, komu uznanie to rzeczywiście się należy.”²⁰ I tutaj także komentarz podaje pewne sugestie interpretacyjne: „Tylko rzeczywisty udział twórczy uzasadnia wystąpienie w roli autora pracy naukowej. Pomoc redakcyjna lub techniczna powinny być pokwitowane imiennym podziękowaniem. Odstąpienie autorstwa pracy naukowej innej osobie, przyjęcie odstąpionego autorstwa, a zwłaszcza żądanie odstąpienia autorstwa są niedopuszczalne.”²¹ Niedopuszczalne także jest wszelkie nieuczciwe działanie zmierzające do objęcia utworu współautorstwem, odstąpienie od tego lub jego przyjęcie, w sytuacji, kiedy rzeczywistość twórcza była inna.

Jak już zaznaczono, obok norm moralnych istnieją także uregulowania prawne, które w oczywisty sposób mają moc powszechnie obowiązującą. Spróbujmy przyjrzeć się stanowi faktycznemu, obowiązującemu na gruncie naszego prawa.

Odpowiedzią na problem ochrony wiedzy są przede wszystkim dwie ustawy, a mianowicie: Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych, jak również Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. Prawo własności przemysłowej. Należałoby wspomnieć także o trzecim akcie prawnym, jakim jest Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, która również reguluje pewien zakres zagadnień odnoszących się do ochrony wiedzy.

Oprócz ustawodawstwa krajowego doniosłe znaczenie mają także przepisy unijne, które dynamicznie wyznaczają kierunek zmian i nowelizacji naszego prawa, dostosowując je jednocześnie do wymogów wspólnotowych. Mam tu na myśli chociażby postanowienia dyrektywy 2001/29/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 22 maja 2001 r. w sprawie harmonizacji niektórych aspektów praw autorskich i pokrewnych w społeczeństwie informacyjnym.

Wykładnia wspomnianych przepisów aktów prawnych, jak również poglądy doktryny sugerują nam pewne rozwiązania odnoszące się do takich zagadnień, jak: wiedza, pojęcie utworu, własności intelektualnej, twórcy, a także mechanizmów wychodzących na przeciw ochronie wcześniej wspomnianych.

Zagadnieniem kluczowym wydaje się być kwestia „wiedzy uczelni”. Czym jest wiedza uczelni? Jakie jest jej znaczenie? Według opracowania specjalistów²² zrzeszonych w ramach Rady Rzeczników Patentowych Szkół Wyż-

¹⁹ Dobre obyczaje w nauce..., op. cit., str. 15.

²⁰ Ibidem, str. 15.

²¹ Ibidem, str. 15.

²² Patrz: www.patentmen.pl

szych, „wiedza uczelni” zakłada istnienie dwóch głównych rodzajów wiedzy, a mianowicie: wiedzy tzw. wolnej, inaczej ogólnie dostępnej, podręcznikowej, jak również tzw. chronionej własności intelektualnej, w obszarze której będą mieścić się interesujące mnie efekty działalności twórczej doktoranta. A zatem w zbiorze tym poszukiwać będę efektów pracy chronionych przez prawo autorskie, prawo własności przemysłowej.

Wiedza zmaterializowana wyraża się w formie utworu, który jest niejako pochodną działalności twórcy. W art. 1 ust.1 Ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych czytamy, że „przedmiotem prawa autorskiego jest każdy przejaw działalności twórczej o indywidualnym charakterze, ustalony w jakiegokolwiek postaci, niezależnie od wartości przeznaczenia i sposobu wyrażenia (utwór).”

Dalej, w ust. 2 tego artykułu, ustawodawca wylicza, stosując katalog otwarty, jakie utwory w szczególności mogą być przedmiotem prawa autorskiego, podając jako przykład m.in. utwory wyrażone słowem, symbolami matematycznymi, znakami graficznymi (literackie, publicystyczne, naukowe, kartograficzne oraz programy komputerowe), plastyczne, architektoniczne i in. Ustawodawca podkreśla także, iż utwór jest przedmiotem prawa autorskiego od chwili ustalenia, chociażby miał postać nieukończoną.

Powstaje pytanie, czy praca doktorska jest utworem w rozumieniu prawa autorskiego i komu służą autorskie prawa osobiste i majątkowe wynikające z faktu stworzenia takiej pracy? Analizując elementy składniowe definicji utworu, jaką można wyprowadzić z Ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, dochodzimy do wniosku, że każdy przejaw, twórczej, indywidualnej działalności doktoranta, utrwalony w jakiegokolwiek postaci, jest utworem w rozumieniu w/w Ustawy i podlega ochronie nawet wówczas, jeśli ma postać nieukończoną i to niezależnie od spełnienia jakichkolwiek przesłanek formalnych. Jak daleko zatem sięgają mechanizmy ochronne w tym zakresie, na co pozwalają i w jaki sposób, zgodnie z prawem korzystać z utworów osób trzecich, po to, by się rozwijać?

Z problematyką wiedzy łączy się oprócz utworu zagadnienie twórcy, w tym także twórcy – doktoranta. W powszechnym odczuciu, twórcą jest ten, kto stworzył coś nowego, dokonał czegoś, czego do tej pory nie było.

Prof. Janusz Szwaja wyraził pogląd, że „twórca to ten, kto stworzył nowe dobro intelektualne na drodze własnego wysiłku intelektualnego, przekraczającego zwykłe, rutynowe czynności.”²³ Twórca działa osobiście, choć może także tworzyć w ramach współdziałania twórczego. Status współtwórcy zależy będzie w tym momencie od sposobu i stopnia zaangażowania w wynik intelektualny.

Jak natomiast zagadnienie twórcy reguluje ustawodawca? Z przepisów Ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych wynika domniemanie, „że

²³ J. Szwaja, *Twórcy i ich prawa osobiste (w:) System prawa własności intelektualnej*, t. III Prawo wynalazcze, Ossolineum 1990, str. 76.

twórcą jest osoba, której nazwisko w tym charakterze uwidoczniło na egzemplarzach utworu lub której autorstwo podano do publicznej wiadomości w jakikolwiek inny sposób w związku z rozpowszechnianiem utworu.”

Zagadnienie doktoranta jako twórcy utworu chronionego prawem autorskim porusza cytowana wcześniej Alina Domańska-Baer, rzeczniczka patentowa, która, w jednym ze swoich artykułów pt. „Student i doktorant a obrót własnością intelektualną” podkreśla, następującą myśl: „Ponieważ praca doktorska najczęściej jest utworem naukowym w rozumieniu prawa autorskiego, zawsze prawa autorskie, zarówno osobiste, jak i majątkowe, służyć będą jej autorowi czyli doktorantowi. To oczywiście dotyczy sytuacji, gdy doktorant nie pozostaje z uczelnią w stosunku pracy, tzn. jest stypendystą albo pisze doktorat jako wolontariusz.”²⁴

Pani Domańska zwraca uwagę także na to, że jeśli doktoranta wiąże umowa o pracę, to do stworzenia przez niego utworu naukowego – mają zastosowanie przepisy art. 14 Ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. A zatem uczelnia będzie służyć prawo pierwszej publikacji pracy doktorskiej, jak również prawo do wykorzystania materiału naukowego zawartego w tej pracy. Autorka podkreśla, że udostępnianie przez uczelnię materiału zawartego w pracy osobom trzecim wymagałoby – wg niej – uzyskania zgody doktoranta, gdyż w odniesieniu do takiej pracy nie można mówić o uzgodnionym przeznaczeniu utworu. Musiałaby zatem powstać umowa między uczelnią a doktorantem, określająca warunki na jakich materiał zawarty w tej pracy mógłby być udostępniany osobom trzecim.

Rzeczywistość, w której żyjemy stawia przed młodym badaczem – doktorantem wielkie wyzwania. Musi on dostosować się do zmieniających się dynamicznie realiów. A zatem do czego? Jakie tendencje są dominujące, którym to musimy sprostać?

Współcześnie można zaobserwować zderzenie się dwóch tendencji:

- po pierwsze, twierdzenia, że twórczość naukowa doktoranta powinna być chroniona za wszelką cenę i tylko pod takim warunkiem jest szansą na efektywny jego rozwój i dynamiczną ewolucję. Ochronie tej natomiast mają służyć różnego rodzaju instytucje prawne, które wyrastając na gruncie wspomnianych wcześniej ustaw, skutecznie będą walczyły z plagiatami, nadużyciami i bezprawnym wykorzystywaniem efektów naukowej twórczości.
- po drugie, tendencji – twierdzenia, że nauka powinna dostosowywać się do nowych realiów, a zatem musi realizować niejako postulat nauki otwartej, dostępnej dla wszystkich, w ramach której korzystamy z opracowanych dotąd wniosków, by na ich podstawie tworzyć kolejne, bardziej innowacyjne i śmiałe.

Jak wielkie są potrzeby edukacji i nauki? Wydają się być olbrzymie i tylko racjonalnie wykorzystywana wiedza, stać się może jednocześnie szansą na

²⁴ A. Domańska-Baer, Student i doktorant a obrót własnością intelektualną, str. 102.

rozwój każdego z doktorantów, każdego z badaczy. Racjonalne wykorzystywanie wiedzy oznacza jej dostępność, otwarcie na świat, na drugiego człowieka. Oznacza wreszcie możliwość korzystania z dorobku naukowego osób trzecich, przy jednoczesnym poszanowaniu i przestrzeganiu przepisów obowiązującego prawa.

Rafał Ruzik

Studia doktoranckie w świetle Europejskiej Karty Naukowca

Jestem niezmiernie zaszczycony, iż mogę nie tylko uczestniczyć w konferencji, ale także móc powiedzieć kilka słów.

Nazywam się Rafał Ruzik i jestem przewodniczącym Rady Doktorantów Politechniki Warszawskiej. Jednocześnie mam przyjemność być reprezentantem Porozumienia Doktorantów Uczelni Warszawskich.

Chciałbym przedstawić Państwu konkretną propozycję, która według mnie powinna stać się podstawą do dalszych rozmów i działań na temat modelu awansu naukowego.

Europejska Karta Naukowca odnosi się do wszystkich osób zawodowo zajmujących się badaniami i rozwojem na każdym etapie kariery.

Naukowiec w rozumieniu KE to osoba, która ukończywszy studia wyższe, bez żadnych dodatkowych wymagań może rozpocząć przewód doktorski. W przypadku Polski oznacza to osoby, które posiadają **tytuł zawodowy magistra**.

W styczniu 2000 r. Komisja Europejska uznała za konieczne stworzenie Europejskiej Przestrzeni Badawczej jako podstawy przyszłych działań Wspólnoty w tej dziedzinie w celu konsolidacji i określenia struktury europejskiej polityki w zakresie badań naukowych.

W listopadzie 2003 r. przygotowano podstawy Karty Naukowca.

11 marca 2005 roku Komisja Europejska zaakceptowała **Europejską Kartę Naukowca** oraz **Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowo-Badawczych** (2005/251/WE).

Oba dokumenty są **strategicznymi działaniami kształtowania europejskiej polityki dotyczącej mobilności**, które mają **uczynić karierę naukową bardziej atrakcyjną, przyczyniającą się do ekonomicznego i społecznego rozwoju społeczeństw europejskich**. Karta i Kodeks gwarantują każdemu naukowcowi te same prawa i obowiązki bez względu na kraj Unii Europejskiej, w którym obecnie pracuje i prowadzi badania oraz także bez względu na dziedzinę naukową, którą się zajmuje. Oba dokumenty adresowane są do krajów członkowskich, pracodawców, organizacji finansujących stypendia i granty oraz do naukowców. Nie ma znaczenia sektor do jakiego zaliczana jest dana instytucja, tj. prywatny czy państwowy, legalny status pracodawcy, czy typ organizacji ani charakter zatrudnienia naukowca.

Europejska Karta Naukowca stanowi o roli, odpowiedzialności i uprawnieniach naukowców oraz ich pracodawców lub organizacji dystrybuujących fundusze na badania naukowe.

Jej celem jest zapewnienie, że istniejące powiązania pomiędzy tymi stronami przyczyniają się do wymiany rezultatów naukowych i rozwoju kariery naukowca.

Wśród najważniejszych zaleceń KE możemy znaleźć następujące:

- Przyczynienie się do tworzenia atrakcyjnego, otwartego i zrównoważonego europejskiego rynku pracy dla wszystkich naukowców;
- Zapewnienie pracownikom naukowym otwartych, przejrzystych oraz porównywalnych na poziomie międzynarodowym procedur doboru kadr i rekrutacji;
- Zapewnienie pracownikom naukowym odpowiednich świadczeń ubezpieczeniowych, praw emerytalnych wynikających z prawa pracy oraz warunków pracy i odpłatności za nią;
- Kształtowanie wśród społeczeństwa pozytywnego wizerunku naukowca oraz docenienie zakresu jego obowiązków i profesjonalizmu.

Do tej pory kartę przyjęto w kilku krajach. Wśród organizacji, które przyjęły Kartę i Kodeks dominują konferencje rektorów. Proszę zwrócić uwagę, iż na Litwie przyjęte zostały przez rząd litewski, co obliuguje wszystkich naukowców danego kraju do ich stosowania.

Wprowadzenie proponowanych zaleceń opracowanych wspólnie przez KE i państwa członkowskie jest suwerenną decyzją poszczególnych krajów, organizacji i pracodawców. W dyskusjach często podkreślane jest, że wprowadzenie Karty i Kodeksu na poziomie instytucjonalnym i krajowym przyczyni się do stworzenia wspólnego systemu europejskiego sprzyjającego rozwojowi kariery naukowej. Pojawiają się też głosy, że w przyszłości należałoby brać pod uwagę przy przyznawaniu funduszy europejskich to, czy dana instytucja stosuje lub zamierza stosować zalecenia zawarte w obu dokumentach.

Kimże więc są naukowcy?

Profesjoniści zajmujący się inicjowaniem lub tworzeniem nowej wiedzy, produktów, procesów, metod i systemów oraz zarządzaniem projektami, których to dotyczy.

Państwa Członkowskie powinny starać się zapewnić naukowcom zrównoważone systemy rozwoju zawodowego na każdym etapie kariery, niezależnie od rodzaju umowy i wybranej ścieżki kariery w dziedzinie badań i rozwoju, a także powinny starać się zapewnić, by pracownicy naukowcy postrzegani byli jako profesjoniści oraz stanowili integralną część instytucji, w których pracują.

Rozróżnia się początkujących i doświadczonych naukowców:

- określenie „początkujący naukowiec” odnosi się do naukowców w pierwszych czterech latach (odpowiednik pełnego etatu) badań naukowych, w tym w okresie szkolenia naukowego,
- „doświadczeni naukowcy” to naukowcy posiadający co najmniej czteroletnie doświadczenie w pracy badawczej (odpowiednik pełnego etatu) od

chwili uzyskania dyplomu uczelni umożliwiającego im dostęp do studiów doktoranckich w kraju, w którym stopień naukowy/dyplom został uzyskany, lub naukowcy, którzy posiadają już stopień doktora, niezależnie od długości okresu, w jakim go zdobyli.

Ze wspomnianych zapisów jasno można wywnioskować, iż doktorant to młody naukowiec.

Europejska Karta Naukowca

Ogólne zasady i wymagania
obowiązujące naukowców:

- ✓ Wolność badań naukowych
- ✓ Zasady etyczne
- ✓ Odpowiedzialność zawodowa
- ✓ Profesjonalne podejście
- ✓ Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów
- ✓ Odpowiedzialność
- ✓ Zasady dobrej praktyki w nadaniach naukowych
- ✓ Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników
- ✓ Zaangażowanie społeczne
- ✓ Relacje z opiekunem naukowym
- ✓ Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania
- ✓ Kontynuacja rozwoju zawodowego

Europejska Karta Naukowca

Ogólne zasady i wymagania
obowiązujące pracodawców i grantodawców:

- ✓ Uznanie zawodu
- ✓ Zasada niedyskryminacji
- ✓ Stabilizacja i stałe zatrudnienie
- ✓ Finansowanie i wynagrodzenie
- ✓ Równowaga płci
- ✓ Rozwój kariery zawodowej
- ✓ Wartość mobilności
- ✓ Rekrutacja
- ✓ Prawa własności intelektualnej
- ✓ Współautorstwo
- ✓ Systemy oceny pracowników
- ✓ Wpływ na organy decyzyjne

W zapisach Karty znaleźć możemy ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców. Są to ogólne zasady, ale nie możemy takich kwestii zbyt regulować. Według niektórych zasady te u Nas obowiązują. Tak, ale nie wszędzie i nie wszystkie. Mam takie osobiste odczucie, że w życiu codziennym zasady oczywiste czasami zaczynają nam się rozmywać.

W karcie znajdujemy także ogólne zasady i wymagania obowiązujące pracodawców i grantodawców.

Drugą częścią zaleceń Komisji Europejskiej stanowi **Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Naukowców**, który ma na celu pomoc we wprowadzeniu **przejrzystych i jasnych zasad procedur rekrutacyjnych, możliwych do porównania na poziomie międzynarodowym**.

Między innymi proponuje się w nim, aby przy wyborze pracownika nie kierować się tylko liczbą publikacji, ale stosować różne kryteria, takie jak doświadczenie w:

- nauczaniu
- zarządzaniu
- pracy w zespole
- transferze wiedzy
- działalności popularyzatorskiej

Chciałbym przytoczyć Państwu jeden z zapisów obok którego nie możemy przejść obojętnie. Otóż stwierdzony **potencjalny brak naukowców**, w szczególności w niektórych kluczowych dyscyplinach, będzie stanowił **poważne zagrożenie** dla innowacyjnej siły, zasobów wiedzy oraz wzrostu wydajności w UE w bliskiej przyszłości i może stać na przeszkodzie w osiągnięciu zamierzonych celów.

W związku z powyższym Europa musi znacząco **podnieść swoją atrakcyjność** dla pracowników naukowych oraz zwiększyć udział kobiet w nauce poprzez wspieranie **tworzenia niezbędnych warunków** do bardziej stabilnych i atrakcyjnych dla nich zawodów w sektorze badań i rozwoju.

Lepsze i wyraźniejsze perspektywy zawodowe pomagają rozwijać w społeczeństwie **pozytywny wizerunek młodego naukowca**, a tym samym stanowią zachętę dla młodych ludzi do podejmowania pracy naukowej.

Musimy świadomie odpowiadać na pytanie, które często pada „Kim jest doktorant?”. Wedle Europejskiej Karty Naukowca doktorant to młody naukowiec i powinniśmy wszyscy o tym pamiętać.

Wprowadzenie i zastosowanie Europejskiej Karty Naukowca powinno stać się podstawą w kształtowaniu Naszego modelu kariery akademickiej.

DYSKUSJA

Katarzyna Martowska

Dziś często słyszymy o spadku jakości powstających prac doktorskich. Jakość rozumiana jako doskonałość nawiązuje do tradycji uniwersyteckiej i zakłada, że uczelnie z samego założenia operują takimi mechanizmami, które same w sobie stanowią gwarancję jakości. Jedną z przyczyn obniżania się jakości powstających prac doktorskich należy upatrywać w masowych przyjęciach na studia doktoranckie. Ich wynikiem jest większa polaryzacja środowiska doktorantów: wśród nich znajdują się bardzo zdolni kandydaci do stopnia doktora jak i zupełnie przeciętni.

Powoduje to spadek jakości powstających prac doktorskich. Taka sytuacja nie sprzyja rozwojowi nauki. Entuzjaści masowego kształcenia doktorantów podkreślają fakt, że przecież to dobrze, że młodzież chce się uczyć i pogłębiać wiedzę, a absolwenci studiów zasilą nie tylko sektor nauki, ale i gospodarki czy biznesu. Sceptycy przekonują, że masowe przyjęcia na studia doktoranckie to droga donikąd.

Z pewnością nie uda się zatrzymać procesu, w którym uczestniczymy, choć osobiście mam nadzieję, że liczba uczestników studiów doktoranckich nie będzie rosła w zastraszającym tempie. Jeśli proces licznych przyjęć na studia doktoranckie jest nieuchronny, to może sensowny byłby podział studiów doktoranckich na dwa podstawowe profile: naukowy i zawodowy.

Naukowe studia doktoranckie skierowane byłyby do osób, które rokuje nadzieje na kontynuację pracy naukowej po uzyskaniu stopnia doktora. Kryteria przyjęć powinny być starannie określone i ostre, tak, aby wyłonić najlepszych absolwentów studiów magisterskich. Na naukowe studia doktoranckie powinny być przyjmowane osoby najzdolniejsze, z pasją naukowo-badawczą, stypendyści Ministra czy innych instytucji, którzy pewne osiągnięcia mają już za sobą. Ważne jest zagwarantowanie młodym naukowcom stypendiów, mając na względzie dobro przewodu doktorskiego. Doktoranci, którzy kształciliby się na naukowych studiach doktoranckich powinni przez cały okres studiów prowadzić zajęcia dydaktyczne, przy czym na pierwszym roku jako współprowadzący zajęcia, aby przyglądać się pracy bardziej doświadczonych kolegów i koleżanek. Ważna jest tu również okresowa kontrola postępów w pracy naukowej jak i badanie predyspozycji kandydata do roli nauczyciela akademickiego.

Profil zawodowy na studiach doktoranckich byłby szansą dla wszystkich innych osób, które chcą kontynuować kształcenie na III stopniu. W ramach zawodowych studiów doktoranckich można by zaproponować inny profil zajęć, zamiast prowadzenia zajęć ze studentami warto byłoby zapewnić doktorantom możliwość odbywania staży w firmach, np. w ramach projektów eu-

ropejskich. Nie wiem czy sensowne byłoby na tego typu studiach otrzymywanie stopnia doktora – wszak jeden i drugi dyplom nie byłby porównywalny.

Myślę, że ta wielotorowość w nauce stałaby się szansą dla wszystkich osób, które chcą nadal się kształcić.

Prof. Henryk Samsonowicz

Panie Przewodniczący, Szanowni Państwo, z wielkim zainteresowaniem wysłuchałem tutaj opinii młodszych pracowników naukowych i doktorantów według proponowanej definicji, ale muszę powiedzieć, że mam wątpliwości, którymi chciałbym się podzielić.

Potrzebna jest stabilizacja na studiach doktoranckich Sądzę, że jeśli ktoś się nie nadaje do pracy naukowej to nie powinien być „stabilizowanym doktorantem”. Przy jego ocenie powinna być pod uwagę brana przede wszystkim jakość jego pracy naukowej. Doktorantem się jest nie dlatego, że stanowi to kolejną ścieżkę kariery życiowej, tylko dlatego że się ma powołanie do działalności badawczej. Jeśli ktoś ma powołanie to dobrze, jeśli nie, to powinien poszukać innej, właściwszej dla siebie drogi kariery. Czym są lekarze, którzy nie mają powołania do leczenia i czym są księża, którzy nie mają powołania kapłańskiego. Tak samo jest z nauką, to jest kwestia powołania. Oczywiście należy dla najzdolniejszych tworzyć możliwie korzystne warunki, ale nie można widzieć tego w kategoriach produkcji za wszelką cenę zwiększającej liczbę tych młodych naukowców. Wydaje mi się, że przede wszystkim powinniśmy się zastanowić na tym jak ułatwić młodym naukowcom badania tak, ażeby produkt uzyskiwany był możliwie najwyższej jakości.

Ks. Dr Hab. Andrzej Derdziuk

W dyskutowanej kwestii poziomu studiów doktoranckich i możliwości określania stopnia zaangażowania oraz zdolności poszczególnych studentów, może być pożyteczne skorzystanie z doświadczeń teologii. Jest to o tyle ważne, że w teologii już od wieków istnieje licencjat kościelny, różny od licencjatu zawodowego, który obejmuje dodatkowe dwuletnie studia po magisterium. W trakcie studiów licencjackich obejmujących ponad kilkanaście godzin wykładów tygodniowo jest okazja weryfikacji studentów. Ponadto po dwuletnim okresie studiów studenci zdają egzamin z całości materiału i dopiero po tym egzaminie są dopuszczani do dalszych studiów. Warunkiem dopuszczenia do doktoratu jest zaliczenie egzaminu na ocenę co najmniej dobrą.

Być może, że nie jest to wszędzie użyteczne, ale to też ma inny walor, że studia doktoranckie są także dalszym specjalistycznym kształceniem na wyż-

szym poziomie, że ci studenci zyskują i ugruntowują wiedzę przekazywaną w postaci wykładów i ćwiczeń monograficznych z danej specjalizacji. „Rzucanie” młodego magistra na samodzielne badania naukowe, w czasie których pod kierunkiem profesora zajmuje się tylko pisaniem własnej rozprawy i rozwija w danym kierunku swoją specjalizację, czasami nie daje mu możliwości szerszego poznania tej dziedziny. Nawiązując do tego, to co wczoraj mówił Pan Profesor Ziejka, taki młody doktor będzie specjalistą z wąskiego zakresu jednej dziedziny i w przyszłości jako samodzielny pracownik w radzie wydziału będzie wypowiadał się na różne tematy, a sam nie wszystko poznał. Dlatego studia doktoranckie przez swą szerszą specjalizację poszerzają spectrum poznania doktoranta.

Trzeci element, do którego chcę się odnieść, to podkreślenie doniosłości kwestii poruszonej w wypowiedzi Pani Profesor Sikorskiej, która zwróciła uwagę na konieczność tworzenia zespołów i kreowania środowisk twórczych, w których będzie rzeczywiście obecna inspiracja profesora, mistrza. Pragnę potwierdzić to moim doświadczeniem zawodowym w Instytucie Teologii Moralnej, gdzie moim szefem jest Ksiądz Profesor Janusz Nagórny. Stworzył on rzeczywiście zespół, w którym jest nas dzisiaj dwunastu pracowników, w tym sześciu samodzielnych. To jest bardzo ważne w karierze naukowej, by była dobra atmosfera pracy i jednocześnie potrzebny jest ktoś, kto dba o promocję młodszych współpracowników. Zdarza się bowiem dziś brak wspierania młodszych pracowników nauki, czego świadectwem były wypowiedzi opisujące sytuacje, kiedy się blokuje kogoś, bo jest kolejka dla kogoś innego, bo ktoś znajomy czeka na stanowisko, mimo iż nie wykazuje się znaczącym dorobkiem lub nie zapowiada się jako zdolny naukowiec. Ksiądz Nagórny zawsze promował najzdolniejszych i zarazem umiejących pracować w zespole. W kształtowaniu modelu kariery naukowej, istotne jest podkreślanie potrzeby istnienia dobranych zespołów kierujących się kryterium kompetencji naukowej i zdolności wspólnototwórczej, które mają liderów umiejących dostrzegać i w sposób odpowiedzialny kształtować przyszłość. Tylko w ten sposób można promować rozwój osoby, która potem już sama przejmie odpowiedzialność za innych.

Prof. Andrzej Eliaz

Najpierw poruszę kilka spraw ogólnych nim przejdę do sprawy doktoratów. Wczoraj Profesor Chmielewski mówił o tym, żeby nie wrywać z amerykańskiego modelu kariery naukowej tylko tego, co nam odpowiada, żeby zadbąć o to, aby propozycje kariery naukowej były przemyślane i ujęte całościowo. Myślę, że propozycja Profesora Ziejki zarysowana w Forum Akademickim ma właśnie zalety całościowego ujęcia. Jednak, gdy mowa jest o karierze naukowej musimy pamiętać o tym, iż ostatecznie twórczość jest kryterium

przydatności naukowca. Wymaga ona jednak warunków rozwoju. Otóż wtedy, gdy nie ma poczucia stabilności występuje naturalna tendencja do koncentracji na takich projektach badawczych, które są łatwe i gwarantują pseudosukces. Tymczasem rzeczywiste sukcesy naukowe, związane z twórczą aktywnością wiążą się z ryzykiem – i z tego powodu rezygnacja ze stabilności pozycji profesorów jest dosyć ryzykowna. Są inne metody, które też są proponowane, żeby przy zachowaniu stabilności profesorów zwyczajnych w sposób zasadniczy zróżnicować ich zarobki w zależności od ich osiągnięć. Wtedy będą zapewnione warunki do podejmowania badań, które dotyczą trudnych problemów i mogą prowadzić do rzeczywistych osiągnięć naukowych.

Profesor Samsonowicz wspomniał o tym, iż przedwczesna stabilizacja doktorów jest niebezpieczna, z czym się zgadzam. Przy braku ich stabilizacji wybór właściwych tematów badawczych, tj. ważnych i trudnych, powinien spoczywać na ich opiekunach. To oni powinni tworzyć klimat twórczej pracy i chronić doktorów przed wyborem tematów byle jakich, bardzo łatwych, które z nauką często nie mają wiele wspólnego.

Proszę Państwa, gdy mówimy o przygotowywaniu badaczy i o pracy doktorskiej to musimy pamiętać także o powiązaniu osobistych ambicji z potrzebami gospodarki, z potrzebami społecznymi. Rektor Smólski wspomniał wczoraj o tym, że są profesorowie, którzy osiągają tytuł profesora zwyczajnego, a nigdy nie wykładali ani też nie mieli nigdy żadnego kontaktu z przemysłem. Jest to szokujące, zwłaszcza, jeśli są to profesorowie z nauk technicznych. Musimy pamiętać też i o tym, że mamy przygotowywać przyszłych badaczy nie tylko do pracy naukowej, ale też do działalności pozanaukowej. Niezależnie od prezentowanych tutaj ambicji doktorów, którzy widzą się w roli pracowników naukowych, większość z nich i tak wyjdzie poza uczelnie. W związku z tym musimy pamiętać o odpowiednim profilowaniu tych studiów, by przygotowywać doktorów do pracy także poza uczelniami i instytutami naukowymi. Tymczasem u nas właściwie cały tok kształcenia jest nastawiony na przygotowanie do pracy stricte naukowej; otóż licencjaci są przygotowywani do pisania prac magisterskich, magistrzy do pisania pracy doktorskiej, doktorzy do habilitacji. Faktycznie po każdym z tych stopni większość przechodzi do praktyki. Zatem tutaj rozmija się charakter przygotowania absolwentów każdego szczebla z rodzajem ich przyszłej pracy. Doktorzy w większości wypadków nie pozostaną na uczelni.

SESJA IV

WYSTĄPIENIA PANELOWE

Prof. Franciszek Ziejka

Szanowni Państwo, zgodnie z zapowiedzią kończymy nasze spotkanie panelem, do którego zaprosiłem członków Zespołu ds. opracowania modelu kariery akademickiej w Polsce, a także kilka innych osób. Sądzę, że wystąpienia referentów, a także głosy dyskutantów dały nam dużo do myślenia. Jest rzeczą oczywistą, że dzisiaj nie znajdziemy konkretnej recepty na rozwiązanie wszystkich problemów związanych z karierą naukową i awansem akademickim polskich uczonych. Pojawiło się wszakże sporo sugestii na temat tego, co dalej należałoby zrobić. Jedno z pierwszych pytań, jakie się pojawiło, dotyczy studiów doktoranckich: czy model studiów doktoranckich, jaki dzisiaj obowiązuje, należy pozostawić jako trzeci stopień studiów, który został wprowadzony ostatnio przez ustawę, czy też należałoby ów model odpowiednio zmodyfikować. Przy różnych okazjach rozlegały się tu głosy apelujące o podniesienie poziomu doktoratów. Ale nikt z dyskutantów nie podał recepty: jak to zrobić? Jeżeli mamy dzisiaj w Polsce 7500 doktoratów rocznie, to oczywiście wiadomo, że nie da się administracyjnie zarządzić podniesienia poziomu doktoratów. Mówiono, że niektóre doktoraty są dlatego słabe, bo młodzi doktorzy habilitowani chcą wreszcie otrzymać tytuł profesora, a nie otrzymają go, jeśli nie wykażą się co najmniej dwoma wypromowanymi doktorami. Jak w tej sytuacji należy postępować? Nie jest to sprawa łatwa.

Odrębną sprawą jest problem habilitacji. Czy należy ją zachować, czy też należy ją zlikwidować? Nie brak było w czasie tej konferencji głosów opowiadających się za wyborem drogi, którą ja nazywam rewolucyjną: zniesienia habilitacji. Były nawet propozycje, abyśmy po prostu przegłosowali tę sprawę. To tak, jakby głosować nad tym, czy Kopernik miał rację ze swoją heliocentryczną teorią wszechświata, czy też nie. Myślę, że nie w tym leży istota sprawy. Po prostu trzeba się zastanowić jaką opcję wybrać na przyszłość, ażeby przede wszystkim skrócić drogę awansu naukowego w Polsce. Może trzeba znaleźć jakieś rozwiązania alternatywne, zaproponować kilka możliwości, którymi mogliby się pokierować później politycy?

Wreszcie sprawa tytułu naukowego profesora, która właściwie nie została podjęta w czasie naszej konferencji. Może to oznaczać, że istnieje zgoda co do tego, żeby pozostawić tytuł naukowy jako tytuł, który byłby swoistym zwieńczeniem kariery naukowej. A może należy rozważyć alternatywę: pozostawienia habilitacji w obecnej postaci, ale zrezygnować z tytułu profesora? Dlaczego nie należałoby pójść tą drogą?

Oto kilka pytań, jakie narodziły się w konsekwencji dotychczasowych obrad konferencji. Ale podstawowe pytanie jest wciąż to samo: co dalej z modelem kariery naukowej w Polsce? Czy należy przeszczepić na nasz grunt modele istniejące na Zachodzie czy w USA? Czy należy wypracować własną drogę, wykorzystującą najlepsze doświadczenia z przeszłości? A może nie należy niczego ruszać, bo wszystko toczy się dobrze? Wszak i takich głosów było wczoraj kilka: zostawmy to wszystko i oczekujmy, aż rynek sam zadziała i wówczas będziemy działać w sytuacji dużo jaśniejszej. Jak widać, pytań jest dużo.

Proszę, aby uczestnicy panelu zechcieli podzielić się z nami swoimi przemyśleniami.

Prof. Jerzy Woźnicki

W swym wystąpieniu prezentuję Państwu rodzaj przewodnika po opracowaniu pt: „*Wstępne propozycje w sprawie nowych rozwiązań dotyczących ścieżki kariery naukowej*”, które obejmuje szereg punktów. Punkt pierwszy mojego opracowania zawiera tabelaryczne podsumowanie rozwiązań dotyczących stosunków pracy w kontekście ścieżek kariery naukowej, zawartych w nowej ustawie *Prawo o szkolnictwie wyższym*. Swój komentarz rozpocznę od punktu drugiego, który zawiera nowe propozycje. Prezentuje się tu nowe podejście, zmienione w porównaniu z dzisiejszym stanem prawnym.

Otóż, kierując się przyjętymi założeniami wynikającymi z określonych w opracowaniu przesłanek ideowych, proponuję wprowadzenie pewnych zmian, które zapewniłyby, z jednej strony spójność w procesie awansów i szczeblowość nie ograniczającą się do doktoratu, z drugiej zaś uprościłyby ten system, odmłodziłyby kadrę pracowników naukowych, zinternacjonalizowałyby proces awansowy i poszerzyły dotychczasowy zakres konsultacji prowadzonych w ramach procedur systemu awansów. Jednocześnie sądzę, że nie trzeba zmieniać tego, co niedawno weszło w życie i co w moim przekonaniu będzie działać dobrze, a więc ustawowego systemu stanowisk nauczycieli akademickich i wymagań z tym związanych. Jestem więc za utrzymaniem przepisów ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*, natomiast za zmianą dotyczącą dzisiejszego rozumienia habilitacji. Sądzę, że trzeba odstąpić od traktowania habilitacji jako drugiego stopnia naukowego, bo to wprowadza poza granicami Polski pewną dezorientację. Nie ma powodów, żeby w Polsce – jak gdzie indziej – nie mógł być tylko jeden stopień naukowy doktora. Trzeba natomiast utrzymać habilitację, ale w nowym rozumieniu, przekształcając ją w procedurę oceny i kwalifikacji dorobku naukowego z punktu widzenia spełniania kryteriów wymaganych, aby móc uzyskać status uprawniający do udziału w promowaniu doktorów. Osoba uprawniona mogłaby występować w charakterze promotora, recenzenta i członka rady naukowej. Zasady i tryb, a także kryteria działania rad w tych sprawach byłyby regulowane w jednolity sposób przez Centralną Komisję, która działałaby jako regulator i organ nadzorujący, a nie jako or-

gan zarządczy w systemie karier naukowych w Polsce. Habilitacja stałaby się procedurą ewaluacji pozycji i kwalifikacji, na podstawie przede wszystkim oceny dorobku naukowego, z punktu widzenia spełniania określonych kryteriów. Prowadziłoby to do uzyskania, w wyniku pozytywnego przebiegu procedury, odpowiedniego certyfikatu, który możemy nazywać po prostu habilitacją. Według prezentowanego pomysłu odbywałoby się to bez konieczności przeprowadzania kolokwium habilitacyjnego i bez wykładu habilitacyjnego. Stanowi to bowiem relik, który dorosłego człowieka i samodzielnego naukowca często o bardzo dobrej pozycji, stawia w roli podobnej do studenta przed obroną pracy magisterskiej, prowadząc jednocześnie do pewnego uzależnienia tego człowieka od hierarchii, albo – jak mówią niektórzy – od hierarchów naukowych. Często ten właśnie proces powoduje największy stres i najbardziej na swój sposób uzależnia młodego naukowca. Tymczasem, jego pozycja wynikająca z jawnego dorobku, jego pozycja wynikająca z oceny jego dorobku w skali międzynarodowej, może być oceniona bez takiego odpytywania go, jak to bywa na kolokwium habilitacyjnych. Jestem zatem za przekształceniem dzisiejszej habilitacji w nową procedurę. Jeżeli ktoś przez nią przejdzie i uzyska pozytywną kwalifikację własnej pozycji i dorobku to byłby on zwolniony z konieczności uzyskiwania pozytywnej opinii Centralnej Komisji w odpowiedzi na zamiar uczelni zatrudnienia go na stanowisku profesora nadzwyczajnego, także na podstawie mianowania. Byłoby to zatem prawo do zajmowania stanowisk profesorskich bez obowiązku uzyskiwania pozytywnej opinii CK, co dziś jest wpisane w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym jako wymóg w odniesieniu do doktorów bez habilitacji, dla utrzymania jednolitego charakteru i pozycji profesury w Polsce. To jest bardzo ważny element prezentowanej propozycji. W konkursach mogliby startować zarówno doktorzy bez habilitacji, jak i posiadający habilitację w tym nowym rozumieniu. Tytuł profesora powinien być utrzymany, jako tytuł zaszczytny i honorowy, wymagający istotnego przyrostu dorobku, ale też jako forma dopingu dla tych, którzy osiągnęli już ten status samodzielności poddając się pozytywnie weryfikacji habilitacyjnej, o której mówiłem. Wymagałoby to także, i z przyjemnością odnotowałem takie głosy w dyskusji na konferencji, działań na rzecz podniesienia poziomu doktoratu i propozycje sugerowane w tej sprawie przez wczorajszych mówców bardzo mi odpowiadały. Sądzę też, że w procesie weryfikacji habilitacyjnej dorobku powinniśmy odwoływać się, obok recenzji, do ankietyzacji dokonywanej przez, być może losowo wybieranych ekspertów nie tylko z najbliższego otoczenia kandydata, ale także z grona osób pracujących za granicą. Dotyczy to zwłaszcza dorobku w dyscyplinach naukowych mających charakter międzynarodowy, w ramach których publikuje się w periodykach wspólnych dla całego naukowego świata. W tych zwłaszcza przypadkach, organy uprawnione do certyfikacji dorobku, powinny sięgać do opinii międzynarodowej. I nie sądzę, żeby można było zrobić wiele więcej, jeśli oceniać realistycznie to co możemy zaproponować nowego. Sądzę, że wnioskowane tu zmiany stanowiłyby istotny krok naprzód – jednocześnie odważny, bo znieslibyśmy drugi stopień naukowy, ale i rozważny, bo nie proponujemy destabilizacji w systemie kształcenia kadry naukowej, ale przeciwnie – stawiamy wysokie a nawet wyższe niż dotąd wymagania.

Wstępne propozycje w sprawie nowych rozwiązań dotyczących ścieżki kariery naukowej

1. Stosunki pracy w szkołach wyższych – stan obecny wynikający z ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005 (Dział III, rozdział 1)

Stanowisko nauczyciela akademickiego (pracownika naukowo-dydaktycznego lub naukowego)	Wymagane kwalifikacje	Stosunek pracy, o którym mówimy – zatrudnienie pełnoetatowe w podstawowym miejscu pracy
Profesor zwyczajny	Tytuł naukowy profesora (art. 114 u. 1).	Mianowanie lub umowa o pracę. Stosunek pracy mianowanego profesora zwyczajnego wygasa z końcem roku akademickiego, w którym ukończył on 70 rok życia (art.127 u.2).
Profesor nadzwyczajny	Stopień naukowy doktora habilitowanego lub tytuł naukowy profesora (art. 114 u.2). Także osoba niespełniająca tych warunków, ale posiadająca stopień naukowy doktora oraz znaczne twórcze osiągnięcia w pracy naukowej, zawodowej lub artystycznej. (art. 115 u.1). W takim przypadku niezbędne jest uzyskanie pozytywnej opinii Centralnej Komisji do Spraw Stopni i Tytułów (art. 115 u. 2).	Mianowanie lub umowa o pracę. W przypadku zatrudnienia profesora nadzwyczajnego na warunkach wyjątkowych (art. 115 u.1) może to nastąpić wyłącznie na podstawie umowy o pracę (art. 115 u.5). Stosunek pracy mianowanego profesora nadzwyczajnego wygasa z końcem roku akademickiego, w którym ukończył on 70 rok życia. (art. 127 u.2).
Profesor wizytujący	Pracownik innej uczelni, posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego lub tytuł naukowy profesora. (art. 114 u.3). Także osoba niespełniająca tych warunków, ale posiadająca stopień naukowy doktora oraz znaczne twórcze osiągnięcia w pracy naukowej, zawodowej lub artystycznej. (art. 115 u.1). W takim przypadku niezbędne jest uzyskanie pozytywnej opinii Centralnej Komisji do Spraw Stopni i Tytułów (art. 115 u. 2).	Zatrudnienie w uczelni w charakterze nauczyciela akademickiego cudzoziemca następuje bez konieczności uzyskania zezwolenia i zgody organu zatrudnienia. (art. 109 u.3).

Adiunkt	Stopień naukowy doktora (art. 114 u. 5).	Adiunkt nieposiadający stopnia naukowego doktora habilitowanego jest zatrudniany na czas określony na podstawie mianowania lub umowy o pracę. Okres zatrudnienia a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określa statut (art. 120).
Asystent	Co najmniej tytuł zawodowy magistra lub tytuł równorzędny (art. 114 u. 6).	Asystent nieposiadający stopnia naukowego doktora jest zatrudniony na czas określony na podstawie mianowania lub umowy o pracę. Okres zatrudnienia a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określa statut (art. 120).

Najważniejsze przepisy dotyczące stosunku pracy wspólne dla wszystkich rodzajów nauczycieli akademickich:

1. Nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim następuje na podstawie mianowania albo umowy o pracę. Na podstawie mianowania zatrudnia się nauczyciela akademickiego tylko w podstawowym miejscu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy (art. 2 u.33 oraz art. 118 u.1).
2. Stosunek pracy z nauczycielem akademickim w uczelni publicznej nawiązuje i rozwiązuje rektor w trybie określonym w statucie, z zastrzeżeniem art. 121 u. 4.
3. Stosunek pracy z nauczycielem akademickim w uczelni niepublicznej nawiązuje i rozwiązuje organ uczelni wskazany w statucie, z zastrzeżeniem art. 121 u. 5, w trybie określonym w statucie.
4. Tryb postępowania poprzedzającego zatrudnienie nauczyciela akademickiego określa statut.
5. Warunkiem zawarcia z nauczycielem akademickim stosunku pracy na podstawie mianowania jest złożenie oświadczenia, że uczelnia jest dla niego podstawowym miejscem pracy w rozumieniu ustawy (art. 119 u.2).
6. Mianowanie może nastąpić na czas nieokreślony lub określony (art. 121 u.2).
7. Mianowanie po raz pierwszy w uczelni następuje po zakwalifikowaniu w drodze konkursu, którego zasady określa statut (art. 121 u.3).
8. Stosunek pracy z nauczycielem mianowanym może ulec rozwiązaniu w drodze porozumienia stron, przez wypowiedzenie albo bez wypowiedzenia (art. 123). Kwestie sposobu rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim lub wygaśnięcia regulują art. 123, 124, 125, 126, 127).
9. Rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. –

Kodeks Pracy, z zastrzeżeniem, że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru (art. 128).

10. Nauczyciel akademicki może być zatrudniony w tym samym czasie w ramach stosunku pracy tylko w jednym podstawowym miejscu pracy.
11. Nauczyciel akademicki może podjąć dodatkowe zatrudnienie w ramach stosunku pracy u więcej niż jednego pracodawcy lub zacząć prowadzić działalność gospodarczą łącznie z jednym dodatkowym zatrudnieniem, może zastąpić tylko za zgodą rektora. W przeciwnym wypadku nastąpi rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem w uczelni publicznej stanowiącej podstawowe miejsce pracy (art. 129 u.1).
12. Nauczyciel akademicki zawiadamia rektora o podjętym dodatkowym zatrudnieniu i wymiarze czasu pracy lub prowadzeniu działalności gospodarczej w terminie do siedmiu dni (art. 6).
13. Mianowany nauczyciel akademicki przechodzący na emeryturę w związku z osiągnięciem 65 roku życia nie może zostać ponownie mianowany.
14. Osoby zatrudnione przed dniem wejścia w życie ustawy na swoich stanowiskach na podstawie mianowania na stałe lub na czas określony pozostają na tym stanowisku (na stałe lub na czas określony – art. 264).

Uwaga: Ustawa dopuszcza, żeby statut uczelni przewidywał możliwość zatrudniania pracowników dydaktycznych na stanowisku docenta (art. 110 u. 4). Na stanowisku docenta może być zatrudniona osoba posiadająca, co najmniej stopień naukowy doktora. Stosunek pracy z docentem wygasa z końcem roku akademickiego, w którym ukończył on 65 rok życia, jeżeli okres zatrudnienia umożliwi nabycia prawa do emerytury. (art. 264 u.5).

2. Wybrane założenia ideowe i przesłanki zmian dotyczące ścieżki kariery naukowej

- **Spójność i szczeblowość procesu awansów naukowych:** pogodzenie zasady utrzymania uprawnień organu centralnego jako organu nadzorującego i regulacyjnego, z kompetencjami decyzyjnymi w odniesieniu do konkretnych spraw na szczeblu lokalnym;
- **Uproszczenie systemu awansów naukowych** bez obniżania wymagań i zbliżenie go do rozwiązań funkcjonujących w innych krajach;
- **Odmłodzenie kadry pracowników naukowych** i szybsze ich usamodzielnianie, przy jednoczesnym podniesieniu rangi doktoratu;
- **Wprowadzenie procedur ankietyzacji i internacjonalizacji** w procesie oceny dorobku pracownika naukowego w celu uwolnienia procesu od zbyt silnych uwarunkowań lokalnych i środowiskowych;
- **Jawność dorobku.**

3. Wstępne propozycje zmian w modelu kariery akademickiej

3.1. Założenia:

Kierując się m.in. przesłankami, o których mowa w pkt. 2 należy opracować i poddać pod dyskusję projekt nowych rozwiązań i zasad postępowania

w ramach poszczególnych etapów modelu kariery naukowej w naszym kraju. Być może projekt ten powinien zawierać rozwiązania wariantowe.

Zmieniony system mógłby opierać się na następujących zasadniczych założeniach:

1. **Zachowanie struktury stanowisk nauczycieli akademickich i wymagań kwalifikacyjnych**, zgodnych z ustawą *Prawo o szkolnictwie wyższym*
2. **Utrzymanie tytułu profesora**, mianowanego przez Prezydenta RP, przy ogólnym zachowaniu obecnie obowiązujących procedur.
3. **Zniesienie habilitacji**, jako drugiego stopnia naukowego, przy jednoczesnym zwiększeniu poziomu i rangi doktoratu.
4. **Przekształcenie habilitacji w procedurę oceny i kwalifikacji dorobku naukowego** z punktu widzenia spełnienia kryteriów – centralnie określonych – niezbędnych do uzyskania możliwości ubiegania się przez osobę ze stopniem doktora o stanowisko profesora nadzwyczajnego bez zgody Centralnej Komisji (bez spełnienia tego warunku doktor mógłby być profesorem nadzwyczajnym po uzyskaniu pozytywnej opinii CK). Spełnienie kryteriów i warunków, o których mówimy, samo przez się nie dawałoby podstaw do ubiegania się o tytuł profesora. Wymogi habilitacyjne w tym nowym rozwiązaniu w ogólności nie stanowiłyby bowiem zbioru kryteriów i wymagań wystarczających do uzyskania tytułu profesora.
5. **Zachowanie działania Centralnej Komisji**, z wprowadzeniem jednakże kadencyjności i zmiany trybu powoływania jej członków oraz zasady ograniczenia liczby kadencji.

3.2 Zasady:

W nowym systemie powinny zostać uwzględnione następujące wymagania:

- **Kontrola:** należy zachować równowagę i udział czynników działających zarówno na szczeblu centralnym, jak i lokalnym. Ważne jest, aby w szczególności na nowo zdefiniować rolę podmiotów działających na tych szczeblach. W związku z zasadą utrzymywania dyplomów państwowych niezbędne jest odwoływanie się do centralnie wyznaczanych reguł oraz centralnie sprawowanego nadzoru. Należy jednak skorzystać także z rozwiązań i doświadczeń amerykańskich i brytyjskich, w których konkurencja, znajdująca swój wyraz w prawdziwych konkursach, z udziałem wielu kandydatów i kontrolą stosowania reguł konkursowych, jako czynnik silnie oddziaływający na politykę kadrową w uczelniach, pełni funkcję regulacyjną.
- **Autonomia uczelni:** należy pamiętać o zasadzie autonomii uczelni, która na gruncie nowej ustawy przejawia się w wielu nowych aspektach działania uczelni; na przykład w tym, że rady jednostek uprawnionych podejmują ostateczne decyzje w sprawie nadawania stopnia doktora habilitowanego. Centralna Komisja nie powinna mieć zatem bezpośredniego wpływu na kształtowanie się ścieżki kariery naukowej konkretnego pracownika, z wyjątkiem wymogu pozytywnej opinii dla zatrudnienia doktora bez habilitacji

na stanowisku profesora nadzwyczajnego, a także procedur wnioskowania o nadanie tytułu profesora.

- **Stabilizacja systemu:** elementem gwarantującym stabilność systemu powinien pozostawać nadawany przez Prezydenta RP tytuł profesora, który wyznaczałby określone, wysokie (!) standardy dorobku i pozycji naukowej. Instytucjonalnym stabilizatorem systemu byłaby Centralna Komisja, określająca te standardy i czuwająca nad ich przestrzeganiem. Profesorowie tytułarni powinni przechodzić w stan spoczynku podobnie jak inne osoby nominowane przez Prezydenta RP, co stanowić powinno zarówno element zapewniający autorytet formalny i niezależność profesorów, jak i czynnik motywujący profesorów nadzwyczajnych do zwiększenia swego dorobku.
- **Internacjonalizacja:** w procesie oceny dorobku naukowego pracownika powinno się korzystać – z wyjątkiem przypadków gdzie nie mogłoby to mieć zastosowania – z możliwości zasięgnięcia opinii zagranicznych naukowców o dokonaniach i pozycji naukowej danego kandydata do awansu. Byłaby to forma obiektywizacji oceny, podkreślająca wkład dorobku naukowego określonej osoby w rozwój danej dyscypliny naukowej. Tak rozumiana, postulowana ankietyzacja międzynarodowa powinna towarzyszyć obligatoryjnej ankietyzacji prowadzonej wśród krajowych przedstawicieli świata nauki.
- **Selekcja:** w proponowanym systemie, wymóg dostatecznej selekcji pozostawałby spełniony, podobnie jak to ma miejsce w obecnym systemie, obejmującym stopień doktora habilitowanego. Postulat wprowadzenia wymogu jawności dorobku naukowego stanowi istotne uzupełnienie nowej propozycji.
- **Transparentność:** dzięki jawności i przejrzystości zapewniony byłoby bardziej obiektywny charakter systemu awansów naukowych
- **Spójność:** proponowane rozwiązania dobrze wpisują się we wprowadzony w nowej ustawie system stanowisk nauczycieli akademickich

3.3. Wnioski końcowe.

- Przestaje być korzystne dla rozwoju nauki polskiej utrzymywanie habilitacji, jako stopnia naukowego (poza granicami kraju niejasna jest sytuacja istnienia dwóch rodzajów stopni doktorskich: doktora i doktora habilitowanego, co wpływa na obniżenie rangi doktoratu). Nie oznacza to jednak, iż należy wyeliminować habilitację ze ścieżki kariery pracownika naukowego.
- Habilitacja powinna stać się procedurą obiektywnego i niezależnego badania i oceny dorobku naukowego, dokonywanej bez udziału zainteresowanego, który przedstawiałby jedynie swój dorobek do oceny. Weryfikacji tego dorobku ze względu na określone wymagania powinny dokonywać uprawnione rady wydziałów, opierając się na centralnie określonych standardach.
- Przejście przez ten proces z pozytywnym wynikiem oznaczałoby pozyskanie swego rodzaju certyfikatu, potwierdzającego prawo do ubiegania się

o stanowisko profesora nadzwyczajnego przez doktora bez pozytywnej opinii Centralnej Komisji.

- Do nadania tytułu profesora potrzebne byłoby istotne zwiększenie dorobku. Tak więc sama zasada szczeblowości w modelu kariery naukowej nauczyciela akademickiego powinna być i byłaby utrzymana.
- Posiadanie habilitacji jako potwierdzenia dorobku i pozycji naukowej zapewniłoby także określone uprawnienia w procesie doktoryzowania i uzyskiwania przez jednostkę organizacyjną uprawnień do prowadzenia kierunku studiów.
- Postulat zwiększenia rangi doktoratu powinien mieć charakter propozycji konkretnych procedur stwarzających rękojmię pozytywnych zmian w tym zakresie.
- Wprowadzony przez ustawę *Prawo o szkolnictwie wyższym* układ stanowisk nauczycieli akademickich powinien zostać utrzymany.

Gen. Bryg. Prof. Bogusław Smólski

W Prezydium Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich mam wielki zaszczyt kierować Komisją ds. Nauki. Obszarem zainteresowań tej komisji są także studia doktoranckie, którymi już będziemy się wspólnie zajmować, albowiem Zespół Profesora Ziejki przejął częściowo ten obszar w swoje władanie. Jednak gdyby można było wrócić do materii podstawowej, sądzę szczególnie po wypowiedzi mojego przedmówcy, Profesora Woźnickiego, że nie możemy się uwolnić od skłonności do przeregulowań. Wiara w to, że to co zapiszemy, że jeżeli będą stosowne precyzyjne regulacje, to wówczas będzie już dobrze, niestety ciągle nam towarzyszy. Dyskusja, którą prowadzimy już drugi dzień pokazuje, że sami tworzymy regulacje i sami próbujemy je podważać następnego dnia i tak dalej i tak dalej. Wreszcie, że tak naprawdę przestaliśmy sobie wierzyć, że jako środowisko jesteśmy w stanie poprawić stan rzeczy, który lokalnie może być i pewno często jest nienajlepszy. Stąd te pomysły, że to może sami już nie recenzujemy, tylko zapytajmy naszych kolegów z zagranicy co rzeczywiście jest wartościowe. Ale pewno nie wszędzie będzie możliwe aby tego typu metody zastosować, na przykład u polskich filologów. Nadto wszystkie regulacje i kryteria, które się tworzy, ot chociażby przy okazji parametryzacji powodują, że natychmiast nasze środowisko znakomicie się dostosowuje do tych kryteriów, co nie zawsze służy dobrze rozwojowi nauki. Dyskusja na temat listy filadelfijskiej i kryteriów z tym związanych pokazuje, że część czasopism na tej liście ma bardzo słaby poziom, ale pomimo tego dostarcza punktów.

A teraz parę słów na temat habilitacji. Jest pewna specyfika środowisk, inaczej na to patrzą humaniści, którzy zgodnie tutaj podkreślali, iż jest to element niezwykle potrzebny dla weryfikacji talentów przyszłego naukowca.

Myślę, że nieco inaczej to wygląda w naukach technicznych. Tam mamy większą ilość weryfikatorów zewnętrznych, które sprawdzają jakość, przygotowanie i możliwości przyszłego naukowca. Stąd jako reprezentant nauk technicznych, jestem osobiście za tym, żeby można było bez habilitacji. Gdyby zdecydować się na rzeczywisty konkurs, gdyby zdecydować się na kryteria stymulujące mobilność, o której tutaj mówiliśmy wczoraj i dołączyć wiele innych elementów, to można by moim zdaniem jutro zrezygnować z habilitacji. Aby kariery, które się zaczynają w danej uczelni od pierwszego roku studiów i kończą się profesurą w tej samej uczelni były rzadkością. Czy aż tak wiele istnieje przeszkód aby tego typu zasady wprowadzić w życie bez regulacji ustawowych? Ważne żebyśmy chcieli.

I wreszcie trzecia sprawa to sposób prowadzenia studiów doktoranckich. Wielu z moich przedmówców odwoływało się do wzorców amerykańskich, gdzie z niezwykłą starannością prowadzi się te studia, z dużą ilością weryfikatorów wpisanych w proces ich prowadzenia. Tam wreszcie niepowodzenie w zdawaniu określonej ilości rygorów może prowadzić do tego, że ktoś kończy te studia jedynie z tytułem magistra. Sadzę, że jesteśmy ciągle przed poważną dyskusją, dotyczącą już jutro masowych studiów doktoranckich, studiów trzeciego stopnia. A to, co nasi młodzi koledzy mówią, że czekają na oferty ze strony uczelni spełni się w stosunku do niewielu. Większość po prostu inwestuje w siebie, niektórzy za to płacą, aby podwyższyć swoje kwalifikacje, aby podnieść swoją konkurencyjność na rynku pracy. Im się to po prostu opłaca. Nie znaczy to, że jestem przeciwko stypendiom, jestem za stymulowaniem, za stypendiami, również postdoktorskimi. Ich aktualnie zaproponowana ilość przez Ministerstwo Edukacji i Nauki jest niewielka bowiem jest dostępnych jedynie około 60 takich stypendiów, wydaje mi się, że to nie odpowiada naszym ambicjom. Na pewno dobrze by było, żeby ich było więcej, ale na pewno idea utworzenia tych stypendiów jest znakomita, bo stymuluje odchodzenie od miejsca, w którym się wykonywało doktorat i przechodzenie do przemysłu, zdobywanie nowych doświadczeń, działanie w innym obszarze.

Prof. Piotr Sztompka

Uwagi na temat modelu kariery akademickiej w Polsce. (Stanowisko konserwatywne)

Moja wizja modelu kariery akademickiej opiera się na dwóch założeniach. Po pierwsze, specyfika roli społecznej uczonego polega na profesjonalnym obowiązku nieustannego doskonalenia się, ciągłego bycia lepszym – od innych w swojej dziedzinie i od samego siebie jeszcze z wczoraj. To niezwykle wymagające oczekiwanie. W wielu innych zawodach wystarczy być dobrym, rzetelnym pracownikiem. Motorniczy tramwaju, pilot samolotu, urzędnik na

poczcie powinien być kompetentny i tyle. Osiągnięcie pewnego poziomu umiejętności, czy wiedzy wystarcza. Potem awansuje się już tylko dzięki „wysłudze lat”, ilości „wylatanych kilometrów”, stażowi zawodowemu. W nauce jest inaczej: tu trzeba być ciągle lepszym. Nie ma postoju na tej drodze. I dlatego instytucja nauki musi zapewniać ciągle bodźce doskonalenia się – od terminowania, aż do naukowego mistrzostwa i jeszcze dalej

Po drugie, motywacja do nieustannego doskonalenia się, czyli nieustannej, intensywnej, zdyscyplinowanej pracy badawczej nie przychodzi znikąd., musi być wbudowana w samą strukturę pozycji społecznych typowych dla środowiska naukowego. Motywacja autoteliczna – bezinteresowne dążenie do prawdy, pasja badawcza, ciekawość – jest dana nielicznym, pojawia się w przypadku geniuszu czy „fanatyzmu naukowego”, a i to nie trwa nieprzerwanie. Jak częste są przypadki zwątpienia, załamania, rezygnacji z podjętych projektów, długotrwałych przerw w pracy badawczej czy pisarskiej. A skoro – jak pokazuje historia nauki – przytrafia się to wielu największym uczonym, to cóż mówić o naukowcach niższego lotu.

Zatem, jedyny sposób, aby zapewnić nieustanną motywację do osiągnięć to zbudowanie hierarchicznej struktury awansu, w sensie kolejnych stopni i tytułów naukowych, członkostwa w akademiach, nagród, dyplomów, doktoratów honoris causa, aż do nagrody Nobla czy Holberga, w której każdy wyższy stopień wiąże się jednoznacznie z większą miarą trzech cenionych przez ludzi wartości – uznania środowiskowego (prestżu), dochodu (zarobków) i władzy (wpływu w środowisku). Drabina ta musi być wieloszczeblowa i sięgać samego szczytu osiągnięć naukowych. Nawet uczeni najwyższej kategorii muszą mieć jeszcze nad sobą jakiś możliwy wyższy pułap (Nobel, doktorały honorowe, członkostwo Akademii itp.). Ta drabina nie kończy się nigdy. Jak pisał mój mistrz naukowy Robert K. Merton „there is no repose at the top” (nie ma odpoczynku nawet na szczytach). Najwybitniejsi uczeni są bowiem pod presją oczekiwań najbardziej wymagających – „noblesse oblige”. Nie mogą napisać pracy gorszej niż poprzednio, dokonać odkrycia mniej znaczącego. Żeby tę presję zrekompensować, najwybitniejszym uczonym dane są także największe szanse dla dalszych osiągnięć. Jak pisał Merton w nauce wbudowana jest „zasada Mateusza”. Metafora ta nawiązuje do tekstu Ewangelii wg. Św. Mateusza, gdzie mówi się, że bogaci będą jeszcze bogatsi, a biedni coraz biedniejsi. Ci więc, którzy uzyskali miary najwyższego uznania naukowego otrzymują też nieproporcjonalnie wysoki dostęp do środków na badania, laboratoriów, zdolnych doktorantów itp. I taka dystrybucja środków, mimo, że pozornie niesprawiedliwa jest dla instytucji nauki funkcjonalna. Dostarcza nawet najlepszym motywacji, aby nie spoczęli na laurach. Mądra dewiza Fundacji na Rzecz Nauki Polskiej „pomagajmy najlepszym, aby byli jeszcze lepszymi” oddaje dobrze tę prawdę, że właśnie najlepsi gwarantują, iż uzyskane środki spożytkują najlepiej.

Z wymienionych powodów nauka jest z samej natury dziedziną konkurencyjną, elitarną i hierarchiczną. Bez rozbudowanej, hierarchicznej, wieloszcze-

blowej struktury uznania naukowego postęp naukowy byłby nie do pomyślenia, nauka nie posiadałaby tej wewnętrznej, samonapędzającej się dynamiki i ekspansywności, która czyni z niej potężną siłę zmieniającą ciągle na lepsze ludzki świat. Wszelkie dążenia do spłaszczania hierarchii naukowej są dla środowiska naukowego dysfunkcjonalne. Hasła demokracji i egalitaryzmu są w odniesieniu do nauki czystą, populistyczną demagogią. Z elitarności nauki wynika jasno, że zawsze wybitni będą stanowili mniejszość, zatem w demokratycznej wrzawie nie będą usłyszani. I dlatego w nauce „głos mas” – na przykład na temat likwidacji tytułów profesorskich, czy zniesienia habilitacji – nie może być wyznacznikiem polityki w tym obszarze.

Przeciwnie, reforma musi zmierzać do naprawienia tych egalitarnych i „demokratycznych” zniekształceń, jakim model kariery akademickiej uległ w latach dziewięćdziesiątych. Mam na myśli sztuczne „przyspieszanie” niezakończonych karier, notoryczne nadużycia związane z zupełnym rozmyciem sensu pojęcia „profesor” – tytułarny, uniwersytecki, uczelniany – nadawanie miana profesorów przez uczelnie niepaństwowe osobom bez habilitacji, ciągła obniżka standardów przy awansach w imię „odmłodzenia kadry” lub jako symboliczna rekompensata za niskie zarobki itp. Nauka nie posunie się ani o krok naprzód nawet jeśli wszystkich magistrów nazwiemy profesorami. Starsi z nas pamiętają niechlubne tradycje masowych mianowań t.zw. „marcowych docentów”. Wiemy co to przyniosło nauce.

Tak więc uważam za potrzebne:

(1) Przywrócenie prostej i jednoznacznej relacji pomiędzy hierarchią stopni i tytułów naukowych, a hierarchią stanowisk w szkolnictwie wyższym czy instytutach badawczych:

mgr – asystent, st asystent

dr – adiunkt

dr hab. – docent

profesor nadzwyczajny – profesor nadzwyczajny

profesor zwyczajny – profesor zwyczajny

profesor honorowy

W momencie uzyskania odpowiedniego tytułu uzyskanie stanowiska powinno być uprawnieniem egzekwowanym automatycznie i nie podlegającym żadnej odrębnej procedurze kwalifikacyjnej. I odwrotnie uzyskanie stanowiska bez odpowiedniego stopnia lub tytułu byłoby wykluczone. Udany doktorat otwiera dostęp do pierwszej kurii w środowisku naukowym; kryterium jest tu opanowanie istniejącej wiedzy i tajników warsztatu naukowego. Habilitacja otwiera dostęp do kurii wyższej; kryterium powinna tu stanowić oryginalność wyniku, odwaga i nowatorstwo metody, wyraźnie skryształizowana specjalizacja badawcza. Tytuł profesora nadzwyczajnego pozwala wejść do kurii jeszcze wyższej: poza wagą oryginalnych rezultatów trzeba tu brać pod uwagę również rolę w zapewnieniu kontynuacji nauki poprzez kształcenie kadr następców, w szczególności doktorów. Tytuł profesora zwyczajnego otwierający wrota do kurii bardzo już ekskluzywnej powinien łączyć się z dwoma dodatkowy-

mi kryteriami: światowym oddźwiękiem wyników badawczych oraz stworzeniem podstaw nowej szkoły naukowej. Ostatecznym arbitrem pozycji w nauce może być tylko światowe środowisko naukowe danej dyscypliny. Dlatego na szczeblach profesorskich udział w światowym środowisku naukowym, przez referaty konferencyjne, wykłady gościnne, odczyty, artykuły, książki w językach kongresowych – musi być uważany za kryterium niezbędne.

(2) Drugi postulat to powrót do dwóch szczebli profesur „belwederskich”: tytułu profesora nadzwyczajnego i tytułu profesora zwyczajnego, przy wprowadzeniu jeszcze dodatkowo tytułów trzeciego stopnia przyznawanych wyróżniającym się profesorom zwyczajnym zatrudnionym na uniwersytetach (i tylko na uniwersytetach) przez Senaty uczelni – mianowicie tytuł „profesora honorowego”. O ile dwa tytuły byłyby ważne w skali ogólnopolskiej, ten trzeci byłby autonomicznym tytułem danego uniwersytetu, szczególnym wyróżnieniem dla swojego, szczególnie zasłużonego pracownika, traconym w przypadku zmiany miejsca pracy. W kategorii profesorów zwyczajnych powinna zostać stworzona dodatkowa, hierarchiczna drabinka skali uposażenia – kilkustopniowa. O awansie w tej hierarchii decydowałby rektor uczelni, w oparciu o wniosek zainteresowanego uzasadniony nowym istotnym dorobkiem naukowym

(3) Jestem za utrzymanie habilitacji jako procedury analogicznej do amerykańskiego „tenure”, oznaczającej całościową ocenę dorobku, dającą prawo samodzielnego wykładania i prowadzenia młodszej kadry, przy uproszczeniu formalnym – rezygnacji z wykładu habilitacyjnego.

(4) Jestem za zaostrzeniem rygorów i skróceniem okresów rotacji, co jest jedynym sposobem wymuszenia bardziej intensywnej pracy i wcześniejszego pokonywania kolejnych szczebli kariery naukowej. Ale równocześnie niezbędne jest stwarzanie pracownikom udogodnień, a zwłaszcza zapewnianie puli czasu na pracę badawczą, np. przez przedłużenie urlopów dydaktycznych dla zdobywania kolejnych stopni i uczynienie z takich urlopów uprawnienia, a nie przywileju pracownika, czy otwarcie możliwości okresowego przenoszenia na stanowiska wyłącznie badawcze – bez dydaktyki – jeśli wymaga tego ukończenie jakiegoś ważnego przedsięwzięcia badawczego.

(4) Niezbędne jest utrzymanie Centralnej Komisji Kwalifikacyjnej lub ciała podobnego, złożonego z uznanych autorytetów naukowych. – dla podtrzymywania wysokich i jednolitych kryteriów awansowych. CKK powinna nie ograniczać się do oceny pojedynczych przypadków, lecz okresowo formułować wytyczne (dyrektywy, interpretacje Ustawy), które byłyby wiążące dla środowiska (podobnie jak czyni to Sąd Najwyższy przy interpretacji prawa).

(4) Trzeba usilnie zmierzać do ustanowienia wyraźnej hierarchii Uniwersytetów i innych uczelni, poprzez rankingi co 2–3 lata, przeprowadzane przy pomocy jednolitych, wystandaryzowanych kryteriów przez odpowiednie służby Komisji Akredytacyjnej (a nie przypadkowe czasopisma). Rankingi powinny być publicznie ogłaszane. W przypadku uczelni państwowych od miejsca w rankingu powinna być uzależniona wielkość (zróżnicowanej) dotacji bu-

dżetowej, a w przypadku uczelni niepaństwowych wysokie miejsca w rankingu powinny wiązać się z precyzyjnie określoną ulgą podatkową. Skala wynagrodzeń pracowników powinna być skorelowana z miejscem w rankingu (a nie zrównana dla różnych uczelni). W ten sposób zatrudnienie na prestiżowej uczelni przynosiłoby nie tylko prestiż, ale wymierną korzyść finansową. Wytwarzałyby się dodatkowa hierarchia – poza hierarchią wewnętrzną w każdej uczelni (stopni, tytułów i stanowisk) także hierarchia zewnętrzna pomiędzy różnymi uczelniami. Przechodzenie pracowników między uczelniami uzyskałoby silną motywację, co mogło by przeciwdziałać fatalnej tendencji zatrudnienia na jednej uczelni od magisterium do emerytury.

(5) Największą wagę ma – w takim modelu – wypracowanie kryteriów oceny i podwyższenie merytorycznych i moralnych standardów „sędziów” stosujących te oceny (od recenzji doktoratów, po ocenę dorobku przy procedurach profesorskich, aż po nadawanie rang Uniwersytetom i innym uczelniom). Temu służyć może reguła powoływania przy doktoratach wyłącznie recenzentów zewnętrznych (z innych uczelni), a przy habilitacji powierzanie jej prowadzenia innej instytucji niż ta, w której zatrudniony jest kandydat (w tym przypadku odpowiednią ocenę przydatności zawodowej dostarczałaby jedna, obowiązkowa recenzja z jego uczelni czy środowiska). Kierowanie habilitacji do poszczególnych uczelni powinno być zadaniem CKK, co pozwoli na dopasowanie merytoryczne, a zarazem proporcjonalny rozdział zadań i obowiązków związanych z przeprowadzeniem habilitacji między różne uczelnie.

(6) Przy wszelkich ocenach najważniejsze są jakościowe, a nie ilościowe oceny dorobku naukowego. Nie dla wszystkich dyscyplin możliwe jest stosowanie „listy filadelfijskiej” czy „impact factor”, ale każda dyscyplina ma możliwość odróżnienia czasopism prestiżowych, recenzowanych od publikacji lokalnych, wydawnictw o minimalnym zasięgu i wydawnictw o najwyższym prestiżu. To gdzie się publikuje jest bardzo ważnym wskaźnikiem jakości publikacji. Bardziej wyraźne musi być odróżnianie publikacji naukowych od popularyzacji czy publicystyki – też ważnej dla roli uczonego, ale jednak inaczej niż właściwe prace badawcze. Trzeba też zdawać sobie sprawę, że dla różnych dyscyplin nauki różne są typy publikacji naukowych, będących symbolicznym znamieniem „mistrzostwa”, czy samodzielności. O ile w naukach przyrodniczych są to najczęściej zbiory artykułów, często współautorskich, o tyle w naukach humanistycznych i społecznych formą prezentacji wyników badawczych jest najczęściej indywidualna książka. Dlatego w tych dziedzinach wymóg „książki habilitacyjnej” czy „książki profesorskiej” nie jest bynajmniej pozbawiony sensu, jak zdają się sądzić niektórzy krytycy z kręgów przyrodniczych.

(7) Należy bardzo rozbudować repertuar nagród – państwowych, resortowych, uczelnianych – przyznawanych za wyróżniające się osiągnięcia. Powinny one stanowić ważne narzędzie polityki naukowej, wskazujące w symboliczny sposób jakie wyniki, i w jakim obszarze przedmiotowym, są najbardziej pożądane i najwyższej cenione. Ale oczywiście uznanie tego rodzaju nie może być motywacją naczelną, czy tym bardziej jedyną. Ci, którzy na uzna-

nie polują, zabiegają – często reprezentują tę kategorię, którą określić można jako łowcy sukcesu pozornego, „sukcesu bez osiągnięć”. Ale równie smutną jest kategoria „osiągnięć bez sukcesu”, mieszcząca tych, których ważne wyniki nie znajdują rezonansu w liczących się nagrodach.

(8) Powinny zostać stworzone mechanizmy „marketingu naukowego”, a więc celowej i fachowo prowadzonej promocji wybitnych badaczy na różnych szczeblach kariery, co pozwoli budować odpowiednie dla różnych szczebli wzorce osobowe, a na szczeblach najwyższych prawdziwe autorytety naukowe. To samo dotyczy promocji najlepszych uczelni, które muszą stawać się modelami do naśladowania dla całego środowiska.

Jak widać z powyższego nie widzę żadnego uzasadnienia dla rewolucyjnych pomysłów przebudowy mechanizmów awansu w obszarze nauki. Skąd u mnie taki konserwatyzm? Po prostu stąd, że w moim własnym życiowym doświadczeniu dotychczasowe mechanizmy się sprawdziły. Nie narzekam i chciałbym, aby podobne szanse awansu zyskali inni. Opowiadam się więc za utrzymaniem większości wypracowanych w polskim środowisku naukowym zwyczajów, przy silnym dążeniu do ich doskonalenia, czy naprawy tam, gdzie występują zjawiska patologiczne. Kilka propozycji nowych zmierza do podnoszenia poziomu merytorycznego środowiska naukowego na wszystkich szczeblach kariery naukowej. Nie obawiamy się elitaryzmu w nauce, o ile droga do elity obwarowana jest merytokratycznymi procedurami kooptacji i pozostawiona autonomicznej gestii samego środowiska naukowego. Bo wiem bez uznanych autorytetów, ekskluzywnych elit i nieustannego dążenia do bycia lepszym od innych – nauka obumiera.

Prof. Henryk Samsonowicz

Proszę Państwa, Pan Rektor Ziejka na początku mówił, że pośród wielu możliwości działań jest również możliwość pozostawienia rzeczy w stanie obecnym. Sądzę, że jest to niewłaściwe. Wszyscy wiemy, że nasze środowisko, że badania, trapią najrozmaitsze patologie. Nie mówię tu o takich patologiach, jak działanie urzędników, którzy wprowadzają całkowicie niepraktyczną parametryzację naszych osiągnięć, czy wręcz szkodliwą, nie mówię tutaj o wieloetatomości, która może będzie teraz trochę bardziej ograniczana, przejdę do tych, o których mieliśmy tutaj dyskutować.

Patologia pierwsza. Przewody na stopień doktora, czy też przewody habilitacyjne. Powiedzmy sobie szczerze, patologia polega tu na grzecznościowych recenzjach na tym, że nie można koledze zrobić przykrości, że nie można młodemu człowiekowi, czy średnio młodemu, który pracuje tutaj od wielu lat, postawić bariery na jego dalszej karierze życiowej. Sądzę że jest możliwość, przynajmniej częściowego ograniczenia tej patologii poprzez wprowadzenie systemu, który jest dobrze znany za granicą. Nie robimy doktoratów

w uczelni macierzystej, tylko poza tą uczelnią. Habilitacje, tutaj pozwolę sobie nie zgodzić się z moim przyjacielem Panem Rektorem Woźnickim, habilitacje niezależnie od tego jak je nazwiemy, muszą być przeprowadzone jako procedura dotycząca sprawdzenia, czy dany uczoney powinien, czy nie powinien, posiadać *veniam legendi*, czy powinien móc odpowiadać za jakość uczenia młodszych i kierowania ich we właściwym kierunku. Nie unikniemy tego i nigdzie na świecie nie ma takiej sytuacji. W Stanach Zjednoczonych komisje, które badają przydatność tych kandydatów do samodzielnych stanowisk stawiają im znacznie wyższe poprzeczki. U nas byłby krzyk, że są to komisje kapturowe, które działają w sposób skuteczny, ale niejawni.

Druga rzecz – konkursy. To kolejna patologia, na którą chciałbym zwrócić uwagę. Konkursy są u nas fikcją, przecież wiadomą jest rzeczą, że zgłaszany jest jeden kandydat z góry upatrzony i dlatego też znowu powstaje pytanie, czy rzeczywiście nie pomyśleć, tam gdzie jest to możliwe, by kierować młodego adepta do innej uczelni. W wielu dyscyplinach można to robić, niech młody człowiek startuje tam, gdzie ogłasza się konkurs, nota bene warto chyba tu wrócić, do problemu etatyzacji, na pewno stanowisk profesorskich, a być może także i wykładowców niższego stopnia.

Wreszcie najbardziej bolesna sprawa, to o czym mówił Profesor Sztompka, to sprawa ocen merytorycznych, które rzeczywiście chyba powinny wydawać jakieś niezależne środowiska, które wezmą pod lupę całą produkcję kandydata. Przy czym stanowczo byłbym przeciwnikiem, żeby sprawdzać liczbę stron napisanych. W historii nauki polskiej było wielu uczonych, których dorobek liczebny był bardzo niewielki, a które stanowią chlubę naszej profesji. Chodzi tutaj o jakość. Czy ujawniany ranking profesorów, pracowników nauki, byłby możliwy? Nie, bo jestem przeciwnikiem krwawych walk domowych i boję się, że to doprowadziłoby do przelewu krwi, ale bez rankingu pewne oceny chyba mogą być wprowadzane, tylko właśnie pod warunkiem, że będzie to robiła wybrana przez środowisko np. Centralna Komisja.

I jeszcze jedna rzecz, której jestem zdecydowanym zwolennikiem. Zatrudnianie wszystkich pracowników tylko na czas określony. Nie ma żadnego powodu, żeby komuś, kto uzyskał świeżo drugi stopień naukowy, po pierwszych pięciu latach dawać zatrudnienie na czas nieokreślony. To go zwalnia z obowiązku pracy, jak w starym kawale – zostałem profesorem, już mogę sprzedawać swoją bibliotekę.

I wreszcie ostatnia sprawa, o której tutaj nie mówiliśmy. Są trzy pionierzy nauki w Polsce, a w nich jest rozbieżność stanowisk. W jednostkach badawczo-rozwojowych w Polskiej Akademii Nauk jest gatunek ginący – docentów. Albo trzeba go wziąć pod ochronę, albo zlikwidować go jako gatunek szkodliwy. Czy do uczelni wyższych może wrócić docent? Ja, podobnie jak Profesor Sztompka, jestem w tym zakresie konserwatystą. Mnie się podoba, że kiedyś był doktor, docent, profesor, w tej chwili tego określenia „profesor” jest strasznie dużo: jest profesor nadzwyczajny, profesor zwyczajny, profesor wizytujący, profesorski tytularny, są propozycje jeszcze paru innych profesorów, nie

mówiąc już o bardzo szlachetnym profesorze liceum. Dlatego też byłbym za tym, żeby po prostu wrócić do starego systemu stopni z docentem, natomiast pozostawić stanowisko profesora nadzwyczajnego.

/uzupełnienie pisemne wypowiedzi konferencyjnej/

Propozycje zmian w zakresie uzyskiwania stopni i stanowisk naukowych

1. Ujednolicenie we wszystkich pionach naukowych stopni i stanowisk:

<u>stopnie</u>	<u>stanowiska</u>
doktor	adiunkt
docent	profesor nadzwyczajny
profesor	profesor zwyczajny

2. Wprowadzenie reguły, że uzyskiwanie stanowiska w zasadzie możliwe jest tylko po wygranej konkursie prowadzonym poza macierzystą jednostką.

3. Zatrudnienia asystentów, adiunktów, prof. nadzwyczajnych tylko na czas określony (prof. zw. – na stałe).

4. Stopień docenta: może być uzyskiwany odmiennie w poszczególnych dyscyplinach. (Nie konieczna habilitacja, może być w oparciu o dorobek, o rozmowę kwalifikacyjną. W naukach humanistycznych przewód prowadzony nie przed własną radą wydziału.)

5. Tytuł profesora jest uzyskiwany w oparciu o wyniki ankiety rozesłanej do wybranych specjalistów, także do uczonych zagranicznych.

6. Utrzymanie zasady: asystentura do 5 lat, adiunktura do 7 lat.

7. Utrzymanie Centralnej Komisji ds. Tytułu i Stopni uprawnionej do sprawdzania a) przewodów dotyczących nadania tytułu profesora, b) procedur dotyczących uzyskania stopnia docenta, c) wyrывkowej kontroli przewodów doktorskich.

Prof. Osman Achmatowicz

Zanim powiem te parę słów, bo moi przedmówcy powiedzieli tak wiele, że wystarczyłoby posługując się tylko cytatami wyrazić to, co myślę, chciałbym dorzucić tak trochę *ad vocem* do tego, co powiedział Pan Profesor Samsonowicz o stopniach. Otóż stanowisko docenta rzeczywiście istnieje w instytutach badawczo-rozwojowych, docent, który wydawałoby się powinien być głównie, sądząc po nazwie, na wyższych uczelniach. Dodam jako ciekawostkę, że w tychże instytutach, żeby dostać stanowisko profesora trzeba mieć tytuł profesora, a nie może nim zostać, tak jak to jest w szkolnictwie wyższym, doktor habilitowany; zupełne pomieszanie i trochę wywrócenie spraw do góry nogami, jeżeli chodzi o ustawy dotyczące różnych pionów nauki.

Jak powiedziałem, przedmówcy powiedzieli już wiele, ale ponieważ były to czasami różne stanowiska, a czasami skrajnie różne chciałbym się opowiedzieć po którejs ze stron. Odniosę się tylko do jednego momentu kariery naukowej, który niewątpliwie jest najważniejszy: przejście progu od pracownika nauki do pozycji lidera, a przynajmniej osoby, która aspiruje do pozycji lidera w obszarze swojego działania. To jest moment decydujący, bo to jest moment ważny nie tylko dla samego zainteresowanego, ale dla całego jego środowiska, bo od tego momentu będzie prowadził dydaktykę, będzie kształcił młodszych kolegów i od jego kwalifikacji, od jego kreatywności bardzo wiele będzie zależało. Otóż sądzę, że ten etap wymaga bardzo rozważnego i ostrożnego działania. Tą ważną rolę spełnia u nas habilitacja, przeciwko której teraz wypowiada się wiele osób. Ja sądzę, że w obecnych warunkach habilitacja powinna funkcjonować nadal, bo jest to jedyny zewnętrzny, nie związany tylko z własnym środowiskiem, sposób oceny kwalifikacji pracownika nauki, jaki ma miejsce w naszym systemie kariery akademickiej. Natomiast, jeżeli mowa o zmianie systemu, to o takich zmianach mówił wczoraj Profesor Chmielewski, mówił przed chwilą Profesor Samsonowicz; ja postaram się powiedzieć o nich jeszcze raz swoimi słowami.

Po uzyskaniu stopnia doktora sądzę, że dalszy etap kariery naukowej powinien przebiegać w innej uczelni, w innym środowisku, czy to będzie staż zagraniczny, czy pewien okres stażu w innym ośrodku naukowym w kraju to już jest rzecz powiedzmy do wyboru. Ważne jest to, żeby następny etap był przebywany gdzie indziej. Na to powinny być stypendia i jak słyszałem takie formy finansowania pracy naukowej pod doktoracie w kraju są już dostępne, może w wymiarze niedostatecznym, ale ten kierunek powinien być rozszerzony kosztem np. ograniczenia liczby innych stanowisk. Oczywiście konieczny jest konkurs na stanowisko, ale do tego konkursu można stawać tylko poza własną uczelnią. Musi to być osoba z innej uczelni. Konkurs ma naprawdę sens wtedy, gdy liczba etatów na danym wydziale jest ograniczona, dokładnie określona, podporządkowana potrzebom dydaktycznym tego wydziału a nie rozbudowywaniu jednego z kierunków, a pomijania innych. To powinno być z góry określone i tylko taka liczba osób powinna być zatrudniona. Kolejna sprawa to przyjęcie zasady zatrudniania osób, na najniższe stanowisko samodzielnego pracownika nauki, na czas określony. Ten czas określony może wynosić trzy, sześć lat i dopiero po zweryfikowaniu takiego kandydata można myśleć o jego stabilizacji i dalszych awansach już wewnątrz tej samej jednostki.

I wreszcie sprawa, która trochę potrąca o problem, czy powinna zostać habilitacja czy nie, czy może ma się nazywać inaczej. Ja nie jestem przywiązany ani do drugiego stopnia naukowego ani do jakiegoś konkretnego określenia. Chodziłoby mi o to, żeby osoba, która wstępuje na drogę kariery naukowej, i ma być awansowana do pozycji lidera w nauce, podlegała właściwej prawidłowej ocenie. Otóż doskonale mogłyby to robić rady wydziału, ale po spełnieniu pewnych warunków, mianowicie to, żeby finansowanie nauki było radykalnie zmienne, żeby przebiegało ad personam, a ze zdobytych projektów badawczych, z finansowania stypendiów doktorskich, które uzyskuje pracownik naukowy,

czerpała również korzyści w formie narzutów dana jednostka organizacyjna, instytut czy wydział. Wówczas nie byłoby powodu koleżeńskieg awansowania, byłby dobry powód wybierania rzeczywiście najlepszych i rezygnowania po okresie próbnym z osób, które są niedostatecznie sprawne na rynku naukowym. Dopiero spełnienie tych warunków może doprowadzić do pewnej odnowy, do pewnej zmiany sposobu funkcjonowania w nauce i zmiany w kształcie kariery naukowej. To będzie wówczas prawdziwa kariera naukowa. Oczywiście jest sytuacja zastana, ja nie proponuję żeby zwolnić 47 tysięcy adiunktów, którzy nie zrobili habilitacji, niech oni zostaną, ale niech będzie jakaś cezura czasowa, od której wprowadzi się inny system, inny sposób postępowania i powoli ten zachodni model, bo to o czym mówię jest po prostu zachodnim systemem, w Polsce zacznie dominować i funkcjonować. Myślę, że w sposób skuteczny.

/pismenne uzupełnienie wypowiedzi konferencyjnej/

Kariera akademicka

Ogólne zasady, sposób oceniania a zwłaszcza stopnie (tytuły) i stanowiska we wszystkich obszarach nauki (sztuki?) powinny być takie same. Można i zapewne trzeba zróżnicować w zależności od dziedziny nauki nie poziom, ale rodzaj stawianych wymagań.

Moje uwagi dotyczą w pierwszym rzędzie nauk ścisłych. W jakimś stopniu sadzę, że mają zastosowanie do wszystkich nauk eksperymentalnych (przyrodniczych).

Zacznę od stwierdzenia, że jestem zwolennikiem zachowania stopnia dr habilitowanego i tytułu profesora. Sadzę, że przy obecnie istniejących warunkowaniach (m.in systemu finansowaniu badań naukowych) szkolnictwa wyższego w Polsce, spełniają one potrzebną i ważną funkcję. Wbrew często wygłaszanym opiniom nie są czynnikami hamującymi, spowalniającymi karierę naukową. Powody są inne.

Często postulowane są zmiany, które mają przyspieszyć bieg kariery akademickiej, poprzez skróceniu drogi do samodzielności naukowej. Zalecenia sprowadzają się do likwidacji stopnia doktora habilitowanego i tytułu profesora. Zwolennicy takiego zabiegu opierają swoją argumentację na błędnym rozumowaniu polegającym na stawianiu znaku równości pomiędzy rzeczywistymi kwalifikacjami naukowymi (i dydaktycznymi) i formalnym awansem. Samo nazwanie kogoś profesorem nie sprawi, że będzie on prowadził pracę badawczą i dydaktyczną na wysokim poziomie i nabeędzie umiejętność kierowania pracą naukową innych osób.

Likwidacja szczebli (stanowisk), skracanie drogi kariery nie jest dobrym rozwiązaniem również w stosunku do tych, którzy osiągnęli samodzielność naukową. Jeśli, jak tego oczekujemy, profesorami będą osoby w wieku ok. 40 lat to, dlaczego przez następne 30 lat pracy zawodowej, jeśli na to zasługują, nie miałyby awansować na wyższe stanowisko? Byłaby to widoczna oznaka, że wśród, powiedzmy dobrych, są lepsi – szczególnie wyróżniający się.

Oczekiwanie, dążenie do modelu kariery akademickiej, który pozwalałby na osiągnięcie młodym (>40 lat) pracownikom pełną samodzielność naukową jest na pewno słuszne. Prowadzi do tego nie likwidacja stopni, czy tytułu tylko prawidłowe, dużo lepsze niż obecnie praktykowane, wypełnienie przez uczelnie dwóch podstawowych w tym względzie zadań:

- (i) stwarzanie młodym pracownikom dogodnych warunków do twórczej pracy i rozwoju naukowego oraz
- (ii) wnikliwa selekcja kandydatów na początku (konkursy) i zdecydowane eliminowanie nie spełniających oczekiwań kandydatów w możliwie wczesnym etapie pracy zawodowej (zatrudnienie na czas określony).

Oba te elementy są równie ważne. O ile pierwszy wydaje się oczywisty, to nie należy lekceważyć drugiego. Przedłużenie zatrudnienia osób, których postępy są niezadowalające, zbyt powolne prowadzi z jednej strony do starzenia się kadry (zarówno o niższym statusie akademickim jak i zbyt późne osiągnięcie samodzielności – habilitacji, profesury), a z drugiej strony do frustracji zainteresowanych. Rozstać się trzeba szybko a więc możliwie bezboleśnie. Zatrudnienie w uczelni nie może być czymś statycznym. Powinna następować stała wymiana kadry, której towarzyszy selekcja najlepszych na wszystkich etapach rozwoju naukowego. Zatrudnienie na stałe może mieć miejsce tylko w przypadku osób, i to nie od razy wszystkich, które osiągnęły trzeci (w podanej niżej klasyfikacji) etap rozwoju.

W moim pojęciu i chyba powszechnym mniemaniu istnieją trzy zdecydowanie różniące się poziomy działalności naukowej, trzy szczeble w karierze akademickiej, które należy przebyć na drodze do pełnej samodzielności naukowej. Osiągnięcie każdego z tych szczebli wymaga zdobycie określonych kwalifikacji, które zarysowuje poniżej i powinno być wyrażone przyznaniem odpowiedniego stopnia bądź tytułu naukowego. Awansowanie tylko poprzez zatrudnienie na kolejne stanowiska w uczelni nie jest dobrym rozwiązaniem. Stopnie i tytuł są nadawane w wyniku zewnętrznej oceny, która siłą rzeczy jest bardziej obiektywna, mniej uwikłana w lokalne zależności i doraźne potrzeby (korzyści) wydziału (uczelni, instytutu).

Etapy rozwoju i odpowiadające im stopnie:

1° etap: przygotowanie do pracy naukowej, umiejętność samodzielnej pracy badawczej zmierzającej do rozwiązania wskazanego problemem. Stopień: doktor nauk.

2° etap: umiejętność pracy badawczej polegające na samodzielnym formułowaniu, wyborze i rozwiązywaniu ważnych w danej dyscyplinie problemów naukowych, wnoszących istotny wkład do jej rozwoju. Umiejętność przekazywania wiedzy w formie wykładów, seminariów etc. Stopień: dr habilitowany.

3° etap: umiejętności jak w 20 oraz umiejętność wskazywania młodszym pracownikom ważkich tematów badawczych, kierowania ich pracą, kierowania w zakresie naukowym i organizacyjnym pracą zespołu badawczego. Umiejętność opracowywania podsumowań wyników naukowych i przygotowywania opracowań dydaktycznych. Tytuł: profesor.

Przyjmuję, że zgodnie z procesem bolońskim podstawową, jeśli nie wyłączną, drogą uzyskiwania stopnia doktora będą studia doktoranckie. Warunkiem uzyskania stopnia doktora będzie więc ukończenie studiów doktoranckich i przygotowanie rozprawy doktorskiej. Obrona pracy doktorskiej powinna się odbywać przed komisją rady wydziału (naukowej). Postuluję odejście od publicznej obrony, która jest pozostałością z czasów, gdy doktoraty był rzadkością, a nie tak masowym zjawiskiem jak obecnie. M.in. zlikwiduje to problem pisania rozprawy w innym niż polski języku.

Przyjęcie na studia doktoranckie jest pierwszym sitem w selekcji potencjalnych pracowników uczelni. Napisałem uczelni, ale mam świadomość, że doktorzy kształceni są nie tylko na potrzeby szkolnictwa wyższego, ale również wielu innych instytucji. Sito powinno również funkcjonować w trakcie studiów i wykonywania pracy badawczej, a nawet obrony. Nawiązuję tu do wspomnianego wyżej wczesnego rozstawiania się z kandydatami nie spełniających stawianych im wymagań.

Drugi etap jest najważniejszym w karierze akademickiej. Po pierwsze wskazuje, że zainteresowany podjął decyzję poświęceniu się pracy w uczelni, czy bardziej ogólnie pracy naukowej. Po drugie, zwłaszcza w warunkach polskich jest trudny do przebycia w rozsądnie krótkim czasie. Konieczne tu jest odpowiednie wsparcie takich zamierzeń. Mam na myśli stworzenie warunków do staży naukowych krajowych i zagranicznych, systemu stypendialnego, który mógłby finansować projekty badawcze kandydata. Mogą to być środki będące w dyspozycji uczelni, ale lepiej żeby pochodziły z zewnętrznych źródeł. Konkurencja w ubieganie się o „granty” badawcze byłaby kolejnym środkiem selekcji najlepszych i eliminująca tych, którzy w rzeczywistości nie są zdolni do podjęcia samodzielnie wartościowych badań. Optymalnym rozwiązaniem, bo najszybciej prowadzącym do celu, jest przebycie tego etapu nie jako pracownik uczelni, ale jako stypendysta nie obciążany w pełni obowiązkami dydaktycznymi i organizacyjnymi. Dopiero uzyskanie stopnia doktora habilitowanego jest niewątpliwą podstawą do zatrudnienia w drodze konkursu na stanowisko naukowo-dydaktyczne w uczelni. Nie przesądzam jego nazwy. Moim wyborem jest docent. Wiem, że z jakichś powodów ten termin przyjmowany jest niezyczliwie. Wszyscy chcą być profesorami. Jeśli to konieczne, niech będzie to profesor pomocniczy.

Wymagania stawiane kandydatowi do tytułu profesora są dobrze znane. Rzeczywista praktyka w różnych dziedzinach jest zróżnicowana. Mam na myśli nie różnice w charakterze czy rodzaju wymagań, ale dotyczące poziomu i znaczenia osiągnięć naukowych oraz osiągnięć w dydaktyce i w kierowaniu pracą badawczą.

W Tabeli 1 podaję drogę, tempo rozwoju pracownika naukowego. Nie może być ono tak jednolite jak nauka w szkole średniej, czy studia wyższe. Nie może też trwać zbyt długo. Szybkość awansu zależy od indywidualnych dyspozycji, ale w nie mniejszym stopniu od warunków, w jakich dane jest pracować.

Tabela 1. Droga rozwoju pracownika naukowego

wiek początkowy lata	etap	czas trwania lata	wiek po zakończeniu lata
6	szkoła średnia	12	18
18	studia wyższe	4 (5)	22 (23)
22 (23)	studia doktoranckie, przygotowanie rozprawy, dr nauk	4 (5-6)	26 (28-29)
26 (28-29)	staż naukowy: krajowy lub zagraniczny	2	28 (30-31)
28 (30-31)	własny projekt badawczy habilitacja, dr habil.	4 (5-6)	32 (35-37)
32 (35-37)	kierowanie pracą badawczą, promowanie doktorów profesor	6 (7-8)	38 (42-45)

Mój komentarz do Tabeli 1 jest następujący. Najszybsza ścieżka jest możliwa w optymalnych warunkach w przypadku uzdolnionego kandydata. Studia wyższe mogą trwać tylko 4 lata, piąty rok jest już pierwszym rokiem studiów doktoranckich. Doktorat jest osiągany szybciej na studiach doktoranckich, niż w wyniku doktoryzowanie się na stanowisku asystenta. Habilitacja (po stażu naukowym) w 4 lata pod warunkiem uzyskania własnego stypendium na pracę badawczą i znacznego odciążenie od obowiązków dydaktycznych i organizacyjnych. Z konieczności habilitacja na pełnym etacie musi trwać dłużej.

Korelację stopni i tytułu ze stanowiskami w uczelni podają w Tabeli 2. Jeszcze raz powtórzę, że zatrudnienie na każde stanowisko następuje w drodze konkursu na czas określony. Zatrudnienie na czas nieokreślony może (nie musi) mieć miejsce w przypadku stanowiska profesora nadzwyczajnego. Okresy zatrudnienia muszą być dokładnie określone, np trzyletnie. Uczestnik studiów doktoranckich jest rozliczany z postępów, co rok.

Tabela 2. Stopnie i stanowiska

stopień/ tytuł	stanowisko
mgr	doktorant, (asystent?)
dr	stażysta, stypendysta, adiunkt
dr habilitowany	docent (profesor pomocniczy)
profesor	profesor nadzwyczajny profesor zwyczajny

Dlaczego stopień doktora habilitowanego, tytuł profesora oraz Centralna Komisja d/s Stopni i Tytułów są potrzebne?

Zacznę od stwierdzenia, podkreślenia faktu, że habilitacja jest najważniejszym etapem na drodze rozwoju pracownika naukowego. Stopień doktora ha-

bilitowanego daje mu uprawnienia do samodzielnej pracy naukowej i dydaktycznej, kształcenia młodej kadry; tym samym jest ważna nie tylko dla samego zainteresowanego, ale również dla jego otoczenia, dla tych, których będzie uczył, dla tych, których pracą naukową będzie kierował. Powierzanie tej odpowiedzialności winno być dokonane z wielką uwagą i musi opierać się na kompetentnej, rzetelnej ocenie kwalifikacji kandydata. Popelnione w tym miejscu błędy są brzemiennie w negatywne, długotrwałe – jak okres aktywności zawodowej awansowanego – następstwa.

Nie jest kwestią decydującą, czy osiągnięcie tego etap rozwoju pracownika naukowego jest weryfikowane poprzez habilitację i uzyskanie wyższego stopnia naukowego, czy też jest rezultatem pozytywnej oceny akademickich kwalifikacji kandydata i zatrudnieniu go w uniwersytecie na odpowiednim stanowisku. Forma oceny nie jest istotna. Natomiast decydujące znaczenie ma, kto, jak, na jakich zasadach i jakimi kierując się motywami (nie deklarowanymi a faktycznymi) dokonuje takiej oceny.

Przywoływane są często zasady, które w tym względzie stosowane są w świecie nauki europejskiej i amerykańskiej, na których my powinniśmy się wzorować, brać z nich przykład, do których powinniśmy się przybliżyć. Jestem zdecydowanym zwolennikiem takiego poglądu. Jednak z pewnymi zastrzeżeniami. Nie idzie mi o naśladowanie formy (znane hasło: w Ameryce doktorzy są profesorami), która jest sprawą drugorzędną, a o przyswojenie istoty zachodniego systemu i stosowanie go w sposób odpowiedni do polskich warunków.

Otóż podstawową cechą wartościowania w europejskim i amerykańskim świecie akademickim jest t.zw. *peer review*. Ocena przez środowisko naukowe danej dyscypliny, ale nie to najbliższe, a niezależne, zewnętrzne. Zasada ta odnosi się do oceny kwalifikacji, dorobku naukowego, przyznawania funduszy na badania, akceptacji publikacji do druku – całego życia naukowego. Zasada ta pojawia się również w procesie zatrudniania i awansu naukowego w uczelni. Posłużę się przykładem Stanów Zjednoczonych, ale większość krajów Europy nie różni się w sposób istotny od systemu amerykańskiego. Stany Zjednoczone są szczególnie dobrym przykładem, ponieważ nie ma tam ani stopnia doktora habilitowanego ani tytułu profesora i zwłaszcza centralnego organu kontrolnego a mimo to uczelnie funkcjonują dobrze, a badania naukowe rozwijają się znakomicie. Jak to jest możliwe? Dokładnie takie pytanie zadano na posiedzeniu komisji sejmowej. Oczekuje się, że mechaniczne przejęcie tego systemu sprowadzające się do zlikwidowanie stopnia doktora habilitowanego, tytułu profesora i oczywiście Centralnej Komisji d/s Stopni i Tytułów spowoduje sanację szkolnictwa wyższego i nauki w Polsce.

Trzeba jednak, najpierw przyjrzeć się jak ten system funkcjonuje w praktyce. W Stanach Zjednoczonych absolwent studiów wyższych, odpowiednik naszego magistra, podejmuje studia doktoranckie na ogół w innej uczelni niż ta, w której uzyskał dyplom. Po ukończeniu studiów doktoranckich i uzyskaniu stopnia doktora może ubiegać się o staż podoktorski, ale w jeszcze innym uni-

wersytecie. Jeśli ma ambicje pracy akademickiej, po odbyciu stażu, przystępuje do konkursu – znów w innej uczelni. Żeby zostać zatrudnionym w Stanach Zjednoczonych na stanowisku *assistant professor* trzeba spełniać warunki mniej więcej takie, jakie stawia się w Polsce kandydatowi do stopnia dr habilitowanego. Różnica jest w tym, że w Stanach Zjednoczonych jest rzeczywisty konkurs. Nawet bardzo dobry kandydat może nie dostać stanowiska, bo przegrał, bo pojawił się ktoś lepszy. Wreszcie trzeba pamiętać, że zatrudnienie jest na czas określony i kontrakt nie zostanie przedłużony, jeśli młody *assistant professor* nie spełni ostrych kryteriów oceny pracy dydaktycznej i naukowej. Ponadto decydujące znaczenie mają sukcesy w konkuroowaniu o finansowanie projektów badawczych, których zdobycie wspomaga finansowo cały wydział. Rotacja na tych stanowiskach jest duża. Proszę zauważyć, że początkujący pracownik uniwersytetu był już trzykrotnie (co najmniej!) oceniany przez trzy różne niezależne gremia, a uzyskał tylko kilkuletni kontrakt. Do stabilizacji na stanowisku akademickim daleka i trudna droga.

W polskich uczelniach żaden z tych warunków nie jest spełniony. Nie ma rzeczywistych konkursów, zatrudnienie jest praktycznie na czas nieokreślony, kariera akademicka, awanse bieżą w jednym i tym samym wydziale, czy instytucie. Brak jest oceny przez zewnętrzne gremia. Oceniają koledzy z tego samego wydziału. I wreszcie ostatnia, ale wcale nie najmniej ważna kwestia. W Stanach Zjednoczonych (i nie tylko) profesor musi stale powiększać swój dorobek naukowy i robić to w taki sposób, żeby mieć podstawę do pozyskiwania funduszy na prowadzenie badań, a więc musi stale walczyć o znalezienie się ponad przeciętną. Pieniądze z jego projektów mają również zasilić kasę uczelni i nikt nie będzie tolerował, a tym bardziej awansował profesora, który dla zatrudniającej jednostki jest balastem. Wzorowa dydaktyka jest warunkiem koniecznym, ale nie wystarczającym. Natomiast w Polsce istnieje finansowanie statutowe, które m.in. zależy od liczby profesorów i dr habilitowanych, ale nie od ich aktywności. Jaka Rada Wydziału powstrzyma się od awansowania kolegi o mizernych kwalifikacjach, jeśli to nic nie kosztuje, a wprost przeciwnie, nawet jest pod wieloma względami doraźnie korzystne?

Powtórzę, jeśli mamy wzorować się na zachodnim systemie to powinno, tu u nas w Polsce obowiązywać:

- (i) zatrudnienie i awans w różnych, kolejnych uczelniach,
- (ii) konkurs na stanowiska,
- (iii) racjonalnie określona, ograniczona liczba etatów,
- (iv) zatrudnienie na czas określony,
- (v) finansowanie *ad personam* po przez projekty badawcze.

Dopiero wtedy nawiążemy do standardów europejskich, czy światowych. Obecnie systemowo ich nie spełniamy.

Wracając do habilitacji i tytułu profesora trzeba zauważyć, że w obecnie obowiązującej formie są to dwa etapy kariery akademickiej, w których awans kandydata jest uzależniony również od zewnętrznej oceny, niezależnej od środowiska jego macierzystej jednostki. W ten sposób pojawia się, w naszym sys-

temie kariery akademickiej, to, co jest zaletą i najistotniejszym elementem w wartościowaniu kwalifikacji uczonego w nauce światowej: *peer review*. Zadanie to spełnia Centralna Komisja do Spraw Stopni i Tytułów Naukowych m.in. po przez wyznaczanie recenzentów w przewodach habilitacyjnych i zatwierdzanie wniosków o tytuł profesora. W obecnie funkcjonującym systemie, a właściwie obyczaju, zatrudniania i awansów pracowników naukowych ograniczenie uprawnień, pochodzące z wyboru, niezależnego gremium uczonych, jakim jest Centralna Komisja, wbrew oczekiwaniom i deklarowanym intencjom pomysłodawców, nie zbliża nas, a oddala od standardów światowych.

Prof. January Weiner

Uwagi nt. usprawnienia przebiegu kariery akademickiej

I. Próba diagnozy

1. Rozpowszechnione jest przekonanie, że model kariery akademickiej w Polsce jest daleki od doskonałości. W szczególności wymienia się: chaos dot. tytułów/stanowisk profesorskich; anachronizm wymogu habilitacji; powolne tempo kariery akademickiej (późne osiągnięcie samodzielnych stanowisk); brak wystarczająco kwalifikowanej kadry dla burzliwie rozwijającego się szkolnictwa wyższego; niedostatek kadry dla nowoczesnych badań naukowych; słabą rekrutację do zawodu badacza i nauczyciela akademickiego i emigrację najzdolniejszych adeptów.
2. Tem do tych konstatacji jest krytyczna ocena stanu nauki i szkolnictwa w ogóle: małej konkurencyjności absolwentów uczelni wyższych na międzynarodowym rynku pracy, nikłego wpływu na rozwój nauki światowej (nie odpowiadającego potencjałowi kraju takiego jak Polska), braku powiązania między rozwojem nauk stosowanych, a rozwojem gospodarczym, itd.; słabości te najczęściej przypisuje się (bez dowodu!) notorycznemu niedofinansowaniu nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce.
3. Krytyka ta – niezależnie od tego, czy słuszna – opiera się wyłącznie na mniemaniach i powierzchownych obserwacjach; stan polskiej nauki i szkolnictwa wyższego od lat nie był przedmiotem profesjonalnej analizy i refleksji; brak jakichkolwiek dociekań nad związkami przyczynowo-skutkowymi między krytykowanym stanem rzeczy, a stosowanymi (i arbitralnie zmienianymi co jakiś czas) modelami organizacji życia naukowego, brak także poważnych porównań z doświadczeniami zagranicznymi. W Polsce nie ma ani naukometrii, ani rygorystycznie pojmowanej socjologii nauki, ich miejsce zajmują szkodliwe paliatywy (stronnicza publicystyka, naiwna eseistyka itd.). Również poniższe rozważania nie są, niestety, oparte na rzetelnych, ilościowych danych naukometrycznych i/lub socjologicznych, tylko na luźnych obserwacjach i arbitralnych sądach.

4. Oczywiście jest jednak, że krytyka i postulaty zmian, pozornie jednobrzmiące, wysuwane są z różnych, często wzajemnie sprzecznych powodów, odzwierciedlających partykularne interesy grup składających się na bardzo niejednorodne „środowisko” akademickie. Stanowi to naturalną pożywkę dla polityków, którzy wykorzystują hasła o konieczności zmian i wprowadzają je do swoich programów, w najlepszym wypadku – bez głębszej refleksji, niekiedy jednak tylko dla zyskania poparcia wpływowych grup interesu, kosztem dobra wspólnego.

II. Założenia podstawowe

1. Stworzenie nowoczesnego modelu kariery akademickiej jest potrzebne, aby Polska mogła sprostać współczesnym wyzwaniom cywilizacyjnym.
2. Szczegółowa diagnoza obecnej sytuacji i projekt zmian powinny być tworzone z uwagi na długofalowe dobro wspólne, nie zaś dla zaspokojenia chwilowych, partykularnych interesów; jeżeli trzeba to nawet wbrew tym interesom.
3. Model kariery akademickiej jest ściśle związany z organizacją systemów szkolnictwa wyższego i badań naukowych (w tym – z przyjętym modelem finansowania obu tych przenikających się dziedzin), dlatego nie można go rozpatrywać w oderwaniu od pozostałych, które również nie są doskonałe, a obecnie przechodzą chaotyczne zmiany (wdrażanie wadliwej ustawy o finansowaniu badań naukowych; przystąpienie do dekompozycji PAN i tworzenia tzw. narodowego centrum badawczego bez jasnej wizji tych reform).
4. Szczegółowe projekty zmian powinny być podporządkowane hierarchii priorytetów:
 - celem nadrzędnym jest podniesienie poziomu nauki i szkolnictwa wyższego oraz zachęcenie najzdolniejszych adeptów do podjęcia kariery akademickiej i realizowania jej w Polsce;
 - przyspieszenie i uproszczenie procedur, zmiany sposobu zarządzania i finansowania są jedynie celami pomocniczymi;
 - takie posunięcia, jak zlikwidowanie habilitacji, to jedynie środek do osiągnięcia celów pomocniczych, nie zaś postępową reformą sama przez się.
5. Propozycje zmian muszą być realistyczne, a więc powinny brać pod uwagę nieuchronny opór i przeciwdziałanie ze strony grup, których interesy zostaną naruszone, należy przewidywać zabiegi niezbędne dla ich zneutralizowania. Niekorzystne zmiany, które już się dokonały (takie jak inflacja i deprecjacja stopni i tytułów naukowych) są nieodwracalne, toteż skupić się trzeba na zapobieganiu ich skutkom i tworzenia nowych rozwiązań, raczej niż próbom przywrócenia status quo ante.

III. Habilitacja i profesura

1. Presja na zmiany w systemie promocji nauczycieli akademickich/badaczy najczęściej sprowadza się do postulatu zniesienia habilitacji. Rzekomo powszechne poparcie dla tej idei jest mylące, procedury habilitacyjne są bo-

wiem krytykowane przez różne grupy ze skrajnie różnych powodów. Nie-wielka grupa ambitnych młodych uczonych, którzy przeszli przez staże w dobrych ośrodkach zagranicznych lub wywodzą się z najlepszych ośrodków krajowych („młodzi zdolni”), czuje się dyskryminowana i ograniczana w swoim rozwoju, procedurę habilitacyjną uważają za stratę czasu, krytykują brak perspektyw, spowodowany zablokowaniem samodzielnych stanowisk; chcą jak najszybciej utworzyć własne grupy badawcze, starać się o międzynarodowe granty i konkurować na światowym rynku badań naukowych. Na ogół w ogóle nie myślą kategoriami tradycyjnej kariery uniwersyteckiej.

Wymóg posiadania habilitacji może opóźnić dostęp do stanowisk kierowniczych o charakterze administracyjnym (dyr. instytutu itd.). Stanowiska tego typu wymagają innych kwalifikacji, niż te, o których ma zaświadczać habilitacja, a przy tym „młodzi zdolni” lepiej (i chętniej) zrobią, koncentrując się na badaniach. Na ogół, brak habilitacji nie jest przeszkodą w podejmowaniu obowiązków dydaktycznych w pełnym wymiarze, a w każdym razie nie o dostęp do wykładania dużych kursów na poziomie podstawowym chodzi „młodym zdolnym”.

Natomiast prawdziwym problemem „młodych zdolnych” wydaje się szybkie osiągnięcie samodzielności badawczej. Po pierwsze – chodzi o prawo decydowania o wyborze tematu. W hierarchicznych strukturach jednostek naukowych badacz przed habilitacją bywa podporządkowany stojącym wyżej w formalnej hierarchii. Ale to jest problem obyczajów i organizacji pracy w jednostkach – w wielu miejscach (nawet w Polsce) wcale nie ma takich ograniczeń. Możliwość uzyskania indywidualnych grantów pozwala na daleko idącą autonomię badaczy zdolnych do wygrania konkursu grantowego (w Polsce wystarczy znaleźć się w pierwszych 30% rankingu). Problemem pozostaje personel badawczy. Obecnie, przynajmniej w naukach przyrodniczych, grupy badawcze składają się głównie z doktorantów, a tych nie może prowadzić badacz bez habilitacji. Dodatkowo, obecny system grantów indywidualnych nie pozwala (w praktyce) na kreowanie etatów pomocniczych, stypendiów doktoranckich lub podoktorskich w ramach projektów. To jednak wymagałoby zmian w systemie finansowania nauki.

Pogląd, że samo zniesienie habilitacji stanowi remedium na te bolączki jest naiwny. Stanowiska zajęte przez „establishment” nie staną się przez to dostępne; co więcej jest realne ryzyko, że stanie się dokładnie odwrotnie, bowiem dalsze drogi kariery zostaną natychmiast zakorkowane przez rzesze zapóźnionych adiunktów, którzy czekają na tę szansę.

Przedstawiciele grupy „młodych zdolnych”, chociaż chętnie artykułują swoje poglądy w sposób nieraz radykalny, nie są w rzeczywistości bardzo silnie motywowani do działania na rzecz reformowania systemu, ponieważ na ogół są zajęci własną pracą badawczą i stosunkowo łatwo mogą znaleźć alternatywne rozwiązanie swoich problemów (międzynarodowe granty, praca za granicą – czasowa, lub emigracja na stałe).

2. W mojej ocenie znacznie większa grupa kontestatorów domaga się zniesienia habilitacji, bo stanowi ona zbyt trudną przeszkodę w ich dalszej karierze; grupa ta liczy na to, iż likwidacja habilitacji oznaczać będzie obniżenie kryteriów promocji. Oczywiście, motywy te nie są ujawniane. Jest to znacznie silniejsza i aktywniejsza grupa nacisku, nie tylko ze względu na liczebność, ale też determinację spowodowaną brakiem alternatywy. Jakikolwiek arbitralne rozwiązania organizacyjno-regulacyjne, które miałyby ingerować w proces promocji badaczy/nauczycieli akademickich, muszą się liczyć z istnieniem tej drugiej tendencji, i z możliwymi konsekwencjami. Mamy kilka bardzo znamiennych precedensów: racjonalna w zamyśle próba uporządkowania stopni i tytułów naukowych sprzed kilkunastu lat, właśnie na skutek działania sił o których jest mowa, skończyła się chaosem, inflacją i deprecjacją tytułu profesora. Podobnie, siła środowisk zainteresowanych obniżeniem kryteriów oceny jakości i osłabieniem mechanizmów konkurencyjnych w badaniach naukowych skutecznie doprowadziła do chaosu związanego z wprowadzaniem nowej ustawy o finansowaniu badań naukowych i związanych z nią rozporządzeń.
3. Nie ulega wątpliwości, że obecna procedura habilitacyjna jest ułomna, a nawet stała się własną karykaturą. Konieczność reformy jest oczywista. Pojęcie habilitacji powstało, kiedy nie było instytutów badawczych i resortowych – tylko uniwersytety; habilitacja dawała patent na zajęcie stanowiska uniwersyteckiego profesora, czyli równocześnie wykładowcy, promotora doktorantów i kierownika grupy badawczej. Stąd pojecie „*venium legendi*” i wymóg wykładu habilitacyjnego.

Jest to sytuacja anachroniczna. Jeżeli habilitacja (lub jej zamiennik) ma stanowić „patent” upoważniający do zajmowania określonych stanowisk, to trzeba jasno określić o jakie stanowiska chodzi i rozróżnić karierę uniwersytecką od wyłącznie badawczej. Jeżeli „patent” ma dotyczyć obu naraz dróg kariery, to jako zasadę należałoby przyjąć, że procedura może się odbywać tylko na uczelni, z odpowiednio poważnym potraktowaniem aspektów dydaktyki szkoły wyższej. Alternatywnie, trzeba rozróżnić habilitację badawczą (gdzie liczy się tylko dorobek naukowy) i habilitację akademicką (poszerzoną o kwalifikacje dydaktyczne).

Obecna procedura zbliżona jest do pierwszego modelu, ze szczerkowym, niemal groteskowym, rytuałem „wykładu”, który nawet na uczelni sprowadza się do wygłoszenia 20’ referatu, przy czym referenci, którzy nie umieją obsłużyć rzutnika, zmieścić się w czasie, ani nawet mówić wystarczająco wyraźnie, korzystają z taryfy ulgowej („bo on/ona jest z PANu”). Na sali nie ma z reguły tablicy – atrybutu absolutnie niezbędnego do przeprowadzenia rzeczywistego wykładu w wielu dziedzinach akademickich, co dobitnie świadczy, że chodzi wyłącznie o czynność rytualną. W krajach, gdzie procedura habilitacyjna nadal jest stosowana, wykład habilitacyjny traktowany jest najzupełniej poważnie: jest to normalny, dwugodzinny, kursowy wykład dla studentów (którzy są obecni na sali i biorą potem

udział w procedurze oceniającej), a któremu przysłuchują się również członkowie odpowiedniej Rady. Ten sposób sprawdzania kwalifikacji w naszych warunkach jest nierealny, bo nie udałoby się zebrać quorum, ani członków rady, ani studentów.

Problem jest głębszy. Nie tylko nie mamy procedur sprawdzania akademickich kwalifikacji nauczycielskich przy promocjach (sprawdzanie kompetencji badawczych są, chociaż ułomne), ale nie ma też systemu sprawnego i szybkiego nabywania tych kwalifikacji. Nawet wspomniani wyżej „młodzi zdolni” z reguły nie mieli okazji, aby szybko i sprawnie nauczyć się zasad poprawnego wykładania, fachowego egzaminowania itd., chociaż zapewne mieli szansę poznać sposoby prowadzenia badań, pisania prac naukowych i wnioskowania o granty.

Podobną fikcją jest też dokumentowanie dorobku dydaktycznego (zdolności do utworzenia szkoły naukowej?) kandydata do tytułu profesorskiego, sprowadzające się do wypromowania jednego, byle jakiego doktoranta (inny dorobek dydaktyczny, jak magistranci, nowe kursy i programy studiów, podręczniki – nie stanowią warunku uzyskania profesury). Wypromowanie jednego doktora nie jest wielką sztuką, potem kandydat zostaje profesorem, zaś porzucony „załącznik do wniosku o nadanie tytułu” zasila szeregi „niehabilitowalnych”, wiecznych adiunktów. Zdaję sobie sprawę, że usunięcie tego warunku przez ustanowienie innych progów tylko pogorszy sytuację, bo zadekretowanie procedur i kryteriów oceny realnych kompetencji dydaktycznych, odpornych na skorumpowanie, nie wydaje się możliwe w naszych warunkach.

5. Nie jest prawdą, że w innych krajach habilitacji nie ma. Habilitacja *sensu stricto* nadal istnieje np. w Niemczech i we Francji, w wielu innych krajach istnieją jej bardzo bliskie odpowiedniki, polegające na ocenie oryginalnego dorobku badawczego przez kompetentną, zazwyczaj międzynarodową komisję. Często krytykowanym elementem naszej procedury jest rzekomy obowiązek wyprodukowania osobnej, objętościowej dysertacji, co np. we współczesnych naukach przyrodniczych jest absurdalną stratą czasu. Jest to oczywiste nieporozumienie. W myśl obowiązujących przepisów warunkiem uzyskania habilitacji jest przedstawienie publikowanego dorobku wystarczająco wysokiej jakości, którym może być plik wieloautorskich publikacji. W tym miejscu pojawia się kolejny zarzut (formułowany zwłaszcza przez „młodych zdolnych”) – o skorumpowaniu procesu oceny dorobku, obniżeniu kryteriów, skutkiem czego posiadanie habilitacji i tak nie gwarantuje odpowiednich kwalifikacji. Łatwo dowieść, że ten zarzut nie jest całkiem bezpodstawny, ale likwidacja habilitacji też nie jest lekarstwem. Obok przedsięwziętych już środków, konieczne jest szerokie korzystanie z recenzentów zagranicznych. W wielu dziedzinach współczesnej nauki ograniczenie recenzowania do krajowych specjalistów, co jest regułą w naszym kraju, jest szkodliwym dziwactwem. A zatem, naprawienie procedury habilitacyjnej, przynajmniej w zakresie kompetencji badawczych, nie

wymaga wielkich reform, wystarczyłaby konsekwencja. Jednak o jej notorycznym braku świadczy wprowadzenie do „Ustawy o Finansowaniu Nauki [...]” nowej, bezsensownej kategorii „grantu habilitacyjnego”, wbrew logice, zdrowemu rozsądkowi i stanowisku KBN (na szczęście bez dalszych konsekwencji).

6. Można by się nie przejmować procedurami promocyjnymi (habilitacja, tytuł profesora), gdyby w Polsce istniało zewnętrzne środowisko, kontrolujące jakość pracy badaczy i nauczycieli akademickich i wymuszające konkurencję – przede wszystkim gdyby istniał **rynek pracy dla absolwentów**. Uczelnie, których byt zależałby od prawdopodobieństwa znalezienia dobrej pracy przez absolwentów i od wysokości ich pierwszej pensji, nie mogłyby psuć procedur rekrutacji na stanowiska. Wtedy sztuczne regulacje nie byłyby potrzebne. Uniwersytet Harvarda nie potrzebuje państwowego nadzoru – wystarczy jego własna rada nadzorcza, dbająca o partykularne interesy uczelni; kwalifikacje nowych pracowników sprawdza się w drodze bardzo wyrafinowanego konkursu nie dlatego, że takie jest prawo, tylko po to, aby uniknąć kompromitacji, nadwątlenia prestiżu i w konsekwencji – spadku dochodów. Ten rynek u nas jest wciąż bardzo słaby – dyplomy różnych uczelni z punktu widzenia poszukującego pracy absolwenta wciąż mają podobną wartość; gdyby nawet się różniły, to dla uczelni nie miałyby to żadnych konsekwencji. Dlatego – póki co – konieczne są regulacje zapobiegające obniżeniu jakości kadry i co za tym idzie – absolwentów. W zastępstwie rynku, utrzymanie poziomu należy wymuszać przez kontrolę jakości absolwentów, uzupełnioną poprzez ocenę warunków i potencjału jednostek.
7. Postawię jeszcze jedną tezę, iż utrzymanie stopni i tytułów naukowych (takich lub innych) jest ważne, ze względu na ich społeczne znaczenie: doktorat, habilitacja, profesura to „rytuały inicjacyjne” i „rytuały przejścia”. Mają swoją celebrę i symbolikę, której nie należy lekceważyć (nie mnie jednak rozwijać wątki psychologiczne i socjologiczne). Z drugiej strony, śmieszność, jaka otacza spowitego od stóp do głów w sute gronostaje i łańcuchy „JM Rektora Dolnopicimskiej Szkoły Czegoś-tam i Biznesu – Filia w Pipidówce” bierze się z poczucia, że mamy do czynienia z szokującą uzurpacją. Czy tych rytuałów, celebry, symboli też nie należałoby chronić jakimiś przepisami?

IV. Co można (? trzeba?) zrobić

(konkretniejsze pomysły na kolejne szczeble kariery)

1. **Studia magisterskie – ocena jakości kształcenia.** Nie wystarczy sama procedura akredytacji (która głównie kontroluje warunki dla kształcenia). Trzeba wprowadzić mechanizmy oceny jakości, przepraszam za wyrażenie „produktu”, to znaczy skuteczności programów studiów. Za tym powinna iść kategoryzacja uczelni, z konsekwencjami finansowymi i organizacyjnymi. Ustawowy podział na typy uczelni, determinowany mechanicznie przez

strukturę zatrudnienia (liczba określonych stanowisk – do tego sprowadza się uzyskanie praw do nadawania stopni naukowych) i liczbę uprawianych specjalności, nie ma nic wspólnego z oceną jakości. Paradoksalnie, może stanowić motor obniżania jakości, poprzez pogoń za tytułami i uprawnieniami. Konieczne jest wypracowanie kryteriów, biorące pod uwagę jakość absolwentów (rutynowa, zewnętrzna kontrola egzaminów, jak np. w Wielkiej Brytanii; analiza statystyczna przebiegu studiów i ocen poszczególnych studentów w połączeniu z analizą ocen stawianych przez wykładowców – metodami statystyki wielowymiarowej, do czego można sporządzić standardowe oprogramowanie; kontrola jakości licencjatów, magisteriów, doktoratów, ocena wartości publikacji magistrantów i doktorantów – przy pomocy ilościowych metod bibliometrycznych, śledzenie dalszych karier absolwentów uczelni; opinie o porównawcze o absolwentach różnych uczelni ze strony pracodawców, itd.) i inne efekty działalności szkoły, w tym również osiągnięcia badawcze (kategorie nadane przez MEiN poszczególnym wydziałom). **Ocena powinna mieć charakter parametryczny**, tj. skodyfikowany co do kryteriów, w miarę możliwości ilościowy, przy minimalnym udziale ocen uznaniowych, werbalnych, ogólnikowych.

W tym miejscu trzeba ostrzec, że skutki takiej operacji są bolesne. Wprowadzenie przez KBN systemu oceny parametrycznej jakości badań naukowych, w połączeniu z kategoryzacją placówek, spowodowało silną reakcję ze strony środowisk, które (słusznie) poczuły się tym zagrożone. Reakcja ta okazała się w znacznym stopniu skuteczna, czego konsekwencje obecnie odczuwamy. Paradoksalnie, ta reakcja też świadczy o wysokiej efektywności metody zobiektywizowanej oceny parametrycznej.

2. **Ograniczenie liczby stanowisk profesorskich** (zdefiniowanych typów) i innych nauczycielskich, finansowanych z budżetu państwa (bez ograniczania liczby stanowisk fundowanych z innych środków, „named chairs” itd.). Ta liczba powinna zależeć od liczby studentów, a algorytm powinien uwzględniać kategorię uczelni. Na uczelniach wybranych („elitarnych”), może przypadać mniej studentów na jedno stanowisko profesorskie. Personel ściśle badawczy powinien być przyjmowany ze środków na badania (grantów) pozyskiwanych niezależnie. Z tych samych środków powinien powstawać budżet na „badania statutowe” jednostki, jako narzut od grantów (a nie osobna, arbitralnie przyznawana dotacja). To wymagałoby jednak korekty systemu finansowania badań w Polsce, zwłaszcza grantów. Obecne przepisy de facto nie pozwalają na kreowanie stypendiów doktoranckich i poddoktorskich w ramach projektów (powinno się zlikwidować honoraria dla zatrudnionych wykonawców, a w to miejsce wprowadzić możliwość zatrudnienia doktorantów i post-doców); należałoby podwyższyć narzut od projektów, przesuwając na to środki z finansowania podmiotowego („DS”).
3. **Wszystkie stanowiska powinny być obsadzone w drodze konkursu**; zacząć można już od doktoranta (np jak w Holandii: profesor (promotor) w drodze

konkursu uzyskuje fundusze na konkretny temat badawczy (promotorski); dopiero teraz ogłasza konkurs krajowy, a nawet międzynarodowy i wybiera doktoranta do danego tematu). Konkursowe przyjmowanie doktorantów do promotora mogłoby zapobiec obecnej tendencji obniżania poziomu, ponieważ dla wielu absolwentów studia doktoranckie (nawet bez stypendium) to jedynie sposób na uniknięcie bezrobocia. Doktorat powinno się robić bezpośrednio po studiach, w trybie studiów doktoranckich (tak już jest, ale trzeba konsekwentnie zrezygnować z asystentów-doktorantów).

4. **Poziom doktoratów:** podniesienie poziomu doktoratów (a przynajmniej spowolnienie jego spadku) napotyka na różne przeszkody, w tym czysto biurokratyczne, z których część można łatwo usunąć:
 - a. W naukach ścisłych i przyrodniczych należy umożliwić składanie doktoratów po angielsku (rutynowo), po to by do procedury można było również dopuścić recenzentów zagranicznych. To powinna być zasada, a nie wyjątki.
 - b. Należy umożliwić składanie doktoratów w postaci pliku publikacji i masyzynopisów gotowych do druku (bez obowiązku opublikowania przed obroną, jak jest obecnie przy habilitacji), i to nawet współautorskich. Należy zrezygnować z obowiązku napisania osobnej ogromnej tezy po polsku; można natomiast wprowadzić dodatkowe wymogi, np. napisania po polsku artykułu przeglądowego czy artykułu popularno-naukowego, w celu wykazania zdolności do wypowiedzania się w piśmie w języku polskim. W podobny sposób prowadzi się procedury w wielu krajach zachodnich. Przy tym koniecznie trzeba zaostrzyć tryb egzaminacyjny (obecnie egzamin jest przeważnie rytualną fikcją; wprowadzone niedawno formalne zmiany mają wyłącznie skutki rytualne, a nie merytoryczne).
 - c. Trzeba ograniczyć liczbę jednostek z prawem nadawania doktoratów (także habilitacji, gdyby takowe pozostały). Nie ma powodu, aby każdy instytut ubiegał się o prawo do nadawania stopni. Trzeba znieść przywileje za nadawanie stopni (jak obecnie wprowadzona nową ustawą premia punktowa w ministerialnej ocenie parametrycznej jednostki za samo posiadanie praw). Obecnie, ambicja uzyskania jak najszerszych uprawnień nadawania stopni jest jednym z głównych czynników kształtujących strukturę zatrudnienia, co potem przyczynia się do „chowu wsobnego” pracowników akademickich. Uczelnie odpowiedniego szczebla powinny mieć obowiązek prowadzenia przewodów, z tym że mogłyby ograniczać ich liczbę, tak by był doszło do konkurencji (kto się nie załapie na UJ, może próbować w Rzeszowie, itd.).
5. **Post-doc:** kilkuletnie stypendium lub kontrakt po doktoracie; taki tryb zatrudnienia powinien całkowicie wyprzeć z uczelni i instytutów bezterminowe zatrudnienie adiunktów. Podobnie jak przy przyjmowaniu doktoranta – kierownik grupy badawczej, w drodze konkursu uzyskiwałby fundusze na badania, umożliwiające m.in. zatrudnienie na określony czas (1–3 lat) pracownika ze stopniem doktora, do konkretnego tematu, w drodze konkursu

ogólnopolskiego lub międzynarodowego, z podanymi kryteriami; potem musi się rozliczyć z wykonania projektu. Wskazany byłby zakaz przyjmowania na pierwsze zatrudnienie typu post-doc doktorantów z danej jednostki.

- 6. Profesorowie.** Jest bardzo duże ryzyko, że zniesienie habilitacji, bez wypracowania innego, szerszego systemu, może spowodować katastrofę. Alternatywą habilitacji, jako warunku przyjęcia na samodzielne stanowisko (profesora nadzwyczajnego?), może być odpowiednio obostrzony konkursowy egzamin. Wygranie konkursu nie dawałoby jednak żadnych praw na przyszłość, przy każdej zmianie pracy byłby powtarzany, przy czym poszczególne placówki mogłyby stawiać swoje własne wymagania.

a. Stanowisko samodzielne (profesor nadzwyczajny – kierownik grupy badawczej i/lub wykładowca konkretnej tematyki): Jednostka ogłasza ogólnokrajowy konkurs, z jasnymi kryteriami. Konkurs rozstrzyga jury, najlepiej międzynarodowe, w oparciu o kilka niezależnych opinii na piśmie, sporządzonych przez specjalistów spoza zainteresowanej uczelni, uwzględniających publikowany dorobek, doświadczenie dydaktyczne, staże międzynarodowe itd. To powinien być system sformalizowanych recenzji (ankiet z konkretnymi rubrykami), przy czym każdy recenzent powinien oceniać i porównywać wszystkich kandydatów. Kryteria konkursu na stanowisko powinny być zdefiniowane poprzez wymogi dotyczące tego stanowiska (a nie dopasowane do kandydata), dlatego recenzentów należy wyznaczać jeszcze przed ogłoszeniem konkursu. Obowiązującą zasadą powinno być, że konkurs z jednym tylko kandydatem pozostaje nierozstrzygnięty. W ramach konkursu na stanowisko profesora nadzwyczajnego na uczelni, zdefiniowanego przez jakąś konkretną dyscyplinę, kandydaci (wszyscy) mogliby obowiązkowo wygłosić dwugodzinny wykład na zadany temat w ramach konkretnego kursu, który byłby oceniany również przez studentów (to powinien być tzw. duży kurs, podstawowy, obowiązkowy, a nie dowolny monograf dla 4 słuchaczy).

Najlepszego kandydata zatrudnia się na czas określony. Liczba stanowisk nauczycielskich ograniczona algorytmem dla danego typu uczelni (związek z liczbą studentów); zatrudnienie na stanowisku finansowanym z budżetu państwa wymaga zatwierdzenia przez państwową komisję. Ponad tę liczbę zatrudnienie możliwe tylko z innych środków (projekty badawcze i inne subsydia pozabudżetowe) – bez ograniczeń i bez konieczności zatwierdzenia. Do konkursu powinni móc również przystępować kandydaci zagraniczni. Dlatego ogłoszenie o konkursie powinno być też obowiązkowo po angielsku (chyba, że chodzi o stanowisko, na którym wymagany jest specjalnie język polski czy inne lokalne narzecze, ale to musi być z góry ustalone). Trzeba zatem ustanowić specjalny tryb ogłaszania konkursów, tak by wiadomość była powszechnie dostępna i to na forum międzynarodowym. Ogłaszanie wszystkich konkursów w międzynarodowych, multidyscyplinarnych czasopismach naukowych

byłoby zbyt kosztowne (na to pozwalają sobie najlepsze uczelnie świata). Ale oprócz obowiązkowego ogłoszenia konkursu w gazetach ogólnopolskich, konkursy powinny być anonsowane na dwujęzycznej stronie internetowej Ministerstwa Edukacji i Nauki, a także zainteresowanej instytucji.

b. **Stanowisko samodzielne – profesor zwyczajny**, kierownik jednostki organizacyjnej związanej z kierunkiem kształcenia. Liczba stanowisk ograniczona, wynikająca z algorytmu dla danej kategorii uczelni. Zatrudnienie bezterminowe. Konkurs międzynarodowy, a co najmniej ogólnopolski. Jury międzynarodowe (recenzje dorobku, najlepiej ukierunkowane jako ankiety). Warunek: posiadanie tytułu profesora. Inne warunki: dorobek, doświadczenie na stanowisku samodzielnym – praca badawcza i dydaktyczna; doktoranci z udokumentowanym dorobkiem własnym, a nie tylko byle jaki wypromowany doktorant. Zatrudnienie z budżetu wymaga akceptacji komisji państwowej; z innych środków – niekoniecznie.

c. **Profesor emeritus**: moment przejścia na emeryturę bezapelacyjnie ustalony dla wszystkich pracowników samodzielnych, w tym samym wieku; niemożliwe przedłużenie zatrudnienia na państwowym etacie. Uwaga: emerytura profesora powinna być na tyle wysoka, żeby nie zmuszała do poszukiwania zatrudnienia; w jej ramach możliwa dalsza aktywność zawodowa „profesor emeritus”, bez dodatkowego wynagrodzenia (chyba, że z projektów itp. środków pozabudżetowych), ale z możliwością korzystania z laboratorium, uzyskiwania grantów, prowadzenia doktorantów itd.

7. Konieczna jest koordynacja i redefinicja szczebli kariery naukowej na uczelniach i w instytutach badawczych. W krajach, gdzie – tak jak w Polsce – istnieje równoległy system instytutów badawczych i uczelni prowadzących badania (np. CNRS we Francji, CSIC w Hiszpanii, obok uniwersytetów), na ogół szczeble kariery są inaczej definiowane, „profesor” jest pojęciem wyłącznie uczelnianym. W Polsce zapewne redefinicja stanowisk nie jest możliwa z powodów pozamerytorycznych. Brak tego rozróżnienia utrudnia jednak przyjęcie jednoznacznych kryteriów oceny wartości dorobku i jakości bieżącej pracy. Cele istnienia i pracy jednostek badawczych różnych typów powinny być określone w sposób bardziej jednoznaczny, niż obecnie. Absurdem jest dążenie instytutów badawczych do przejmowania roli uczelni, oraz powszechna pogoń instytutów badawczych i małych uczelni, za uprawnieniami do nadawania stopni naukowych. W instytutach badawczych finansowanych z budżetu państwa (obecnie PAN, JBR, w niedługej przyszłości pewnie „narodowe centrum badawcze”) konieczne jest wprowadzenie klarownych zasad kreowania nowych etatów, zwłaszcza samodzielnych (podobnie, jak na uczelniach). Inaczej stale będzie trwała licytacja, czy płace są wyższe w PAN czy na uczelniach, a instytuty badawcze będą rosły w nieskończoność, lub będą się składały z samych profesorów.

Prof. Janusz Lipkowski

Ponieważ mam wrażenie, że sprawy awansu, karier, w fazach pierwszej (doktorat) i ostatniej (profesura) nie budzą w dzisiejszej dyskusji większych wątpliwości, a najwięcej problemów dotyczy habilitacji, to na tym chciałbym skupić swoją uwagę przez parę chwil. Zacznę od następujących kwestii, które według mnie są dużą wadą obecnego systemu habilitacji.

Po pierwsze, wyobraźmy sobie, proszę Państwa, że ktoś, zdolny naukowiec, zdolny adiunkt, który jest w zaawansowanym stadium prac prowadzących go w kierunku habilitacji, w pewnym momencie styka się z przełomowym odkryciem zrobionym przez kogoś innego w dziedzinie, w której pracuje. Naturalnym odruchem w takiej sytuacji jest porzucenie tego wątku, którym się zajmuje dzisiaj i podjęcie próby włączenia się do tych nowych, przełomowych badań. Habilitacja hamuje ten proces, wymusza kontynuowanie, zamknięcie pewnej całości itd. Ja rozumiem, że to w różnych dziedzinach badań, nauki, wygląda bardzo różnie, trudno mi sobie wyobrazić, przepraszam, nie chcę nikogo urazić, może nie mam racji, ale wyobrażam sobie, że o takie przełomy nie jest łatwo np. w badaniach historycznych. Ale w fizyce, biologii, czy chemii mamy z tym do czynienia coraz częściej, na szczęście. Więc to jest pierwsza wada.

Drugą wadą jest przeciwdziałanie poprzez obecnie stosowany system habilitowania pracom zespołowym. Ja wiem, że są interpretacje twórcze tej kwestii takie, że to właściwie nie jest problem, że można wszystko radom i komisjom wytłumaczyć i prace zespołowe doskonale mogą wchodzić w skład rozprawy habilitacyjnej. To wszystko jest oczywiście prawdą, ale jednak to, co jest oceniane, to jest indywidualny wkład kandydata. Mamy więc w praktyce całą różnorodność dość dziwacznych działań prowadzących do określenia, co jest moje, a nie twoje. Uważam, że zespołowość pracy, organizacja zespołów badawczych tutaj cierpi, a to w naukach eksperymentalnych jest szczególnie dotkliwie.

Chciałbym wyraźnie powiedzieć, że to, co tutaj mówię jest moim osobistym poglądem, nie instytucji, w której imieniu tu dziś występuję. Wiem, że jednak zdecydowanie przeważają poglądy za utrzymaniem habilitacji i to pewnie w formie zbliżonej do dotychczasowej. Moje osobiste przekonania są inne. Jest mi bardzo bliski pogląd przedstawiony dziś na początku dyskusji przez Pana Profesora Woźnickiego, z tym, że poszedłbym nawet dalej w kierunku, który przewijał się w wypowiedzi Pana Profesora Sztompki. Wiem, że Pan Profesor nie sugerował akurat tego, co teraz zamierzam powiedzieć, ale można by wykorzystać bardzo ważny pomysł, aby istniał i funkcjonował ranking uniwersytetów, a również wszystkich instytucji badawczych w kraju. Wówczas powołanie na stanowisko poprzedzone przejściem przez całą procedurę (być może zbliżoną do obecnej habilitacji), powołanie na stanowisko docenta czy profesora kontraktowego w Uniwersytecie Jagiellońskim byłoby już czymś znacznie ważniejszym niż obecnie uzyskanie stopnia doktora habilitowanego gdzieś w mało znanej instytucji naukowej.

Istnieje jeszcze jedna wada, według mnie, systemu habilitacji w obecnej postaci. Mianowicie, jest to nieodwracalność tego procesu. Jeżeli ktoś uzyska stopień doktora habilitowanego to ma go oczywiście dożywotnio. Habilitacja przy tym przestała być tylko patentem na samodzielność czy na prowadzenie dydaktyki, habilitacja stała się obowiązkiem, właściwie wymogiem wobec każdego dobrze pracującego adiunkta w instytutach Akademii Nauk. Ustawa o Akademii Nauk obowiązująca od 1997 roku powiada, że jeżeli chce się zostać adiunktem dłużej niż przez 9 lat, to trzeba zrobić habilitację. Więc to jest więcej niż tylko patent na prowadzenie badań, na pozycję lidera w nauce. I do czego wobec tego dochodzimy, jeżeli staje się to wymogiem stawianym większości adiunktów? Efektem jest rozmnożenie liczby osób, które uważają, że mają dożywotni patent na samodzielność. To jest może, w zasadzie, dobry pomysł, żeby tę konkurencję otworzyć, ale przy obecnych zasadach może to prowadzić, i w moim przekonaniu w licznych przypadkach rzeczywiście prowadzi, do rozdrobnienia tematycznego badań, przynajmniej w instytutach badawczych. Dlatego, że w wielu statutach instytutów naukowych explicite zapisano, że każdy doktor habilitowany ma prawo wyboru samodzielnego wstępu badań. Wobec tego, jeżeli powiększymy tę populację, to będziemy mieli oczywiście znacznie więcej, czyli rozproszenie.

Jak Państwo się oczywiście zorientowali, w moim przekonaniu obecny system habilitowania jest wadliwy i ja byłbym zdecydowanie za przeprowadzeniem głębokich zmian. Ale tutaj chciałbym zacytować i dołączyć się do uwagi Pana Profesora Weinerja. Mianowicie, nie można przystępować do zmian zanim nie będziemy mieli dobrze przemyślanego, naukową metodą opracowanego systemu, który ma zastąpić system obecnie obowiązujący.

Dr Krzysztof Pawłowski

Chciałbym wyraźnie powiedzieć, że uważam się za przedsiębiorcę i menedżera. Nie jestem naukowcem, mam natomiast za sobą w latach 70- i 80-tych kilkunastoletni okres pracy badawczej i to w przemyśle, w dużym laboratorium badawczym. Mogę powiedzieć, że w pewnym okresie bardzo modną obecnie formułę firmy spin-off realizowałem w tamtej odległej starej rzeczywistości. Dlaczego to szczegółowo przedstawiam? Bo wczoraj któryś z mówców miał zarzut do mojego przyjaciela, Pana Rektora Ziejki, że na konferencji nie poprosił o głosy skrajne, więc ja mam nadzieję, że mnie po to właśnie Rektor Ziejka zaprosił do zespołu, żebym przedstawiał w nim opinie skrajne, z tym, że chcę wyraźnie powiedzieć – skrajne, ale racjonalne. To nie są opinie, których nie potrafiłbym obronić.

Po pierwsze polemika z wypowiedziami kilku, wczorajszych szczególnie mówców, którzy zrzucali pewną winę za brak finansowania nauki na brak zasyssania ze strony gospodarki. Musimy przestać używać słowa „przemysł”, bo

przemysł to jest zaledwie 20% gospodarki, najwyżej, obecnie mówimy o gospodarce, która w dużej mierze polega na usługach. Przemysł, produkcja jest tylko częścią dużego sektora gospodarczego. Więc ja muszę powiedzieć, że nie przyjmuję tej opinii o jednostronnej winie, czyli że polska gospodarka nie potrzebuje osiągnięć, innowacji, nowych technologii. Po pierwsze gdyby takie osiągnięcia były z naszej strony (mówię tu o szeroko rozumianym środowisku akademickim) to, gdyby tak było, że polska gospodarka nie potrzebuje, to te osiągnięcia byłyby natychmiast kupowane za granicą. W obecnej sytuacji, przy obiegu informacji, praktycznie rzecz biorąc przedsiębiorca, australijski, czy amerykański nie tylko europejski, który potrzebuje czegoś, to potrafi on prześledzić ośrodki badawcze gdziekolwiek one są, znaleźć właściwy ośrodek i zamówić w nim rozwiązanie – pod jednym warunkiem – że to rozwiązanie będzie skuteczne i będzie zrealizowane szybko. Przedsiębiorca nie ma czasu na to, żeby czekać na efekt po kilku latach. Zatem w dużej mierze wina za brak zainteresowania ze strony gospodarki tym co się dzieje w nauce jest po naszej stronie. Za mało jest widocznie gotowych rozwiązań, które by można było sprzedać, w dobrym słowa znaczeniu, przenieść do realnej gospodarki. Dlaczego ja o tym mówię? Wydaje mi się, że byłoby źle gdybyśmy się uspokojali wzajemnie, że wina jest na zewnątrz. Wina co najwyżej jest po obu stronach. Wyraźnie tutaj mówię o prywatnej gospodarce, o prywatnym biznesie, który liczy każdą złotówkę i oczywiście, że polski biznes jest słabszy, ale w Polsce istnieje już w tej chwili kilka tysięcy korporacji zagranicznych mających naprawdę dowolne pieniądze i przyzwyczajanych do zasysania wszystkich możliwych innowacji i osiągnięć, nowych technologii skądkolwiek tylko się da. Więc one też przecież analizują i przeglądają to co się dzieje w polskich politechnikach i uniwersytetach czy instytutach badawczych. Problem jest znacznie poważniejszy i moim zdaniem w dużej mierze wina leży po naszej stronie. To jest pierwsza rzecz.

Drugi temat, w którym też trudno mi się zgodzić z większością wypowiedzi, dotyczy tezy, że problem awansu naukowego jest problemem wewnętrznym środowiska akademickiego w Polsce. Moim zdaniem jest to bardzo istotny problem polityczny, bo on w gruncie rzeczy sposób rozwiązania tego problemu przesądzi o tym, czy Polska będzie krajem konkurencyjnym, i czy potencjał rozwojowy Polski będzie wystarczający, żebyśmy zaczęli gonić lepszych od nas, a nie zostać może nawet na stałe rezerwuarem pracy dla innych i mózgow dla innych. Według mnie przy rozwiązaniu tego problemu, o którym dzisiaj mówimy kluczowe jest stworzenie warunków zachęcających najzdolniejszych młodych Polaków do pozostania w Polsce i realizacji ich karier naukowych w uczelniach i instytucjach naukowych funkcjonujących w Polsce. Tak naprawdę to o tym powinniśmy rozmawiać i próbować znaleźć rozwiązanie, które ułatwi pozostanie najzdolniejszym młodym ludziom w kraju i realizowanie ich ambicji naukowych, ale także prawa do życia, do można powiedzieć dobrego życia tutaj w kraju. Moim zdaniem to wymaga rozwiązania dwóch problemów zasadniczych, czyli po pierwsze eliminacji barier praw-

nych i instytucjonalnych, które istnieją i blokują możliwość właśnie nie tylko szybkich karier, ale jeszcze raz powtórzę – realizacji przez najzdolniejszych ludzi tutaj swoich celów naukowych i drugie stworzenie takich warunków materialnych, które umożliwiają nie tylko prowadzenie badań naukowych, ale utrzymanie rodziny na właściwym poziomie. Mamy do czynienia z ludźmi dorosłymi, którzy nie powinni odkładać swoich decyzji życiowych tylko dlatego, że fanatycznie chcą badać i są fanatykami zrobienia, w dobrym słowa znaczeniu, wielkie kariery naukowej. Powinniśmy im umożliwić zarówno jedno jak i drugie.

I jeszcze jedna rzecz, która jest strasznie ważna, a może jeszcze bardziej trudna. Wszystkie zmiany, które powinniśmy w tej chwili zrobić przyniosą rezultat najwcześniej za 10 lat. W naszej skali czasowej w gruncie rzeczy trudno mówić o tym, że wprowadzenie zmiany przyniesie efekt szybko. Generalnie w szkolnictwie, w całym świecie naukowym, a szczególnie w szkolnictwie wyższym, czekanie na rezultaty to jest jeden z najtrudniejszych problemów. Każda zmiana wprowadzona w programie studiów daje efekt praktycznie rzecz biorąc po siedmiu latach, bo można sprawdzić rezultaty na dwóch czy trzech zaledwie rocznikach absolwentów. Więc prawdę mówiąc efekt prawdziwy będzie za wiele lat, ale i odpowiedzialność nasza nie zmniejsza się przez to, bo jeżeli my tego nie zrobimy to efekty negatywne będą widoczne dość szybko.

Ja jestem, jak już wiele razy to pisałem i mówiłem, przekonany, że w Polsce istnieje zbyt silne uwarunkowanie rozwiązań prawnych od liczby samodzielnych pracowników naukowych, w pewnym sensie, z pewną przesadą, ale nazywam to, że w Polsce rządzi nauką korporacja profesorska, korporacja w znaczeniu zawodowym. Patrząc z punktu widzenia korporacyjnego to oczywiście korporacja powinna dążyć do zastrzeżenia sobie praw do różnych uprawnień, no bo tak działa korporacja, ale nie jest to najlepsze rozwiązanie dla kraju. Nie chcę tego wątku w tej chwili rozwijać.

Drugim problemem równoczesnym jest jednowymiarowe, tu już kilku z mówców mówiło o tym, uzależnienie stopni karier od liczby publikacji, od liczby punktów KBN-owskich itd. itd. ale jakoś nigdzie, ja przynajmniej jakoś nie słyszałem, żeby w ramach ocen właściwie też oceniano liczbę aplikacji zastosowanych w realnych rozwiązaniach np. w gospodarce.

Mam kłopot, bo zapisałem sobie, żeby w tym momencie, aby skrócić wypowiedź, to powinienem powiedzieć, że szczegóły moich rozwiązań umieściłem w książce, którą napisałem i wydałem dwa lata temu, ale jest bardzo niepopularne cytowanie siebie, więc zrobię to z dystansem. Wydawnictwo Znak wydało książkę, w której przedstawiłem swój pomysł na reformę systemu szkolnictwa wyższego, ale także reformę finansowania szkolnictwa wyższego i badań naukowych, więc tylko dwa elementy dotyczące awansu naukowego. Jestem zwolennikiem wprowadzenia bardzo wysokich stypendiów dla doktorantów, dla pewnej grupy doktorantów, ja to przeliczyłem na 4000 osób rocznie, które w interesie państwa powinny dostać szansę rozwoju naukowego, ale także metodycznego, który pozwoli im w życiu sprawować ważne funkcje

i będą to ludzie najwyższej klasy. Państwo powinno wziąć na siebie kształcenie własnych elit i nie wywróci się nasze ubogie państwo finansując stypendia w wysokości 50 60 tysięcy złotych rocznie. Tę kwotę oszacowałem biorąc pod uwagę normalne pensje, które otrzymują moi uzdolnieni absolwenci, którzy przechodzą do biznesu. To nie są mityczne wynagrodzenia. 5000 zł pozwala już utrzymać rodzinę i przestać się zajmować dorabianiem, pozwala skoncentrować się temu młodemu człowiekowi na tym co jest najistotniejsze i co jest najsilniejszą jego stroną. Użyć jego głowy – to jest interes państwa. W skali państwa to jest tylko 720 milionów złotych rocznie, tylko, w skali państwa to są grosze. Oczywiście studia doktoranckie powinny być szersze, dla wszystkich którzy chcą na te studia się dostać i pozostali powinni za studia płacić. Jestem zwolennikiem bardzo drastycznego zaostrenia obrony doktoratu, wymagań dla osiągnięcia tytułu doktora i moim zdaniem powinno to być oderwane od świadectwa ukończenia studiów doktoranckich, bo wiele w tej chwili korporacji biznesowych będzie potrzebowało ludzi, którzy będą mieli pewne umiejętności analityczne, syntezujące, umiejętności wynikające z opanowania aparatu badawczego i naukowego na dość wysokim poziomie, niekoniecznie musi być od razu za tym tytuł doktora. Ja proponuję coś co jest bardzo proste i z radością słyszałem, że tutaj kilka osób mówiło o tym tylko, że na szczepku habilitacyjnym, no bo co by się stało gdyby obrona pracy doktorskiej od początku do końca była prowadzona w obcym uniwersytecie, nic by się nie stało, nie ma żadnych dodatkowych kosztów, a rolę np. Centralnej Komisji byłoby pilnowanie, żeby doprowadzić do autentycznego losowania miejsca, w którym się broni doktorat, żeby nie doszło do układów, grzecznościowych recenzji pomiędzy np. dwoma wydziałami, czy dwoma instytutami. Jest to do zrobienia, i jeżeliby jeszcze w ślad za tym CKK mogła odbierać uprawnienia doktorskie wydziału po 5 latach jeżeli liczba zakwestionowanych doktoratów w danym wydziale, czy radzie naukowej instytutu była za duża, to wprowadzilibyśmy skuteczną metodę pilnowania poziomu. No i drugie, zdaję sobie sprawę ze skrajnego rozwiązania, to jest likwidacja habilitacji i tytułu profesora i gwarantuję, mogę się założyć, zamierzam jeszcze ze dwadzieścia lat żyć, o bardzo dobrą butelkę whisky, że nic się wtedy złego nie stanie, natomiast uruchomimy mechanizmy, które zmuszą uczelnie do szanowania tytułu wewnętrznego profesora. To, co zresztą któryś z panów mówił o tym, że powstaje, już powstał, naturalny ranking uczelni, ale lada moment przestaniemy mówić o rankingach uczelni, wydziałów i przeważnie każdy z nas wie w swoim obszarze, z którym wydziałem się warto liczyć, gdzie panują bardzo dobre warunki rozwoju naukowego, gdzie jest najsilniejsza uprawiana nauka. Więc ten ranking powstaje, czy chcemy czy nie, i na tych uczelniach też dojdzie wtedy, jeżeli zerwiemy z tytułomanią, do walki o najzdolniejszych i najlepszych wykładowców, uczonych, bo to będzie interes uczelni. Jeden warunek, że wprowadzimy jeszcze jeden element konkurencji, czyli ubiegania się o środki publiczne, nie pomiędzy prywatnymi i państwowymi tylko dobrymi, a złymi. To wszystko.

Dr Inż. Wojciech Pillich

O racjonalny model awansu naukowego

Panie Przewodniczący, Szanowni Państwo, Krajowa Sekcja Nauki NSZZ „Solidarność” (KSN) zrzesza i reprezentuje pracowników uczelni publicznych, jednostek badawczo-rozwojowych oraz części instytutów PAN. Ma więc dobry przegląd problemów całej sfery wyższej edukacji i nauki.

Nawiązując do wypowiedzi na niniejszej konferencji, ze zdziwieniem przyjmuję zarzut stawiany związkom zawodowym, że bronią pracowników przed zwolnieniem. Taka jest ich rola społeczna i zgodnie z prawem KSN będzie występować w obronie pracowników, w szczególności swoich członków. Niestety, w niektórych uczelniach i jednostkach naukowych obserwujemy lekceważenie prawa. W ostatnich latach KSN reprezentowała pracowników w kilkudziesięciu postępowaniach przed sądami pracy. Kilkuset osobom sądy przywróciły prawa pracownicze. Kilka instytutów ochroniono przed pochopną likwidacją.

Omawiając problemy szkolnictwa wyższego i nauki już na wstępie muszę zaznaczyć, że pojawiające się tu sugestie, że to związki zawodowe należy obarczyć odpowiedzialnością za nieprawidłowości w sferze nauki i szkolnictwa, są wysoce nieuzasadnione. Samorządne społeczności akademickie reprezentowane przez swoich najlepszych przedstawicieli w radach wydziałów i senatach uczelni, a także w Radzie Głównej Szkolnictwa Wyższego i Centralnej Komisji do Spraw Stopni i Tytułów Naukowych dysponują potężnym zasobem prawnych narzędzi zarządzania. W organach tych znaczącą większość stanowi profesura i to ona stanowi o „stanie rzeczy” w szkolnictwie wyższym. Związki zawodowe pełnią w tych gremiach rolę co najwyżej obserwatorów.

Wyrażony tu pogląd o możliwości przekazania dużej części dydaktyki doktorantom, przypuszczalnie wynika z chęci oszczędzania na wynagrodzeniach. Odbiłoby się to z pewnością na jakości nauczania. Dosadnie taką sytuację opisuje porzekadło „uczył Marcin Marcina”. Doktoranci często nie potrafią wyegzekwować wiedzy od swoich niewiele młodszych kolegów. Na uczelni potrzebna jest dostatecznie liczna kadra z doświadczeniem dydaktycznym i praktyką, której nie zdobywa się w kilka miesięcy.

Środowisko KSN od początku zaangażowane w proces przemian ustrojowych – także w szkolnictwie wyższym – zabierało głos w dyskusji nad prawem dotyczącym szkolnictwa wyższego i nauki. Temat modelu kariery akademickiej był omawiany podczas prac nad ustawą o szkolnictwie wyższym z 12 września 1990 r. Już wtedy uznawano potrzebę zmiany tego modelu. Lecz na dyskusjach i propozycjach się kończyło. Kolejne propozycje zmian w ustawie przygotowały: w roku 1993 zespół prof. Władysława Findeisena (PW), w roku 1994 zespół prof. Jerzego Fedorowskiego (UAM). W latach 1997 i 1998 zespół pod przewodnictwem prof. Jerzego Osiewskiego (PW) przygo-

tował założenia do nowej ustawy wydane w tzw. żółtych książeczkach, przedstawiających wariantowe propozycje rozwiązań. Wymienić można także prace Forum kierowanego przez prof. Janinę Józwiak (SGH). Z kolei komisja legislacyjna KRASP pod przewodnictwem prof. Jerzego Woźnickiego, wydała w marcu 1998 r. tzw. zieloną książeczkę. Dyskusja się przewlekała, wskazywano na konieczność odważnych i zdecydowanych zmian w modelu polskiego systemu edukacji i nauki, lecz jasnej wizji zmian i realizacji wciąż brakowało. W takiej sytuacji Walny Zjazd Delegatów Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność” w czerwcu 1998 roku zobowiązał Radę KSN NSZZ „S” do przygotowania własnego projektu ustawy i podjęcia starań o skierowanie go na drogę legislacyjną. Za właściwe uznano ujęcie pełni spraw dotyczących szkolnictwa wyższego w jednym akcie prawnym²⁵. Zadanie powierzono zespołowi pod przewodnictwem Jerzego Olędzkiego (PW). Jesienią 1998 r. Ministerstwo Edukacji Narodowej zleciło napisanie projektu ustawy profesorom Michałowi Seweryńskiemu (UŁ) i Janowi Wojtył (AE Katowice). Na początku tych prac, 1 grudnia 1998 r. odbyło się spotkanie zespołu KSN z profesorami M. Seweryńskim i J. Wojtyłą w celu wzajemnej prezentacji założeń i koncepcji ustawy, a także rozpatrzenia możliwości współpracy. KSN uważał obowiązujący model kariery akademickiej za anachroniczny i nieprzystający do potrzeb naszego kraju. Okazało się wtedy, że profesorowie nie mieli upoważnienia zleciodawcy dla dokonania poważniejszych zmian, w tym zmian w modelu kariery. Dalsze prace zespołów trwały oddzielnie. Prace nad projektem autorskim, przejętym przez kierownictwo Ministerstwa miały kilkanaście wersji i nie zakończyły się do końca kadencji Sejmu III kadencji. Natomiast własny projekt ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, Rada KSN NSZZ „S” przyjęła na posiedzeniu 18 grudnia 1999 roku. Następnie projekt ten został złożony do łaski marszałkowskiej w listopadzie 2000 roku²⁶ jako projekt grupy posłów. Marszałek Sejmu jednak nie skierował projektu do prac legislacyjnych. Podjęta przez KSN ponowna próba porozumienia się co do zakresu i treści prac nad oboma projektami zakończyła się niepomyślnie²⁷.

Projekt KSN przewidywał:

- ujęcie wymienionych trzech dotychczasowych ustaw jedną ustawą,
- zatrudnienie nauczycieli akademickich na podstawie mianowania lub umowy o pracę, z pozostawieniem mianowania jako podstawowej formy zatrudnienia,
- zwiększenie finansowania uczelni,
- zwiększenie wymagań względem prac doktorskich (trzej recenzenci w tym dwaj zewnętrzni, opublikowanie rozprawy w internecie),
- jeden stopień naukowy doktora,

²⁵ Ustawa z 12. września 1990 r. o szkolnictwie wyższym., ustawa 12 września 1990 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym z oraz ustawa z dnia 26 czerwca 1997 r. o wyższych szkołach zawodowych.

²⁶ Projekt z 21.11.2000 r. ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Druk sejmowy nr 2701. Sejm RP III kadencji.

²⁷ Dyskusja z prof. J. Woźnickim podczas WZD KSN NSZZ „Solidarność” w Szczyrku, 8–10 grudnia 2000 rok.

- likwidację dotychczasowej habilitacji,
- konkurs na stanowisko profesora pomocniczego,
- nabycie tzw. uprawnień walidacyjnych poprzez wypromowanie jednego doktora pod własną opieką (uprawnienie to dopuszczaloby do udziału w przewodach doktorskich kolejnych doktorów),
- stanowisko profesora nadzwyczajnego – dobór kandydata zapewnia postępowanie podobne do przedwojennej habilitacji (ocena dorobku), a przede wszystkim konkurs pomiędzy kandydatami zgłaszającymi się z własnej inicjatywy lub zgłaszanymi w drodze ankiety przez profesorów różnych uczelni,
- stanowisko profesora zwyczajnego,
- likwidację tytułu profesora,
- przejęcie ograniczonych zadań Centralnej Komisji ds. Stopni i Tytułów przez Państwową Komisję Akredytacyjną.

KSN kontynuowała starania o zmianę prawa w Sejmie IV kadencji. Przy współpracy z posłami przedstawiono całościowy (lecz mniej radykalny) projekt prawa o szkolnictwie wyższym. Został on przedłożony Marszałkowi Sejmu w marcu 2004 roku²⁸ jako projekt poselski. Projekt przewidywał podobny model awansu naukowego, m.in. tylko jeden stopień naukowy doktora, lecz np. utrzymywał tytuł profesora. Projekt podpisali posłowie z różnych klubów poselskich opozycji, z tym, że po pewnym czasie posłowie z klubu PO swoje podpisy wycofali.

Równoległe projekt prawa o szkolnictwie wyższym opracował powołany przez Prezydenta RP zespół pod przewodnictwem prof. Jerzego Woźnickiego. Projekt przekazano Marszałkowi Sejmu w marcu 2004 r.²⁹ Podczas prac Parlamentu przyjęto jako podstawę projekt prezydencki. Wobec pojawienia się „cichej koalicji” posłów SLD i PO, stojącej murem za projektem prezydenckim, niewiele można było w nim zmienić – jedynie w kilku artykułach uwzględniono zapisy z projektu poselskiego. Mamy więc nową ustawę. Jaka ona jest – każdy widzi i może ocenić.

W dyskusjach parlamentarnych jednakże zgodzono się z koniecznością podjęcia możliwie szybko pracy nad zmianą modelu kariery akademickiej. Autorzy projektu prezydenckiego zobowiązali się do niezwłocznego podjęcia prac nad modyfikacją ustawy o stopniach i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki. Takie prace obecnie rozpoczął Zespół KRASP i PAN ds. Opracowania Modelu Awansu Naukowego pod przewodnictwem prof. Franciszka Ziejki.

Nie odnosząc się do proponowanych zmian i do tego, czy będą one dostateczne, nasuwają się następujące refleksje.

Projekt poselski uwzględniający model awansu naukowego, nie był z pewnością nagłym zaskakiwaniem środowiska akademickiego, czy Parlamentu. Wytrwale podejmowaliśmy starania, by przekonać rozmaite kręgi społeczne

²⁸ Poselski projekt ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, przedłożony Panu Marszałkowi Sejmu 31 marca 2004 roku. Druk sejmowy nr 2931. Sejm RP IV kadencji.

²⁹ Projekt ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, przedłożony Panu Marszałkowi Sejmu 23 marca 2004 roku. Druk sejmowy nr 2720. Sejm RP IV kadencji.

stwa do koniecznych zmian. Wbrew wielu lamentom trzeba wyraźnie podkreślić, że w projekcie poselskim doktorzy nie otrzymywali automatycznie pełnych uprawnień profesora. Jest walidacja – przez pomyślnie wypromowanie doktora, konkurs i ocena dorobku.

Dlaczego trzeba było tylu lat, by rozpocząć znaczącą dyskusję o modelu awansu naukowego? Wydaje się, że ciągle obowiązuje zasada „nie jest ważne CO kto mówi, ważne jest KTO co mówi”. Obecnie już można otwarcie dyskutować o modelu awansu naukowego. Dla zrozumienia sytuacji panującej w środowisku, może pomóc zastanowienie się nad przyczynami nieudanego eksperymentu z Komitetem Badań Naukowych i braku dyskusji na temat przyczyn tej klęski. Powinniśmy przyjąć taki model awansu, by nauka przyczyniała się w pierwszej kolejności do rozwoju kraju. Bowiem – mimo, że cierpimy na brak środków finansowych – to nie jest to największy nasz problem.

Prof. Piotr Węgleński

Kluczową sprawą w karierze i w awansie akademickim wydaje się być rozstrzygnięcie problemu habilitacji. Na pewno wszyscy się zgodzimy, że trzeba podwyższać (lub utrzymywać) wysoki poziom doktoratów. Studia doktoranckie są w tej chwili trzecim etapem studiów i myślę, że dzisiaj nie powinniśmy o doktoratach dyskutować – to jest element studiów. Rozważajmy model kariery akademickiej od doktoratu. Czy profesorów, tak jak to proponuje Krzysztof Pawłowski wybierać spośród najzdolniejszych doktorantów oferując im stypendia? Moim zdaniem zdecydowanie nie, ponieważ my nie mamy żadnych kryteriów, na podstawie których stwierdzimy, że wysokie stypendium należy się Kowalskiemu, a nie Zielińskiemu. To dopiero możliwe jest wtedy, jeżeli ktoś zrobi doktorat, wykaże się pozytywnymi rezultatami pracy badawczej i zaproponuje projekt, który warto będzie sfinansować. Zgodziłbym się z Krzysztofem Pawłowskim, tyle że bardzo wysokie stypendia dla młodych naukowców, przyznawałbym dopiero po doktoracie. Stypendysta otrzymuje tam pieniądze na to, żeby spędzić rok za granicą, żeby przyjąć trzech kolegów do pracy, wyposażyć swój warsztat pracy i może pracować samodzielnie bez oglądania się na zwierzchników. Myślę, że taki system przyspieszyłby ogromnie awans naukowy młodych uczonych.

Profesor Woźnicki zaczął od tego, że habilitacja upadła, a w jej miejsce należy wprowadzić ocenę dorobku lub drugą ścieżkę do profesury bez jakiegokolwiek oceny. Mam następujące propozycje: (1) Ocenę dorobku nazywajmy nadal habilitacją. We wszystkich naukach przyrodniczych już obecnie sprowadza się do oceny dorobku – habilitant przedstawia pewną liczbę publikacji. Nie wierzę, by ktoś oceniał dziś dorobek naukowy na podstawie liczby stron, czy liczby publikacji. Czy nasze systemy parametryzacji są znakomite? Oczywiście nie, ale sądzę, że przynajmniej w naukach przyrodniczych, umiemy ocenić dorobek naukowy przyzwoicie. Sły-

szalem, że przeciwko habilitacjom wysuwa się argument, że jakoby naukowiec musi przerwać pracę naukową i zająć się robieniem pracy habilitacyjnej. Praca habilitacyjna powinna być normalną kontynuacją pracy naukowej.

Czy może być druga furtka lub druga ścieżka do osiągnięcia stanowiska profesora na uczelni, czy w instytucie oprócz tej po habilitacji? Profesor Woźnicki proponuje stanowisko *visiting professor*. Sądzę, że to dobra propozycja. Tę ścieżkę można stosować dla wszystkich tych, którzy przepracowali kilkanaście lat w krajach, gdzie nie ma habilitacji i dla tych, którzy są wybitnymi specjalistami np. od budowy mostów, a nie mają dorobku naukowego w postaci publikacji naukowych.

Chciałbym zwrócić uwagę na to, co powiedział profesor Samsonowicz: główną bolączką naszego życia naukowego są grzesznościowe recenzje. Padło kilka pomysłów dotyczących zobiektywizowania naszego systemu oceniania. Np. aby konkurs na stanowisko profesora nie był przeprowadzany w macierzystej uczelni. To chyba nie jest dobry pomysł, dlatego, że gdy zainwestujemy w młodego człowieka, stworzymy mu warsztat pracy, damy mu mnóstwo pieniędzy i on ma wspaniałe osiągnięcia, buduje prestiż uczelni, to chcielibyśmy go w we własnej uczelni zachować. Czy doktoraty i habilitacje powinno się zawsze robić na innej uczelni? Ja myślę, że jest to nierealistyczne. Jeżeli uważamy, że nasz system oceny jest niesprawiedliwy i nieuczciwy, to nie stanie się uczciwszy, jeżeli dwie uczelnie zaczną „wymieniać się” między sobą komisjami kwalifikacyjnymi. Byłbym bardzo za tym, żeby myśleć o stworzeniu systemu selekcyjnego recenzentów prac doktorskich i habilitacyjnych, nie spośród kandydatów proponowanych przez promotora lub własną uczelnię, ale przez zewnętrzne ciało, być może Centralną Komisję.

Prof. Franciszek Ziejka

Proszę Państwa, wysłuchaliśmy wystąpień panelistów. Pora zatem na mnie. Chciałbym podzielić się z Państwem kilkoma uwagami. My nie odkrywamy tu na nowo świata, wpisujemy się tylko w określoną akademicką tradycję. Chciałbym Państwu przypomnieć, że na naszym Uniwersytecie Jagiellońskim, aż do lat trzydziestych XX wieku każdy student kończący studia, i to wcale nie dłuższe od dzisiejszych, otrzymywał stopień doktora. W drugiej połowie dziewiętnastego wieku wprowadzono *veniam legendi*, czyli uprawnienia do prowadzenia wykładów z danej dyscypliny naukowej. Jeśli ktoś dostał *veniam legendi* z historii starożytnej mógł prowadzić wykłady z historii starożytnej na uniwersytecie, ale nie dostawał za to pensji, bo wykładał jako „*privat docent*”. Z czasem, gdy zwolniło się stanowisko profesora, mógł stanąć do konkursu na to stanowisko. Na stanowiska profesorskie obowiązywał zawsze konkurs. Był to konkurs „prawdziwy”, a nie pozorowany. Jego procedura była bardzo konkretna: kandydaci byli podawani procesowi ankietyzacji. Wszyscy profesorowie z danej dyscypliny naukowej, ze wszystkich uniwersytetów,

byli zobowiązani do wypowiedzenia się, czy ten albo ów kandydat, który aplikuje o stanowisko profesora, rzeczywiście na to stanowisko zasługuje.

Może warto rzeczywiście wrócić do doświadczeń naszych przodków? Może warto powrócić do sposobu nadawania kandydatom na stanowisko samodzielnego pracownika naukowego *veniam legendi*? Może habilitacja mogłaby być po prostu uprawnieniem do prowadzenia wykładów i opieki nad doktorantami? Można by ją otrzymać na podstawie oceny całego dotychczasowego dorobku, a nie specjalnie przygotowanej rozprawy habilitacyjnej? Spróbujmy wykorzystać doświadczenia francuskie. Zmieńmy charakter habilitacji: niech to nie będzie stopień naukowy, ale uprawnienie zawodowe: do prowadzenia wykładów a także – do kierowania doktoratami. Gdybyśmy przyjęli tak koncepcję habilitacji, nie byłoby wówczas sygnalizowanych tu kłopotów związanych z przerywaniem dotychczasowych badań i podejmowaniem nowego tematu. Tak rozumiana habilitacja w znaczący sposób korygowałaby sytuację w naukach humanistycznych. Zamiast kolejnej książki (i to koniecznie z bogatym aparatem przypisów i komentarzy!) można byłoby przedstawić do habilitacji cały swój dotychczasowy dorobek. Zamiast kolokwium habilitacyjnego przed całą radą wydziału wystarczyłoby spotkanie kandydata z pięcioosobowym jury fachowców? Nie bójmy się zmian. One mogą okazać się szansą dla młodych zdolnych ludzi.

Oczywiście, nie twierdzę, że jest to jedyna droga rozwiązania sprawy awansu naukowego w Polsce. Można przyjąć zupełnie inne rozwiązanie. Spróbujmy rozważyć następujące rozwiązanie: zostawiamy habilitację w dzisiejszej postaci, z koniecznością przygotowania nowej monografii, czy podjęciem zupełnie nowej problematyki badawczej, z kolokwium habilitacyjnym. Ale w tej sytuacji – zrezygnujmy z tytułu naukowego profesora. Uznajmy, że człowiek z habilitacją jest dostatecznie dobrze przygotowany nie tylko do prowadzenia wykładów i opieki nad doktoratami, ale nade wszystko – do prowadzenia samodzielnych badań naukowych. Komu w tej sytuacji potrzebny jest tytuł naukowy profesora i związana z tym dość skomplikowana procedura? Może należałoby zastąpić tytuł naukowy profesora procedurą pozyskiwania kolejnych stopni profesorskich? Dlaczego nie skorzystać w tym wypadku z doświadczeń niemieckich i nie uporządkować całej profesorskiej tytułatury?

Przypomnę: dziś w Polsce mamy trzy stanowiska profesorskie (profesor nadzwyczajny bez tytułu naukowego, czyli tzw. profesor „uczelniany”, profesor nadzwyczajny z tytułem naukowym, wreszcie profesor zwyczajny). Nadto mamy jeszcze tytuł profesora. Ktoś, kto ma kontakt z cudzoziemcami, wie, ile kłopotów nastęrcza wyjaśnienie im wszystkich zasygnalizowanych wyżej zawilości związanych z karierą „profesora” w Polsce. A może warto pomyśleć o rezygnacji z tytułu naukowego profesora i zastąpieniu go stopniami profesorskimi?

Jako człowiek głęboko „zanurzony” w tradycji XIX-wiecznej, ale mający też spore doświadczenie XX-wieczne, proponuję rozważyć następujący wariant kariery profesorskiej. Zamiast stanowiska profesora nadzwyczajnego z tytułem i bez tytułu (tzw. „uczelnianego”), oraz profesora zwyczajnego może wystarczyłoby wprowadzić u nas po prostu **stanowisko profesora**. Ale dodajmy od razu:

profesora co najmniej **czterech kategorii** (można je oznaczać bądź cyframi rzymskimi (I, II, III, IV), bądź alfabetem arabskim (A,B,C,D)). Po uzyskaniu habilitacji młody uczony uzyskiwałby stanowisko profesora najniższej kategorii. Mógłby uzyskać to stanowisko tylko w drodze otwartego konkursu (otwartego także dla kandydatów zagranicznych), opartego na zasadzie **ankietyzacji** (dossier kandydatów przesyłane byłoby do co najmniej dwunastu – polskich bądź także zagranicznych – specjalistów danej dziedziny nauki z prośbą o wskazanie najlepszego!). Poszczególne kategorie profesora winny w zasadniczy sposób różnić się **wysokością poborów**. Kategoryzacja profesorów winna nie tylko uprościć całą nomenklaturę w naszym systemie, ale nade wszystko wprowadzić do tego systemu czynnik dopingu (finansowego) sprowadzający się do zasady: *będziesz więcej pracował, będziesz osiągał lepsze wyniki, otrzymasz wyższe uposażenie!* Oczywiście, każdorazowy awans profesora do wyższej kategorii winien wiązać się z uzyskaniem przez niego osiągnięć naukowych potwierdzonych **ankietą** rozsyłaną już może tylko do sześciu specjalistów z danej dziedziny. Przyjęcie takiego rozwiązania dawałoby niewątpliwie wielu młodym zdolnym uczonym impuls do wspinania się w naukowej hierarchii uczelnianej i ogólnopolskiej. Należy dodać: pozyskanie stanowiska profesora (najniższej kategorii) wiąże się z **mianowaniem**. To znaczy: następuje stabilizacja kadry samodzielnej, ale przed każdym uczonym otwiera się perspektywa „walki” o wyższą kategorię, tzn. o wyższy prestiż ale i o wyższe uposażenie!

Podobny system wprowadzono we Francji i w Niemczech. I wszystko wskazuje na to, że tam się sprawdził. Dlaczego u nas miałyby się nie sprawdzić? Proponowany tu motywacyjny system awansu naukowego winien doprowadzić także do stabilizacji kadry naukowej na naszych uczelniach. Młody, zdolny uczony będzie odtąd sumiennie pracował w jednej uczelni, bowiem będzie mógł uzyskać kolejną kategorię profesora, a nie będzie wędrował po Polsce w poszukiwaniu dodatkowych groszy do swej podstawowej pensji.

Przedstawiam Państwu dwie alternatywne drogi **skrócenia drogi awansu naukowego w Polsce**. Są to moje prywatne przemyślenia. Dlatego proszę nie przykładać do nich większego znaczenia, jak do jakiegokolwiek innego wystąpienia. Wszystkie są równie ważne i wszystkie zasługują na rozważenie. To tyle na teraz – jak mawiają niektórzy moi przyjaciele.

DYSKUSJA

Prof. Wojciech Mitkowski

Kilka uwag na temat studiów doktoranckich, którymi chcę się podzielić z obecnymi tu młodszymi Kolegami Doktorantami. Sam odbywałem Studia Doktoranckie na Wydziale Elektrycznym AGH w latach 1970–1973, zakończone obroną pracy doktorskiej w dniu 1.12.1973.

Jest oczywiste, że w większości przypadków doktoranci stanowią przyszłą kadrę naukową. Podejmowane decyzje w tym obszarze będą obserwowane dopiero w przyszłych pokoleniach, stąd na decydentach spoczywa duża odpowiedzialność. W chwili obecnej kształtujemy przyszłych „Mistrzów”. W pracy naukowej nadal dużą rolę odgrywa podstawowa relacja mistrz-uczeń. Doktoranci uczą się warsztatu pracy (i nie tylko) podglądając, naśladując zachowania swoich mistrzów (promotorów rozpraw).

Spoglądając wstecz uświadamiam sobie, że największą korzyścią z okresu studiów doktoranckich było poznanie różnych osobowości i nawiązanie kontaktów (niektóre z nich trwają do dnia dzisiejszego) z kadrą wykładającą. Dla przykładu wymienię profesorów: J. Sejdlera z Gdańska, S. Paszkowskiego z Wrocławia, K. Malanowskiego, A. P. Wierzbickiego, J. Kudrewicza, K. Mańczaka z Warszawy, następnie z Krakowa J. Szarskiego, A. Pelczara, Z. Kowalskiego, A. Turowicza, A. Lasotę, Z. Opiala, a z okresu studiów Cz. Olecha. Kierownikiem tego Studium Doktoranckiego był prof. Henryk Górecki, który również dbał o należyte kontakty z przemysłem (były to studia doktoranckie z dziedziny nauk technicznych).

Doktoranci stanowią zbiór warunków początkowych dla procesu czasowego kariery akademickiej. Niestety obecnie funkcje określające przynależność do początkowego zbioru doktorantów są bardzo rozmyte. Praktycznie prawie każdy może zostać zakwalifikowany do tego zbioru. Masowość obniża poziom. Patrząc w przeszłość wyraźnie widzę, że nawet niewielka zmiana warunku początkowego na początku kariery akademickiej wywołuje zasadniczo różne przebiegi czasowe tych karier akademickich. Ustawienie warunku początkowego jest czasem dziełem przypadku. Być może tu jest miejsce na ten łut szczęścia, o którym wcześniej wspomniano. Doktoranci powinni sobie z tego zdawać sprawę. Doktorant wybiera sobie promotora, a promotor ma pewien wpływ na ustawienie prawidłowego warunku początkowego kariery akademickiej.

Na zakończenie uwaga o skali problemów doktorantów teraz i w przeszłości. Obecnie w Polsce mamy około 30 tys. doktorantów. Akademia Górnicza (otwarta zresztą w UJ 20.10.1919 roku przez Naczelnika Państwa J. Piłsudskiego, w obecności Rektora UJ S. Estrejchera) wypromowała do roku 1939 tylko 7 doktorów i przeprowadziła 14 habilitacji (uprawnień do wykładania; uprawniony do wykładania otrzymywał tytuł docenta). Tu warto przypo-

mnieć, że trzyletnia przerwa w prowadzeniu wykładów wymagała ponownego procesu habilitacyjnego. Teraz mówi się, że za kilka lat w Polsce ma być około 100 tys. doktorantów (rozumianych w świetle nowej ustawy jako uczestników studiów doktoranckich).

Prof. Katarzyna Niemirowicz-Szczytt

Wydaje mi się, że można by było zawalczyć o to, żeby w projektach badawczych finansowanych przez ministerstwo jednak była możliwość stypendium dla doktoranta. Dla nauk eksperymentalnych jest to możliwość połączenia środków na badania z robieniem doktoratu. Ja się starałam o to i próbowałam uzyskać odpowiedź na pytanie dlaczego tego nie można wprowadzić i powiedziano mi wtedy, że nie można łączyć badań z kształceniem w naszym kraju, czyli że nie można łączyć działalności badawczej, której dotyczy projekt badawczy z kształceniem, którym jest robienie doktoratu. I to była odpowiedź ministra. I nadal tego nie ma. mamy granty promotorskie i ja bardzo się cieszę, że są granty promotorskie, bo to nam czasami umożliwia w naukach eksperymentalnych zakup środków niezbędnych do wykonania tej pracy eksperymentalnej, ale dlaczego nie możemy łączyć doktoratu z projektem badawczym? Uważam że to jest rzecz, o którą KRASP mógłby zawalczyć.

Prof. Ewa Benko

Proszę Państwa, uważam, że mamy coraz bardziej wykształconą młodzież i równocześnie bardziej obytą z najnowszymi technikami badawczymi. Wynika to ze spektakularnego rozwoju nauk ścisłych i technicznych, obserwowanego w ostatnich latach i z coraz powszechniejszego dostępu do aparatury badawczej, o jakiej moje pokolenie 30 lat temu nie mogło nawet marzyć. Jest to ważne szczególnie w naukach technicznych, które reprezentuję. Dzięki zacieśniającej się międzynarodowej współpracy naukowej można np. prowadzić badania z użyciem promieniowania synchrotronowego, które są bardzo drogie, i które są całkowicie finansowane przez międzynarodowe instytucje naukowe. Jedyнным warunkiem jest napisanie interesującego projektu badań, który zostanie zaakceptowany przez międzynarodową komisję oceniającą. Przy dobrym promotorze, czy opiece pracy, nie tylko doktoranci, ale nawet magistranci mogą uczestniczyć w międzynarodowych badaniach na najwyższym poziomie. I tutaj podkreślić należy rolę promotora, który musi mieć odpowiednią reputację. naukową i umiejętność jasnego formułowania problemów badawczych, aby napisany przez niego projekt badawczy zyskał akceptację surowych przecież gremiów decyzyjnych. Mając dobrego promotora i dostęp do takiej aparatury

można wartościową pracę doktorską obronić po trzech, a w szczególnych przypadkach, nawet po dwóch latach. Wydaje mi się, że zawsze były wybitne, średnie i słabe doktoraty, po prostu 30 lat temu było ich znacznie mniej. Wykształcenie jest elementem kultury i cywilizacji i dlatego należy się cieszyć, że coraz więcej młodych ludzi chce się kształcić na wyższym poziomie niż studia magisterskie. To nie muszą być tylko najlepsi spośród studiujących, po dobrym doktoracie, podejmując pracę w przemyśle, i tak, w większości przypadków, będą lepsi niż ich koledzy, którzy ukończyli tylko studia magisterskie

Jeśli chodzi o stypendia, uważam, że przy niedostatecznym finansowaniu nauki, korzystne byłoby wprowadzenie systemu amerykańskiego, gdzie doktoranci (szczególnie pierwszorocznicy) są wynagradzani za prowadzenie zajęć ze studentami. Doktoranci nie mogą jednak mieć więcej niż 50% pensum normalnego nauczyciela akademickiego, muszą bowiem mieć czas na przeprowadzenie badań związanych z doktoratem. Gdyby zreformować system kształcenia w polskich uczelniach, w większym stopniu włączając w proces dydaktyczny doktorantów, to pieniądze na stypendia można by łatwiej wygospodarować. Natomiast najzdolniejszym powinno się przyznawać, jak dotychczas, stypendia pochodzące z budżetu. Ponadto jest jeszcze możliwość, zdobywania pieniędzy z różnych grantów. Chciałabym jeszcze ustosunkować się do problemu poruszonego przez Pana Kozłowskiego, który tłumaczył, że powinniśmy prowadzić takie badania, które mają charakter aplikacyjny. Powiem raz jeszcze, badania aplikacyjne powinno się prowadzić we współpracy z firmami przemysłowymi. Tak jak jest we wszystkich rozwiniętych krajach. Np. w Stanach Zjednoczonych firmy zakładają własne laboratoria przemysłowe, które prowadzą badania, zatrudniają najlepszych naukowców. Są to głównie źródła „posad” dla młodych doktorów nauk technicznych i przyrodniczych. Proszę Państwa firmy te z własnych środków wygospodarowują pieniądze na badania, nie uczelnia sama jako taka, i im się to opłaca, a wdrożenie nowości to jest ok. dwa procent tego co zostało zrobione w sferze naukowej w ciągu roku. Tu zwracam się jeszcze raz do tych z Państwa, którzy mówią, że my powinniśmy mieć przede wszystkim osiągnięcia aplikacyjne. Aplikacyjne prace badawcze wymagają zainwestowania pieniędzy przez zainteresowanego ich wynikami. Jeżeli nie ma pieniędzy, które powinny pochodzić głównie od przemysłu, to nie będzie postępu technologicznego. Przy współczesnym poziomie technologii nie ma „tanich” wynalazków.

Prof. Andrzej Jajszyk

Jestem zdecydowanym przeciwnikiem znajdowania „trzeciej drogi” w zasadach awansu naukowego. Tego typu pomysły były przedstawiane i na tej konferencji. Uważam, że powinniśmy równać do najlepszych i szukać sprawdzonych wzorców. Chciałbym tutaj porównać nas do Stanów Zjednoczonych – *toutes pro-*

portions gardées [we właściwej skali]. W Stanach Zjednoczonych jest około 4000 wyższych uczelni najróżniejszej jakości. W Polsce jest około 400 wyższych uczelni. W Stanach Zjednoczonych, z tych 4000 uczelni, tylko około pięćdziesięciu należy do grupy naprawdę markowych uniwersytetów, szeroko znanych w świecie. Gdybyśmy zastosowali te same proporcje w Polsce, wypadaloby tylko pięć bardzo dobrych uczelni. Budzi to zapewne zdziwienie, bo przecież mamy w naszym kraju co najmniej kilkadziesiąt wyższych uczelni, jak to się mówi, z ambicjami. Ale czy gdybyśmy zmienili system finansowania uczelni i doprowadzili do zlikwidowania finansowania statutowego, a pozostała wyłącznie walka o granty – czy po paru latach nie okazałoby się, że w Polsce też rzeczywiście mamy pięć markowych uczelni? Jest to całkiem możliwe, ponieważ te najlepsze uczelnie ściągałyby na zasadzie konkursów takich ludzi, którzy granty zdobywają. Czyli nie byłyby potrzebne habilitacje, czy tytuły profesorskie; wystarczyłyby wewnętrzne konkursy uczelniane na stanowiska, ponieważ dobry uniwersytet wiedziałaby, że jak przyjmie się kolegę, ale słabego, to po prostu uczelnia wypadnie z pierwszej ligi. Taka koncentracja talentów niewątpliwie ułatwiłaby kształcenie w Polsce najzdolniejszych absolwentów szkół średnich i doktorantów, którzy teraz wypływają, coraz szerszym strumieniem, do uczelni na Zachodzie. Pozwoliłaby także na tworzenie zespołów naukowych mogących konkurować z najlepszymi.

Rafał Ruzik

Pan Rektor Smólski powiedział, że może trochę zbyt ambitnie wybiegłem z Europejską Kartą Naukowca dotyczącą studiów doktoranckich. Nie sądzę Panie Rektorze. Odnosi się to też do tego, co tu padło później, że powinniśmy zacząć omawianie modelu kariery naukowej już po osiągnięciu stopnia doktora. Otóż jasno wynika z zaleceń Komisji Europejskiej, że początek drogi naukowej zaczyna się na etapie studiów doktoranckich. Ja się zgadzam z Panem Profesorem Smólskim, że ważna jest relacja mistrz-uczeń. Tak powinno być, mistrz powinien wspomagać w tej pracy, ale to już jest samodzielna praca naukowa. Te cztery lata studiów doktoranckich są już tym początkiem drogi naukowej i myślę, że to jest bardzo istotny etap tej drogi naukowej, ponieważ w tym momencie kształtują się poglądy, zachowania, etyka zawodowa. To jest etap dorastania do bycia prawdziwym naukowcem, dlatego właśnie ważna jest osoba mistrza.

Myślę, że bardzo istotna jest sprawa, o której też już tutaj dyskutowano – aby utrzymać wysoką jakość kształcenia potrzebujemy dobrych i świadomych promotorów. Dobrych myślę, że nie muszą tłumaczyć, a świadomych: aby wiedzieli dlaczego przyjmują doktorantów, zapewniali im odpowiednie warunki do rozpoczynania właśnie tej drogi naukowej. Inna sprawa, wydaje mi się, że należy stworzyć kilka modeli kariery naukowej doktorantów w zależności od dziedzin nauki, ale także w ramach poszczególnych dziedzin zastanowić się nad kilkoma rozwiązaniami. Wiadomo, że tylko niewielka część zostanie później na uczelni,

większość jednak wyjdzie na zewnątrz. Można zastanawiać się aby tym, którzy będą chcieli zostać zaproponować kursy pedagogiczne, a tych którzy będą wychodzić na zewnątrz przygotować np. w zakresie zarządzania, ponieważ to czym oni się zajmują, to jest jakby tylko część tego, czego oczekuje od nich przemysł. Jeżeli my zadamy o to, żeby oni byli wykwalifikowani nie tylko w tej swojej wąskiej dziedzinie, ale też aby mieli dodatkowe atuty, wtedy będą chętniej zatrudniani i będą „atrakcyjnym towarem” na rynku.

Prof. Tomasz Winnicki

Ustawa z 1990 roku otworzyła wolny rynek wyższej edukacji, co skutkowało powstaniem do 1997 roku pierwszych 150 szkół prywatnych, głównie licencyjnych, a po ukazaniu się ustawy o wyższych szkołach zawodowych drugie tyle niepublicznych oraz do dziś 34 publiczne szkoły zawodowe.

Kontrowersyjność szybkiego powstawania pierwszego stopnia studiów wyższych, poza uczelniami akademickimi, to nawet nie duża liczba, za to dobrze widocznych oraz nagłośnionych przypadków różnego typu patologii, ale przede wszystkim konflikt kadrowy, który stał się głównym motywem wygenerowania nowej ustawy.

Pod pretekstem wdrażania zasad Procesu Bolońskiego, wpisano cały obszar wyższej edukacji w blisko 120 kierunków studiów, określając już na I stopniu minima kadrowe, trudne do spełnienia, nie tylko w grupie profesury i nie tylko w licznych kadrowo deficytowych kierunkach. Resztę zdyscyplinowało działanie PKA – stróża jakości, tak we wstępnym etapie zatwierdzania kierunków studiów, jak też późniejszej kontroli przestrzegania zobowiązań przyjętych przez uczelnię przy aplikacji o kierunek.

W tej sytuacji sprawą przeżycia szkoły zawodowej stało się zapewnienie kadry nauczycieli akademickich. Przy coraz mniejszej zamożności szkół sektora prywatnego oraz pierwotnym grzechu ubóstwa publicznych, coraz większego znaczenia nabiera długofalowa polityka kadrowa – budowanie własnej kadry, pracującej w PWSZ na podstawowym miejscu zatrudnienia.

W licznych wypowiedziach młodych doktorów i doktorantów, w trzeciej sesji tej konferencji, słyszało się troskę o kurczenie się liczby miejsc pracy w szkołach akademickich, zwłaszcza w dużych, macierzystych ośrodkach, a jako alternatywę wskazywano rosnące procentowo zatrudnienie w sektorze gospodarczym. Jestem przekonany, że pominięto jeszcze trzecią opcję zatrudnienia doktorów oraz doktorów habilitowanych (czy osoby uzyskujące status samodzielności innym przyszłym mechanizmem awansu) w wyższych szkołach zawodowych obu typów własności.

PWSZ byłyby gotowe natychmiast przystąpić do współfinansowania przedwodów kwalifikacyjnych. Senat szkoły autora wprowadził takie regulacje, na razie tylko w postaci ponoszenia 50% kosztów formalnych prowadzenia prze-

wodu, własnych pełnozatrudnionych nauczycieli akademickich, w szkole akademickiej. Zacznie ważniejsze jest jednak pełne finansowanie pracy badawczej przyszłego pracownika, który jest jeszcze doktorantem lub >post-dokiem< w uczelni akademickiej.

Zawodowe szkoły publiczne nie udźwigną tego ciężaru bez systemowego wsparcia budżetowego. Jedną z już podejmowanych możliwości są granty promotorskie, ale znów do zdefiniowania jest wiele parametrów w sytuacji, w której doktorant, a przeważnie również jego promotor, są w szkole akademickiej, a miejscem zatrudnienia ma być szkoła zawodowa. Jeszcze trudniejsze wydaje się wprowadzenie do tego układu promotora ze szkoły zawodowej – przyszłego mistrza i szefa obecnego doktoranta.

Istotne byłoby również wprowadzenie ogólnopolskiego systemu informacji o potrzebach kadrowych wyższych szkół zawodowych i ich ofertach współfinansowania przewodów, z perspektywy przyszłego zatrudnienia doktora lub profesora.

Należałoby tu wykorzystać zarówno coraz powszechniejszy obieg miesięcznika *Forum Akademickie* w naszym środowisku i za jego pośrednictwem ogłaszać konkursy na stanowiska profesorskie, jak też założyć odpowiednią informacyjną stronę internetową.

Anna Sajdak

Jestem adiunktem w Instytucie Pedagogiki. Wczoraj z wielką uwagą wysłuchałam głosów przede wszystkim profesorów, młodszych lub starszych, stażem, wiekiem. Dzisiaj wysłuchałam także doktorantów, czyli młodych naukowców. I brakuje mi tutaj na tej sali adiunktów, doktorów, wykładowców, starszych wykładowców, czyli tych wszystkich, których dotyczy sprawa. Rozglądam się po sali i nie ma ich tutaj. Ja znalazłam zaproszenie w „Forum Akademickim”, dzwoniłam, pytałam, dlatego też tutaj jestem. Brakuje mi tej strony bardzo ważnej, tej grupy społecznej naszej, która by przedstawiła swoje problemy. Od wczoraj usiłuję ściągnąć na tę konferencję moich kolegów i koleżanki z Instytutu. Niemalże wszyscy są zajęci dydaktyką. Są albo na studiach zaocznych, albo na dyplomowych. W tym momencie zajmują się zarabianiem pieniędzy.

Prof. Piotr Wroczyński

Pracuję na Politechnice Gdańskiej, jestem także członkiem Rady Głównej Szkolnictwa Wyższego, wybranym przez Kurię Doktorów Uczelni Technicznych.

Na początku chciałbym poprzeć wypowiedź Pani Sajdak. Rzeczywiście najważniejsza, bo i największa grupa nauczycieli, licząca powyżej czterdzie-

stu tysięcy, nie została zaproszona do czynnego udziału w tej Konferencji. A mogła być zaproszona do wygłoszenia zwartego referatu, który wniósłby opinie i z tej grupy.

Było tu rozważane, czy powinniśmy coś zmienić w szkolnictwie wyższym, czy też może to jeszcze nie czas, może trzeba poczekać na zmianę sytuacji zewnętrznej, gospodarczej, politycznej, czy czegoś innego. Chciałbym powiedzieć, że może już jest za późno na takie rozważania i należy przystąpić do zmian.

Chciałbym ustosunkować się do inicjatyw, aby przejść na inny, mniej formalistyczny, a bardziej całościowy sposób oceny nauczycieli. To między innymi zaproponowane było przez Przewodniczącego tych obrad, Pana Profesora Ziejkę, w wywiadzie dla Forum Akademickiego, i tę myśl popieram.

Od sześciu lat, najmniej dwa razy do roku zbierają się elektorzy do RGSzW z Kurii Doktorów Uczelni Technicznych, skupieni w organizacji porządowej Forum Elektorów Kurii Doktorów. Dzięki temu mamy możliwość na bieżąco śledzić, co dzieje się w uczelniach technicznych. W ostatnim dziesięcio- czy piętnastoleciu kolosalnie wzrosła liczba studentów. Często na jeden kierunek studiów rekrutuje się więcej niż pół tysiąca kandydatów. W tej sytuacji liczebność kadry nauczycieli akademickich najwyższego stopnia, czyli profesorów jest niewystarczająca. Stało się normalną praktyką, że adiunkci wykładają, egzaminują, prowadzą prace magisterskie, nie mając stopnia doktora habilitowanego, To zaangażowanie i zaabsorbowanie sprawami uczelni odbija się negatywnie na realizacji prac habilitacyjnych. I teraz rodzi się pytanie co robić z tymi bardzo dobrymi nauczycielami? Jeśli na wydziałach jest jeszcze dostateczna liczba godzin dydaktycznych, to mają szansę na etat starszego wykładowcy. Jeśli nie – to otrzymują wypowiedzenie. Pomimo tego, że są nadal aktywni na wielu polach, w tym w pozyskiwaniu pieniędzy w formie różnego rodzaju grantów oraz zleceń z przemysłu i pomimo, że są realizatorami prac badawczych z programów krajowych i międzynarodowych to i tak muszą odejść, bo nie mają stopnia doktora habilitowanego. Jest to szczególnego rodzaju „wyzłomowanie”, które bardzo opłaca się zarządowi uczelni: za tą samą pensję nauczyciele świadczą nie 210 a 360 godz. pracy dydaktycznej.

Niezbędne jest rozwiązanie systemowe, zapewniające możliwość pracy dla dobra uczelni, bez konieczności posiadania stopnia doktora habilitowanego. Jest niemożliwie, aby wszyscy pracujący na stanowiskach adiunktów wykonali z powodzeniem pracę habilitacyjną i prawdopodobnie jest to zbędne. Potrzebna jest wielotorowość awansu akademickiego, co sprawdza się w wielu krajach. Tym czasem na wielu spotkaniach poświęconych awansom akademickim, zamiast poszukiwania rozwiązań systemowych powraca temat dyżurny: czy znieść habilitację czy nie? Jeśli chodzi o tę kwestię to moim zdaniem i dużej części środowiska, które reprezentuję powinno znieść się przyśmus habilitacji, a nie samą habilitację. Ponadto należy rozpatrzyć czy droga awansu po habilitacji jest atrakcyjna na tyle, aby w ogóle wykonywać prace habilitacyjne.

Prof. Zbigniew Marciniak

Ja najpierw króciutko w kwestii dyskusji o tym, kto to jest młody uczony. Nie nazwalibyśmy młodym literatem kogoś, kto zaledwie temperuje ołówki – młody literat to ktoś, kto napisał swoją pierwszą książkę i ją wydał. Tak samo ja bym nazwał młodym uczonym kogoś dopiero wtedy, gdy opublikuje swoją pierwszą publikację.

Teraz w kwestii habilitacji. Wydaje mi się absolutnie niezbędne, żeby istniał mechanizm, który weryfikuje dorobek naukowy. Cały dodatkowy sztafaż procedury habilitacyjnej jest praktycznie zbędny, w szczególności kolokwium. Pamiętam, że gdy siedłem na kolokwium, moja młodsza córka widząc, że jestem lekko podenerwowany, zapytała: „kto cię tam będzie pytał?” – „No – wszyscy habilitowani mają prawo zadawać pytania”. A zatem jak będziesz habilitowany to też będziesz pytał? – No tak,, – mówię. – “To taka fala u was jest, jak w wojsku?..”. Chociaż te dodatkowe elementy przeżyły się chyba, niezbędnie potrzebna jest weryfikacja dorobku. Póki co mamy państwowe dyplomy, zatem ktoś o kwalifikacjach zweryfikowanych w skali całego państwa musi odpowiadać za jakość kształcenia w 430 uczelniach. Mamy pojęcie minimum kadrowego – to jest ta grupa ludzi, która przede wszystkim odpowiada za jakość kształcenia. Ci ludzie muszą być weryfikowani centralnie, skoro mamy centralne dyplomy. Nie możemy niestety oddać tej weryfikacji uczelniom, bo wtedy jaki poziom uczelni taka i będzie ta weryfikacja, nawet przy zastosowaniu najlepszych procedur konkursowych. Mówi się, że habilitacja to prawo wykładania oraz prawo kształcenia następnych doktorów. Prawo wykładania, w moim rozumieniu, to prawo do tego, by odpowiadać za jakość kierunku kształcenia

Prof. Jerzy Kubicki

Z dużym zainteresowaniem przysłuchuję się wszystkim wystąpieniom, aczkolwiek mam poczucie pewnego niedosytu ze względu na to, że cała koncepcja rozwoju naukowego, jaką panowie zarówno wczoraj jak i dzisiaj przedstawili, opiera się na linii która wynika z Procesu Bolońskiego, czyli na modelu studiów doktoranckich.

Moja Akademia jest uczelnią akademicką na dorobku, na poziomie stabilizacji wykorzystania uprawnień do nadawania stopnia doktora na wszystkich wydziałach. W odróżnieniu od największych uczelni, nie ma u nas problemu zatrudnienia na stanowiskach asystenckich, a asystenci stanowią około 20% kadry zatrudnionej. W związku z tym zabrakło mi tutaj tej trzeciej ścieżki rozwoju naukowego, opierającego się na rozwoju asystentów, którzy swoje stopnie naukowe uzyskują w trybie eksterni-

stycznym: przewód otwierany jest albo w naszej uczelni, albo w uczelniach trzecich, a asystenci normalnie pracując przygotowują rozprawy doktorskie. Oznacza to, że mamy również problemy do rozwiązania odnoszące się do pomocy stypendialnej, jak też urlopów naukowych. Dopóki nie uzyskamy satysfakcjonujących rezultatów rozwojowych, dopóty my musimy ten problem rozwiązywać. Kwestia druga odnosząca się do studiów doktoranckich; obowiązujący system regulacyjny daje przywilej ich prowadzenia tylko tym uczelniom i tym wydziałom, które mają wyższe uprawnienia akademickie, czyli uprawnienia do nadawania stopnia naukowego doktora habilitowanego. Jak my mamy dostosować się do preferowanego modelu rozwoju naukowego, jeśli nie nastąpią zmiany w tym zakresie? Potrzeba nam trochę czasu, zanim osiągniemy poziom naukowy który pozwoli nam również uzyskać prawo do nadawania stopnia doktora habilitowanego, a jednocześnie uzyskać prawo do prowadzenia studiów doktoranckich.

Prof. Franciszek Ziejka

Kończąc obrady, pragnę skierować do Wszystkich Państwa słowa serdecznego podziękowania. Chcę bardzo serdecznie podziękować wszystkim Kolegom, którzy zechcieli podzielić się z Państwem swymi refleksjami. Dziękuję Państwu, którzy braliście udział w dyskusji a także tym, którzy słuchali. Myślę, że kondycja środowiska naukowego w Polsce nie jest taka zła, jak sądzą niektórzy, skoro nasza konferencja skupiła tak liczne grono uczonych. Pragnę podziękować pracownikom Biura KRASP w Krakowie: pani mgr Katarzynie Frankowicz i panu mgr Łukaszowi Stadnickiemu za pomoc w zorganizowaniu tej konferencji. Może za naszym przykładem pójdą inni, choćby korporacja doktorów, i podejmą podobną inicjatywę zorganizowania swojej konferencji na ten temat. Im więcej dyskusji i wymiany poglądów tym lepiej. Sądzę, że po naszej konferencji jesteśmy nieco mądrzejsi, gdy jeszcze poznaliśmy tylu opinii przedstawionych przez znakomych referentów i dyskutantów. Jedno jest pewne: mówimy tutaj o sprawach awansu naukowego – to ważne. Ja mimo wszystko powtarzam, awans taki jest „wpisany„ w żywot każdego uczonego. Pod warunkiem, że on czuje się rzeczywiście uczoneym, a nie tylko człowiekiem uprawiającym zawód pracownika naukowego. Może jestem staroświecki, ale wciąż powtarzam: aby być uczoneym, trzeba mieć powołanie. Jeśli ktoś nie budzi się w nocy, nie wstaje z łóżka i nie idzie do biurka by zapisać to, co wymyślił w czasie snu, to znaczy, że on kariery naukowej nigdy nie robi. Jeśli natomiast jest to człowiek, który w nocy ma pewne pomysły i ma na tyle silnej woli, żeby wstać i je zapisać, a potem dopiero się położyć i spać spokojnie, to jest pewne, że przed nim jest otwarta droga do kariery naukowej. Nie ważne w tym

wypadku, czy droga ta prowadzić go będzie po ścieżce ciernistej, czy też po wyłożonej płatkami róż (co wątpliwe!). W każdym razie życzę wszystkim, aby stąpali po tej drugiej. Dziękuję Państwu.

Prof. Karol Musioł

Szanowni Państwo, była to dla nas prawdziwa przyjemność i zaszczyt, przez te dwa dni rozmawialiśmy o sprawach niezwykle ważnych i mam nadzieję, że w historii edukacji w Polsce będzie taki odnośnik „Konferencja na Uniwersytecie Jagiellońskim zorganizowana przez Pana Franciszka Ziejkę”. Dziękuję.

CZĘŚĆ II

MATERIAŁY NADESŁANE

Prof. Jerzy Błazejowski

Rozważania na temat modelu kariery akademickiej

Model kariery akademickiej to z jednej strony zbiór reguł pokonywania kolejnych etapów w strukturze stopni i tytułów naukowych, a z drugiej – osiągania kolejnych szczebli w hierarchii stanowisk w szkole wyższej. W chwili obecnej oba systemy znacząco się zazębiają, bowiem osiągnięcie wyższych stanowisk wiąże się bezpośrednio z uzyskaniem stopni naukowych i tytułu naukowego. Od lat pojawiają się opinie, że nasz model kariery akademickiej nie nadąża za zmianami dokonywanymi się w Europie i na świecie. Zmiany modelu wydają się więc nieuniknione. Aby je wprowadzić należy mieć koncepcję w jakim kierunku podążać. Kolejny etap to zrównoważone wprowadzenie zmian, aby nie zniszczyć tego, co środowiska akademickie z wielkim trudem osiągnęły. Niniejszy głos w dyskusji skupia się na wybranych zagadnieniach dotyczących kwestii stopni i tytułów naukowych, systemu stanowisk oraz funkcjonowania instytucji akademickich i naukowych w Polsce.

Model kariery akademickiej w Polsce na tle modeli w innych krajach

Modele kariery akademickiej są różne w różnych krajach i miejscach na globie. Wszystkie mają wątek wspólny, jakim jest ocena dorobku i umiejętności osoby zatrudnianej na różnych stanowiskach. Ta ocena jest dokonywana przez instytucję zatrudniającą – jak na przykład w Stanach Zjednoczonych – przy korzystaniu z opinii zewnętrznych. W tymże kraju do osiągnięcia kolejnych stanowisk akademickich wystarczy mieć stopień doktora i wykazać się dorobkiem naukowym, wiedzą, kreatywnością i umiejętnościami – nie tylko badawczymi i akademickimi ale również organizacyjnymi i menedżerskimi. Posiadanie stopnia doktora nie gwarantuje ani zatrudnienia w uczelni ani awansu. Nasz model przypomina nieco model niemiecki, a jest mniej lub bardziej podobny do modeli ciągle funkcjonujących u naszych południowych i wschodnich sąsiadów. Początek kariery akademickiej u nas to zatrudnienie na stanowisku asystenta – osoby z tytułem magistra, lub ze stopniem doktora – a później awans na kolejne szczeble po uzyskaniu stopnia naukowego doktora habilitowanego a następnie tytułu profesora. Do niedawna stopień doktora habilitowanego był zatwierdzany przez Centralną Komisję do Spraw Stopni i Tytułu, a tytuł profesora jest w dalszym ciągu nadawany na wniosek tej Komisji. Oznacza to, że instytucja zewnętrzna dokonuje oceny osiągnięć

albo przynajmniej ją potwierdza. To spowodowało, że przez lata nie ukształtowały się na naszych uczelniach mechanizmy obiektywnej oceny osób zatrudnianych na niższych i wyższych stanowiskach. Ustawa o szkolnictwie wyższym z 1990 roku wprowadziła co prawda wymóg zatrudniania na zasadach konkursu, ale są one fikcją bowiem w większości przypadków do konkursu zgłasza się – jako jedyna – osoba pracująca w danej uczelni. Wniosek z tego taki, że odejście od stopnia doktora habilitowanego, czy tytułu może nastąpić tylko wraz z głęboką zmianą mechanizmów oceny oraz zatrudniania kandydatów na stanowiska akademickie. Te zmiany nie mogą być formalne, ale muszą dokonać się w sferze mentalnościowej. W mojej ocenie daleko nam do osiągnięcia tego stanu.

Koncepcja rozłączenia systemu stopni naukowych i tytułu naukowego od systemu stanowisk akademickich

Pierwszym etapem kształtowania wewnętrznych mechanizmów oceny osób na stanowiska akademickie mogłoby być uniezależnienie ich od systemu stopni naukowych i tytułu naukowego. W takim modelu stopień doktora habilitowanego lub tytuł profesora można by uzyskać w drodze dobrowolnego poddania się procedurom takim jak dziś lub podobnym. Osoby, które uzyskałyby stopień doktora habilitowanego lub tytuł profesora dysponowałyby dodatkowym atutem w staraniach o stanowiska akademickie.

Jeśli rozpatrywać perspektywistycznie system stanowisk akademickich, to z pewnością nie utrzyma się stanowisko asystenta w obecnym kształcie. W przyszłości będzie to stanowisko dla osób wyłącznie ze stopniem doktora – związane z okresem stażu podoktorskiego. Stanowisko adiunkta w obecnej formule nie ma również szans przetrwania, bowiem nie mieści się ono w formule stanowisk w innych krajach – nawet na wschód i południe od nas. Grupa osób po doktoracie i stażu podoktorskim musi otrzymać w przyszłości uprawnienia do prowadzenia prac doktorskich i samodzielnej realizacji badań. Czy obecni adiunkci są do tego przygotowani? Generalnie nie. Jest to z pewnością grupa niezbędna do zapewnienia edukacji w obecnym systemie szkolnictwa wyższego. Jednak w przyszłości będzie ona kurczyła się i ewoluowała w kierunku mniej licznej grupy osób wyselekcjonowanych w drodze autentycznego konkursu z pośród kandydatów po doktoracie i stażu podoktorskim – a być może również po uzyskaniu stopnia doktora habilitowanego. Może też ulec zmianie nazwa stanowiska, chociaż nasuwająca się – profesor asystent – nie brzmi najlepiej. Osoba przyjęta na takie stanowisko byłaby wszechstronnie oceniana po dwóch 3–4 letnich okresach zatrudnienia. Po pozytywnej ocenie, która mogłaby wiązać się z uzyskaniem stopnia doktora habilitowanego, osoba byłaby zatrudniana na stanowisku profesora nadzwyczajnego na okres 5 lat. Mógłby to być okres uzyskania tytułu profesora. Po pozytywnej ocenie kończącej ten okres osoba uzyskiwałaby stanowisko profesora zwyczajnego. To, czy byłoby ono na czas określony czy nieokreślony i na zasadach mianowania lub nie, zależałoby od statusu i kondycji uczelni.

Szersze pojmowanie działalności badawczej (naukowej)

Przeciwnicy habilitacji w obecnym wydaniu twierdzą, że wymaga się przygotowania i wydania autorskiego dzieła nawet w przypadkach, gdy wyniki były wcześniej publikowane. Wymóg publikowania wyników powinien bezwzględnie obowiązywać. Nie powinno natomiast być potrzeby wydania odrębnego dzieła, jeśli zawiera ono wyłącznie materiał publikowany wcześniej. Jest więc wskazane szersze postrzeganie dorobku naukowego – co ma od dawna miejsce w wielu dziedzinach nauki. Drugim argumentem przeciwników jest, że działalność naukową, czy artystyczną prowadzi się nie po to, aby stworzyć coś istotnie nowego, a być może przydatnego, ale po to by uzyskać stopień czy tytuł naukowy. Ocena istotności badań obarczona jest zawsze pewną dozą subiektywizmu. Pewnie łatwiej jest oceniać przydatność efektów badań. Problem w tym, że badania utylitarne niekoniecznie muszą wiązać się z odkryciem czegoś nowego. Mogą one rozwijać to, co znane – w kierunku zastosowań. Działalność badawcza powinna być szczególnie doceniana jeśli jej wynikiem są wymierne efekty utylitarne. Nie dotyczy to tych dziedzin, w których trudno mówić o zastosowaniach – na przykład humanistycznych. Tam gdzie zastosowania są możliwe należy je nie tylko uwzględnić ale i podkreślać ich znaczenie dla rozwoju nauki. W środowiskach akademickich i naukowych nie zawsze badania użyteczne – rozwijające odkryte zjawiska lub prawa – są postrzegane jako nowość naukowa. Ten sposób myślenia powinien ulec zmianie, jeśli chcemy przekonać społeczeństwo i decydentów do potrzeby rozwoju nauki i inwestowania w nią. Jest też niezbędne aby można było ukierunkowywać prace doktorskie na tematykę utylitarłą.

Zdolność ośrodków akademickich do akceptacji zmian modelu kariery akademickiej

Wszelkie zmiany w instytucjach akademickich i naukowych – nie tylko u nas, ale i na świecie – dokonują się wolno. Nie przeszkadza to, że w tych środowiskach dokonywane są odkrycia i pomnażana jest wiedza. Nowe odkrycia są weryfikowane, a przeżywają tylko te, które autentycznie wnoszą nowe elementy do poznania otaczającego nas świata. Środowiska akademickie i naukowe funkcjonują w stanie zrównoważonym (stacjonarnym), w którym szybkich zmian wprowadzić się nie da. Rezygnacja ze stopnia doktora habilitowanego wymagałaby równoległego wdrożenia mechanizmów oceny, których w tym momencie brak. Jeśli by je nawet szybko ustalić, to i tak musiałyby one być przyjęte przez środowisko – na co nie ma pewności. Wreszcie, wprowadzając zmiany można równie dobrze zepsuć to, co jest a nie cokolwiek naprawić – co byłoby efektem przeciwnym do oczekiwanego. Umożliwienie osobom ze stopniem doktora osiągnięcia najwyższych stanowisk akademickich byłoby dobrym testem zdolności naszych środowisk do autentycznej i rzetelnej oceny osób zatrudnianych w uczelniach czy instytucjach naukowych. Nasze środowiska nie są do takiej aktywności przygotowane i długie lata upłyną zanim będą. Funkcjonują poza tym nawyki i przekonania co od kry-

teriów oceny osób na stanowiska akademickie, które trudno będzie zmienić w krótkim czasie.

Polityka zatrudnienia w uczelniach

Podstawową regułą – nie tylko w instytucjach akademickich i naukowych ale i innych – jest zatrudnianie osób niezbędnych. Uczelnia i jej jednostki organizacyjne powinny więc zatrudniać osoby niezbędne do procesu kształcenia, czy realizacji badań. Nie jest to model powszechnie u nas obowiązujący. Zatrudnia się bowiem osoby pracujące w danej jednostce, które uzyskały stopień doktora habilitowanego lub tytuł profesora – bez analizy, czy jest to uzasadnione względami kształcenia lub prowadzenia badań. W efekcie, w jednostkach wielu uczelni jest po kilku specjalistów z jednej subdyscypliny, a w innych ważnych subdyscyplinach ich brak. Struktura zatrudnienia daleko odbiega u nas od standardów obowiązujących w Stanach Zjednoczonych czy Europie. Jeśli zatem mówić o nowym modelu kariery akademickiej, to ten aspekt bezwzględnie powinien być uwzględniony. Kreowanie stanowisk akademickich powinno być elementem polityki finansowania kształcenia na poziomie wyższym oraz prowadzenia badań. Zasady finansowania z budżetu państwa powinny uwzględniać różnorodność kadry – jako element jakości kształcenia. U naszych zachodnich sąsiadów utworzenie stanowiska i zatrudnienie osoby musi być przez uczelnię uzasadnione, a ponadto wymagana jest zgoda władz publicznych. Nasze algorytmy podziału dotacji budżetowej nie zawierają elementu różnorodności, a jedynie globalną liczbę pracowników – w tym samodzielnych. W niektórych uczelniach obserwuje się przerosty zatrudnienia – niekiedy znaczne – a w innych przygotowanych do działalności akademickiej osób brak. Zmiany jakie powinny się dokonać w tym zakresie utrudnia ogólna niechęć do mobilności i brak mechanizmów stymulujących przemieszczanie się z jednej uczelni do drugiej. Jeśli więc mówić o zmianach modelu kariery akademickiej u nas, to przede wszystkim ten problem powinien zostać rozwiązany.

Podsumowanie

Profesor uczelni to nie tylko profesja, ale i pozycja lidera i mistrza. Profesor powinien zachowywać się etycznie, być przykładem dla otoczenia i symbolem najwyższych wartości kultywowanych przez instytucje akademickie i naukowe. Osoby na stanowiska profesorskie powinny mieć predyspozycje do pełnienia wychowawczej roli. Powinny być autorytetami naukowymi i akademickimi. Powinny radzić sobie ze sprawami organizacyjnymi i zarządzania. Niełatwo spełnić te kryteria i niełatwa powinna być droga osiągnięcia szczytów hierarchii akademickiej. Nie będę poruszał kwestii, czy obecni profesorowie spełniają powyższe kryteria. Jeśli myślimy jednak o zmianie modelu kariery akademickiej, to przyszli profesorowie powinni te kryteria spełniać. Właściwą drogą zmian jest przyjmowanie osób na autentycznych zasadach konkursowych, wszechstronna ich ocena po kolejnych etapach przygotowa-

nia do pełnienia roli lidera i stabilizacja – połączona z okresowymi ocenami – po osiągnięciu najwyższego szczebla kariery. Stabilizacja nie powinna zwalniać z obowiązku pracy, a powinna być zachętą do wyteżonej aktywności. Uczelnie różnią się renomą, prestiżem i możliwościami. Stąd w sposób naturalny zróżnicowane powinny być kryteria zatrudniania osób w różnych ośrodkach – zależnie od ich potrzeb i atrakcyjności. Rozwój sektora edukacji na poziomie wyższym z pewnością wymusi zmiany zarówno modelu kariery akademickiej jak i funkcjonowania uczelni. Będzie to proces ewolucyjny i rozłożony w czasie. Nie przyniosą natomiast oczekiwanych efektów szybkie zmiany legislacyjne w wybranych obszarach funkcjonowania szkolnictwa wyższego. Mogą one co najwyżej spowodować perturbacje o trudnych do przewidzenia konsekwencjach.

Prof. Jakub Gołąb

Jak powinna wyglądać kariera naukowa?

Gdy zadano mi to pytanie zacząłem się zastanawiać, co może oznaczać sformułowanie „kariera naukowa”. Samo słowo kariera ma dla mnie wydźwięk pejoratywny, gdyż kojarzy się raczej z osiągnięciem statusu zawodowego, które niekoniecznie wiąże się z osiągnięciem sukcesu naukowego. Można być wprawnym politykiem, mieć tak zwane szerokie plecy, bądź zrobić karierę dzięki koneksjom rodzinnym lub towarzyskim. Niestety o takim modelu kariery każdy wielokrotnie słyszał. Trudno mi powiedzieć jak często to się zdarza w naszym Kraju, lecz według opinii wielu znajomych sytuacja taka nie należy do rzadkości.

Wyobraźmy sobie młodego naukowca, który obronił doktorat w wieku 27 lat (zaledwie kilka miesięcy po uzyskaniu dyplomu ukończenia studiów), habilitację zakończył w wieku 30 lat, a przed 35 rokiem życia uzyskał tytuł profesora. Według wielu kryteriów osiągnął sukces zawodowy i niejednokrotnie słyszał wypowiedane po cichu słowa: „ten to ma szerokie plecy”. Nawet jego żona często dziwi się, jak mu się to wszystko udało. No właśnie, udało mu się. Udało mu się przede wszystkim to, że trafił do świetnego zespołu, w którym spotkała się grupka prawdziwych zapaleńców, umiejętnie prowadzona przez człowieka, który będąc wybitnym naukowcem przez wiele lat musiał przebić się przez blokowane etapy kariery naukowej. Przez wiele lat nie mógł wyjechać za granicę do dobrego ośrodka naukowego bo pochodził ze „złej” rodziny, inteligentniejszej i patriotycznej. Mógłby się odgrywać na kolejnych pokoleniach naukowców, za swoje trudności, frustracje, chwile załamania. Być może jednak właśnie to „złe” pochodzenie każe mu teraz postępować inaczej. Wszyscy w opisywanym zespole, od samego początku pracy naukowej, mieli ogromną wolność i samodzielność w podejmowaniu problemów badawczych,

pod jednym jednakże warunkiem – nie można się zajmować banalnymi problemami. Wszystko co robili miało być ambitne i miało mieć cel. Ponieważ zajmowali się poszukiwaniem nowych sposobów leczenia nowotworów celem tym jest próba niesienia pomocy ludziom cierpiącym z powodu tych budzących trwogę chorób. Jednocześnie ów „szef” nieustannie dbał o to aby jego pracownicy byli w porę wynagradzani za osiągnięcia i sukcesy naukowe. Pilnował wszystkich nagród i stypendiów, o które mógłby dla nich wystąpić, wysyłał na szkolenia zagraniczne do najlepszych ośrodków naukowych na świecie, pomagał w pisaniu grantów i uczył zdobywania funduszy na badania, wreszcie dbał o błyskawiczny rozwój owej kariery naukowej. Podczas pisania rozprawy doktorskiej profesor już myślał o ich habilitacji, gdy ta już była na ukończeniu rozmawiał o profesurze. Spośród pięciu pracowników naukowych w zakładzie trzej to już profesorowie, jeden kończy pisanie rozprawy habilitacyjnej, a piąty intensywnie nad nią pracuje. Ciekawe czy ktokolwiek uwierzy, że ta sytuacja jest prawdziwa?

Kariera naukowa powinna właśnie tak wyglądać. Profesor, promotor, czy też opiekun naukowy powinien dołożyć wszelkich starań, aby jego podopieczni nie musieli się martwić jakimiś układami, koneksjami, załatwianiem spraw na skróty. Młodym ludziom należy dać absolutną swobodę w wyborze zainteresowań naukowych, nie ograniczać ich, stwarzać im komfortowe warunki pracy.

Co zatem należy zrobić, aby opisana przeze mnie sytuacja zdarzała się częściej? Jestem oczywiście świadomy, że z reguły tak nie jest. W naszej nauce zwyczaj jest wprost przeciwnie. Kierownik zakładu widząc, że ma zdolnego, charyzmatycznego i lubianego przez kolegów młodego człowieka w zespole dokłada wszelkich starań aby mu przeszkodzić w rozwoju kariery naukowej. Zleca mu wykonywanie bezsensownych analiz, obładowuje go nadmiarem dydaktyki, zniechęca do pracy twórczej. Wielu młodych adeptów nauki odchodzi, niektórzy zaciskają zęby i po zrobieniu doktoratu wyjeżdżają za granicę. Co zrobić, aby wśród nas było więcej prawdziwych profesorów, przejętych swoją rolą i wypełniających powierzoną im misję? Mam wrażenie, że żadne reformy do tego nie doprowadzą. Toczona od lat dyskusja dotycząca utrzymania lub zniesienia habilitacji niewiele zmieni. Uważam jednak, że habilitacja nie jest potrzebna. To jest kolejny etap, który umożliwia utrzymanie właśnie patologicznej sytuacji w naszej nauce, bo przede wszystkim jest to kolejny etap, który zależy od kierownika zakładu lub od sympatii Rady Wydziału, członków CK. Każdy układ zależności kariery naukowej od humoru, nastroju, sympatii promotora jest zwykłym stręczycielstwem. Nie przekonuje mnie argument, że habilitacja jest potrzebna, bo poziom doktoratów jest zbyt słaby. Należy podnieść poziom doktoratów. Nawet jeśli jednak się to nie uda (bo jak to zrobić?), to przecież awans z tytułu doktora na profesora powinien być rezultatem prawdziwych osiągnięć naukowych. No właśnie, jest to tytuł naukowy, nie wynikający z liczby przepracowanych lat, czyli jak to się często mówi dojrzałości kandydata. Zbyt często okazuje się, iż ci kandydaci są już po prostu przejrza-li. Mierny doktorat nie da gwarancji dalszego rozwoju kariery naukowej. Przy-

najmniej nie powinien dać. Z pewnością będą nadużycia. W wielu, nawet najlepszych uczelniach wypromowani zostaną przeciętni profesorowie. Ale to będzie tylko powód do wstydu dla tych „profesorów” oraz uczelni, które ich wypromowały. Dlatego wszystkie etapy kariery naukowej powinny być jawne. Doktoraty, wraz z recenzjami podpisanymi przez recenzentów powinny być publikowane i powszechnie dostępne. Decyzje o nadaniu tytułu profesora też powinny być opatrzone publicznie dostępnym uzasadnieniem. Konkursy na wszystkie stanowiska na wyższych uczelniach powinny być otwarte, a informacje o nich powinny być z dużym wyprzedzeniem ogłaszane. Wyniki tych konkursów, z podaniem nazwisk i dorobku kandydatów również.

Przypuszczam, że nie da się uregulować wszystkiego przepisami. Nie przepisy czynią nas bohaterami codziennego życia. Moja mama zawsze powtarzała mi „synku, mało gadaj, dużo rób” i to chyba powinna być wskazówka dla wszystkich robiących karierę naukową.

Prof. Grzegorz Kurzyński

Wyższe szkolnictwo artystyczne

W chwili obecnej istotnym elementem jest wprowadzenie trzeciego cyklu kształcenia – studiów doktoranckich. Studia doktoranckie istnieją w trzech akademiach artystycznych: w krakowskiej Akademii Sztuk Pięknych, w warszawskiej Akademii Muzycznej i – od przyszłego roku akademickiego – we wrocławskiej Akademii Muzycznej. Szeroki dostęp do tego rodzaju studiów umożliwiłaby wyszukiwanie osób (nie tylko z własnego uczelnianego środowiska) z właściwymi kwalifikacjami artystycznymi i osobowościowymi, mogącymi w przyszłości poradzić sobie z wszelkimi wyzwaniem związanymi z przejściem tzw. ścieżki kariery akademickiej. Przypuszczam, że studia doktoranckie jako trzeci etap kształcenia powinny wymusić, zgodnie z wytycznymi Procesu Bolońskiego, utworzenia dwustopniowych studiów na niższym poziomie, a w tej materii nie wszystkie uczelnie (zwłaszcza plastyczne i teatralne) są zgodne.

Doktorat

Przewód doktorski powinien opierać się przede wszystkim na stronie praktycznej wykonywanej profesji – pozostawiając badania naukowe kierunkom uniwersyteckim (muzykologia, historia sztuki). Nie powinno to jednak zwalniać kandydatów z obowiązku posiadania głębokiej wiedzy dotyczącej tradycji wykonawczych, rozwijania i operowania warsztatem (instrumentalnym, kompozytorskim, malarskim itd.), jak również szerokiego operowania tzw. elementem twórczym i jego prezentacją podczas przewodu. Istotnym elementem wydaje się być tzw. dorobek artystyczny (i naukowy) świadczący o istnieniu

w przestrzeni kulturalnej kraju i Europy. Wydaje się, że kryteria uzyskiwania stopni doktorskich zaczynają być stopniowo zaniżane, i należałoby zwrócić baczniejszą uwagę na rzeczywiste artystyczne walory kandydatów.

Habilitacja

Większość kadry profesorskiej w wyższym szkolnictwie artystycznym uważa, że utrzymanie habilitacji jest elementem koniecznym, ze względu na:

- tworzenie własnego ekskluzywnego środowiska akademickiego, związanego z istnieniem tzw. szkół wykonawczych, kompozytorskich, teatralnych itp.
- utrzymanie systemu czuwającego nad wysokim standardem kształcenia akademickiego, zmuszającego nauczycieli akademickich do łączenia działalności artystycznej z obowiązkami dydaktycznymi. O ile prowadzenie wykładów naukowych jest możliwe dla wysokiej klasy naukowców, nie posiadających doświadczenia dydaktycznego, jest to prawie niemożliwe w wypadku kierunków wykonawczych i twórczych, gdzie artyści uczą się uczenia na przestrzeni wielu lat.
- powtórna weryfikację dorobku artystycznego i naukowego, gdyż istnienie na rynku artystycznym jest rzeczą fundamentalną w naszej profesji

Nie jest rzeczą **niewłaściwą** w artystycznych kręgach akademickich tworzenie środowiska uczelnianego począwszy od okresu studiów, a na profesurze kończąc.

Dyskusyjna jest propozycja niezatrudniania na stałe pracowników samodzielnych, jakkolwiek możliwa (i według mnie polecana).

Profesura

Profesorowie powinni być zatrudniani na stałe (tenure). Osiągnięcie tego stanowiska następuje przeważnie w wieku dość zaawansowanym, kiedy możliwości fizyczne (dotyczy to zwłaszcza kierunków wykonawczych) są już w pewnym stopniu zaniżone. Nie wyklucza to zatrudniania w ramach stanowiska visiting professor (co umożliwia Prawo o Szkolnictwie Wyższym) i umożliwia angażowanie wybitnych specjalistów. W Juilliard School w Nowym Jorku, oprócz zatrudnionego oczywiście kontraktowo garnituru profesorskiego, pojawiają się najwybitniejsze postaci życia muzycznego na zasadzie krótkich kursów i warsztatów. W naszym kraju profesorów tytularnych w specjalnościach artystycznych jest tak mało, że „przechwycenie” ich z innych uczelni jest rzeczą niezmiernie trudną (jakkolwiek możliwą). Jak najbardziej rekomendowany jest konkurs otwarty na stanowisko profesora, umożliwiający uwzględnienie wysokiej klasy specjalistów z zagranicy. Możliwym do rozważenia jest również okresowa weryfikacja osiągnięć osób piastujących stanowiska profesorskie. Osobiście zniósłbym możliwość mianowań na to stanowisko osób bez tytułu naukowego (w zakresie sztuki).

Godne polecenia powinno być również umiędzynarodowienie przewodów doktorskich, a zwłaszcza habilitacyjnych. Dotyczy to zarówno kandydatów, jak również członków komisji oceniających. Ujednoliciłoby to sposób podejścia do wymagań kwalifikacyjnych kandydatów w skali europejskiej.

Model kariery akademickiej w wyższym szkolnictwie artystycznym ma charakter wyraźnie środowiskowy. Zatrudnianie osób z zewnątrz (których studia i dalsza kariera akademicka nie przebiegała w uczelni macierzystej) ma raczej charakter doraźny i nie zawsze jest skuteczne, gdyż 80% kadry akademickiej zatrudnionej w ten sposób wraca do swojej uczelni, przede wszystkim ze względu na małą mobilność Polaków. Model ten będzie dominował dopóki nie powstaną w Polsce warunki do relatywnie łatwej zmiany miejsca zamieszkania. Stymulować należałoby również tworzenie jednoznacznych zapisów co do obsadzania stanowisk w ramach otwartych, rzeczywistych, a nie fikcyjnych – jak obecnie – konkursów oraz udziale uczonych zagranicznych w ocenach doktoratów i habilitacji oraz w komisjach konkursowych.

Prof. Jadwiga Kowalikowa

Reforma tak, likwidacja nie

Habilitacja jest potrzebna

Każdy system edukacyjny musi się zmieniać, by być na miarę czasu. Nie podlegając ewolucji oznaczającej jednocześnie adaptację nie sprostałby aktualnym potrzebom społecznym i indywidualnym. Stawia je zarówno tzw. życie jak i wciąż narastająca wiedza. Wyłaniają się one przy budowaniu mostów łączących naukę z nauczaniem, badania z ich aplikacją. Dobra koncepcja kształcenia powinna uwzględniać w założeniach zmianę, otwierając się na niezbędne innowacje i modyfikacje, które nie muszą oznaczać automatycznie jej odrzucenia i zniszczenia. Wydaje się, iż wymienionymi cechami odznacza się koncepcja realizowana od kilku lat w ramach tzw. reformy oświatowej. Warto by te potencjalne możliwości wziąć pod uwagę, planując dalsze zmiany. Tworzenie nowego nie zawsze musi oznaczać burzenie i unicestwienie starego. Może ujawniać się również poprzez ewolucję i ulepszanie.

Wspomniana reforma dotknęła również szkolnictwo wyższe, nadając mu trójstopniowy charakter. Ta zmieniona struktura ma w założeniach lepiej służyć celom pragmatycznym i zapewnić pożądaną w kontekście globalizacji kompatybilność studiów w Europie i w świecie. Szczegół, doktorski ma szczególne znaczenie dla kariery zawodowej jego absolwentów. Wśród nich znajdują się również przyszli tzw. nauczyciele akademicy.

Studia doktoranckie mają wieloletnią historię. Sprawdziły się jako forma promowania osób zdolnych, o predyspozycjach do badań naukowych. W wielu jednostkowych przypadkach umożliwiły młodym magistrów szybszą karierę uniwersytecką. Pobudzały rozwój zainteresowań doktorantów, pomagały doskonalić warsztat badawczy. Z czasem ujawniła się konieczność modyfikacji ich pierwotnej koncepcji, kiedy okazało się, że nie wszyscy studenci mają takie same oczekiwania. Pojawiła się np. grupa uczestników traktujących

uzyskanie stopnia doktora nie jako przepustkę do kariery zawodowej, lecz jako zwieńczenie i potwierdzenie dotychczasowych osiągnięć zdobytych w tzw. praktyce: w szkole, w wydawnictwie i podobnych placówkach.

Jednak obecnie wprowadzany szczebel doktorski to nie prosta kontynuacja przywołanych studiów. Różni się od nich przede wszystkim funkcją. Realizuje więc inny niż poprzednio model absolwenta. Przeniesienie procedur związanych z uzyskiwaniem stopnia doktora do obszaru edukacji oznacza wyłączenie ich ze sfery nauki. Decyzja ta nie ma charakteru organizacyjnego, lecz niesie ze sobą określone skutki jakościowe. Powoduje, iż dyplom doktorski potwierdza inne niż poprzednio kompetencje i kwalifikacje. Zaświadcza mianowicie, iż jego posiadacz ukończył pomyślnie ostatni szczebel studiów uniwersyteckich, zrealizowawszy przewidziany dla nich program. Nie przekazuje natomiast automatycznie informacji, iż legitymująca się nim osoba została przyjęta do cechu naukowców. Obserwacja dostarcza dowodów na odwrotnie proporcjonalny stosunek pomiędzy upowszechnieniem edukacji, a jej poziomem. Społecznie korzystny proces pociąga za sobą niepożądane konsekwencje jakościowe. Prawidłowość ta daje znać o sobie na wszystkich szczeblach kształcenia. Nie oszczędza więc studiów wyższych, o czym przekonują się dobitnie nauczyciele akademicki. Zastąpienie elitarności powszechną dostępnością obniża jakość wykształcenia, zwłaszcza jego wymiar jednostkowy. Takie są fakty. Ich ocena, a zwłaszcza odpowiedź na pytanie, czy warto w sferze edukacji płacić jakością za ilość wykracza jednak poza rozważane tutaj zagadnienie szczegółowe. Niech zatem pozostanie jego ważnym, ale z konieczności tylko zasygnalizowanym tłem, kontekstem, płaszczyzną odniesienia. Generalnie należy stwierdzić, iż społeczeństwo na tym korzysta, gdy jego poszczególni członkowie są dobrze wykształceni. Ale nie przekształca się ono automatycznie w środowisko naukowców. Nie każdy wypromowany według nowego porządku organizacyjnego doktor będzie mógł i chciał poświęcić się pracy badawczej. W czasie krótkiej fazy studiów nie zawsze ujawnią się w pełni wszystkie czynniki sprawcze, które zadziałają w przyszłości wspierające bądź hamujące na uprawianie tego rodzaju działalności przez poszczególnych posiadaczy stosownego dyplomu. Muszą oni dopiero sprawdzić, czy rzeczywiście mają konieczne predyspozycje. Także w przypadku formalnego związania się z uniwersytetem poprzez podjęcie pracy nauczyciela akademickiego. Tego rodzaju weryfikacja wyjdzie na dobre uczelni, nauce, a także wbrew pozorom również poddawanemu jej podmiotowi. Dlatego właśnie w nowych warunkach, jakie stworzyła reforma edukacji habilitacja jest potrzebna. Za jej zachowaniem przemawiają oczywiście argumenty, które nawiązują do długiej tradycji uniwersyteckiej. Nie należy drugiego stopnia naukowego traktować jako progu niepotrzebnie utrudniającego młodemu doktorowi szybkie przebycie dystansu, który dzieli go od stanowiska profesora. Trzeba widzieć w habilitacji probierz formacji intelektualno-badawczej oraz akt swoistego pasowania na uczonego, a co najmniej na naukowca w pełnym i najlepszym znaczeniu tej nazwy „zawodowej”.

Trudno w tym momencie powstrzymać się od refleksji na temat zasadności preferowania szybkiego awansu osób uprawiających naukę. Po pierwsze to nie jest sprawa dająca się regulować arbitralnie, ponieważ dotyka indywidualnego tempa i rytmu rozwoju każdej jednostki, co zależy od wielu czynników zarówno wewnętrznych (tzw. zdolności) jak i zewnętrznych (tzw. życie). Wszelkie oficjalne rozstrzygnięcia muszą zatem dopuszczać tolerancję natury czasowej. Powinny one stwarzać warunki tak dla karier szybkich jak i wolniejszych, kładąc nacisk na to aby zewnętrzne wykładniki awansu przekładały się na jego wymiar merytoryczny. Po drugie na analizowane zagadnienie trzeba spojrzeć, sytuując je w kontekstach różnych dyscyplin naukowych. Np. dojrzewanie humanisty i narastanie jego erudycji, a więc pośrednio także kompetencji badawczej trwa długo. Wymaga wielu lat. Procesu nie przyspieszy zwolnienie młodego doktora od obowiązku habilitacji. Powinna ona przecież stanowić naturalne zwieńczenie pewnego okresu jego naukowej działalności, a nie sztuczną barierę, której pokonanie będzie wymagać od niego odejścia od głównego nurtu zainteresowań, straty czasu oraz niepotrzebnego wydatkowania energii.

Czymś innym niż istota habilitacji jest jej obecny regulamin. Obecna forma przewodu budzi dzisiaj wątpliwości. Jej krytycy zgłaszają zastrzeżenia do jego poszczególnych składników i faz. Podnoszą też sprawę niepotrzebnego stresu, który nie służy nikomu i niczemu. Wiąże się on z tradycyjnym kolokwium habilitacyjnym czyli publicznym egzaminem zdawanym przed Radą Wydziału. Zawsze wyzwalał on emocje. Habilitanci odczuwali treść, bali się, że nie zdołają z powodzeniem zmierzyć się z postawionym pytaniem. Ich sytuacja dzisiaj stała się jeszcze trudniejsza. Z konieczności stają się oni coraz węższymi specjalistami, czego mają pełną świadomość. Nie poprawia ona ich samopoczucia. Nie dodaje im pewności siebie. Natomiast powoduje eskalację stresu. Wobec nieustającego rozwoju wszystkich dziedzin nauki pokora młodych badaczy zdających sobie sprawę zarówno z ograniczeń i niedostatków własnej erudycji jak i niemożności ich przewyciężenia będzie coraz pełniej uzasadniona. Podobnie jak obawa przed blamażem. Należałoby więc zastanowić się, czy nie nadszedł czas na zmiany, które uczyniłyby regulamin habilitacji bardziej przyjaznym ludziom i lepiej wpisującym się w naukową i uniwersytecką rzeczywistość? Nie chodzi o obniżenie poprzeczki, ale o ustawienie jej na takiej wysokości, która uwzględnia pożyteczność, z jakiej startują osoby mające ją pokonać.

Można by przyjąć np. następujące rozwiązanie: Habilitant nie poddaje się kolokwium lecz wygłasza wykład na jeden z trzech zaproponowanych przez siebie, a wybrany przez Radę Wydziału temat, po czym uczestniczy w określonej tematycznie dyskusji, odpowiadając na kierowane do niego pytania. Dalsza faza postępowania to tak jak obecnie głosowanie nad nadaniem stopnia naukowego doktora habilitowanego (na podstawie opinii recenzentów oraz autoprezentacji). Taki tryb postępowania ograniczyłby stres, nie umniejszając możliwości udowodnienia niezbędnej erudycji. Aby zapobiec ograni-

czaniu przez habilitanta zakresu jej penetracji za pośrednictwem własnych sugestii zawężających, a członkom uprawnionego do oceny Gremium zapewnić możliwość zorientowania się w spektrum zainteresowań ubiegającego się o wspomniany stopień badacza, wystarczy w ramach regulaminu określić relacje pomiędzy problematyką podejmowaną w każdym z wykładów, wykluczając jednorodność i wyłączość.

Druga, ale mniej korzystna, opcja to zachowanie obecnie obowiązujących procedur przy zastąpieniu pełnego składu Rady Wydziału wyłonioną przez nią komisją ekspertów, składającą się ze specjalistów, którym bliskie są zagadnienia, jakimi zajmuje się habilitant.

Istnieje też potrzeba pluralistycznej interpretacji uprawnień do ubiegania się o dopuszczenie do habilitacji. Poza tradycyjną książką monograficzną, cyklem rozpraw i artykułów monotematycznych warto by docenić również plon działalności na rzecz tzw. praktyki np. w postaci kompletu podręczników szkolnych (na dany szczebel edukacyjny, dla kilku typów szkół) czy też wartościowych prac o charakterze programowym i doradczym (zwłaszcza gdy chodzi o kilka tego rodzaju pozycji). Wielu osobom o znacznym pod względem ilościowym i liczącym się np. w środowisku edukacyjnym jakościowo dorobku taka zmiana dałaby szansę awansu w karierze uniwersyteckiej. A w przeszłości były wartościowe jednostki, z których książek korzystali np. nauczyciele w całym kraju oraz liczne roczniki studentów. Dowiodły one w swych pracach posiadania szerokiej i pogłębionej wiedzy, kompetencji badawczej, dobrego warsztatu metodologicznego i pisarskiego. Zarówno ich formacja intelektualna jak i naukowa aktywność dawałyby im prawo ubiegania się o stopień doktora habilitowanego. Przeszkody formalne okazały się jednak mocniejsze od faktów. Stracili poszczególni nauczyciele akademicy, a pośrednio uniwersytet i w wielu przypadkach również nauka. Potrzeba dostrzeżenia przez otoczenie sensu i wartości rezultatów wykonywanej pracy cechuje niemal wszystkich. Jej zaspokojenie działa mobilizująco, inspiruje do dalszych działań. Brak zewnętrznych wykładników uznania ze strony opinio-twórczego środowiska skutkuje natomiast zniechęceniem, wpędza wartościowe jednostki w kompleks niższości.

Aby w przyszłości tak się nie działo, wystarczy procedury skorygować, przybliżyć je życiu. Nie trzeba likwidować habilitacji jako takiej. Należy jedynie dokonać reinterpretacji zasad jej uzyskiwania. Zbyt wysoko jest ona cenią w kręgach naukowych, które postrzegają ją jako swoistą nobilitację. Istnieją oczywiście kraje, w których z niej zrezygnowano. Ale czy to przyniosło korzyści indywidualne i społeczne przekładające się na pomnożenie osobistych sukcesów naukowych i sławy uniwersytetów, które postawiły na uproszczenie i zmianę starego porządku? Z pewnością zniesienie rzekomo niepotrzebnego stopnia nie generuje automatycznie wzrostu liczby potencjalnych noblistów. Nie wpływa na intensyfikację oraz wzrost efektywności badań. W grę wchodzi tutaj inne czynniki sprawcze. Decyzje administracyjne mogą formalnie „przyspieszać” karierę zawodową. Ale nie przyspieszą fak-

tycznego indywidualnego rozwoju naukowego, jaki winien się poprzez nią uzewnętrznić.

Słusznie czyni się dzisiaj starania o ujednoczenie modelu studiów wyższych realizowanego w Europie i w świecie, dąży się do ich kompatybilności. Ale pozostanie przy mocno zakorzenionej w Polsce tradycji habilitacji nie pozostaje przecież w żaden sposób w sprzeczności z podejmowanymi wysiłkami i tendencjami, które znalazły wyraz w Ustawie o Szkolnictwie Wyższym. Przeciwnie. Może jedynie przyczynić się do poprawy jakości usług dydaktycznych świadczonych przez uniwersytet za pośrednictwem doświadczonych nauczycieli akademickich a zarazem kompetentnych badaczy.

Żeby nie było profesorów „nienadzwyczajnych”

Komu miałyby służyć zniesienie tytułu profesora? Na pewno nie ambitnym jednostkom (zresztą przywara pewnej próżności ma charakter powszechny i gdy nie przeradza się w megalomanię stanowi silny motyw podejmowania działań pożytecznych i owocnych). Nie dbającym o prestiż uniwersytetom i nie rozwojowi życia naukowego. Może amatorom życia ułatwionego. Ale ten, kto wybiera naukę i w niej chce szukać samorealizacji, musi mieć od początku świadomość, że nie ma ona do zaoferowania swym adeptom dróg łatwych. Mówią o tym przysłowia w różnych językach funkcjonujące jako sentencje jak choćby łacińskie *per aspera ad astra*. Powstanie licznych wyższych szkół zawodowych przyniosło zapotrzebowanie na nauczycieli akademickich. Nadany tym uczelniom status przez Ustawę o Szkolnictwie Wyższym wymaga, aby w gronie pracowników znaleźli się profesorowie. Ci zaś nie rodzą się na kamieniu. Problem rozwiązuje stanowisko tzw. profesora uczelnianego. Jest ono tutaj potrzebne a nawet konieczne, aby szkoła mogła spełnić wymogi natury organizacyjno-ustrojowej oraz dydaktycznej. Zostało ono wprowadzone również przed kilkoma laty na uniwersytetach. Stanowiło pokusę dla młodych doktorów wobec zniesienia stanowiska docenta, które było widomym znakiem awansu, sygnałem przejścia do prestiżowej kategorii tzw. samodzielnych pracowników nauki. Jednak od początku uważano je w uczelniach akademickich za przejściowe. Pozwalało rozwiązywać doraźnie niektóre miejscowe problemy kadrowe. Ale w założeniach nie oznaczało osiągnięcia ostatniego szczebla kariery zawodowej. Jego otrzymanie miało mobilizować tak wyróżnionego pracownika do rychłego spełnienia warunków koniecznych dla uzyskania tytułu naukowego profesora, a tym samym do osiągnięcia najwyższej godności uniwersyteckiej (nie licząc takich zaszczytnych urzędów jak rektor czy dziekan). W większości przypadków istotnie pełniło i spełniło przewidzianą funkcję, chociaż niekiedy czas pozostawania na nim przedłużał się. I chociaż początkowo osoba na nie powołana doznawała słusznej satysfakcji, wcześniej czy później uczucie to ustępowało niedosytowi. Powodowała je u jednych ambicja a u innych świadomość zaciągniętego długu: wobec uniwersytetu i wobec nauki.

Dlaczego zwolennicy kasacji tytułu profesora chcą pozbawić młodych naukowców prawa do satysfakcji, do godności, której prestiż i ranga ma zasięg nie tylko uniwersytecki, lecz ogólnospołeczny? Profesora nie uczyni administracyjnie przydawana nazwa, ale ogólna formacja intelektualna, która kształtuje się w wyniku indywidualnego rozwoju. Współuczestniczy w tym procesie dojrzewanie psychiczne, narastająca wiedza erudyty, badacza, nauczyciela, nabywane doświadczenie życiowe. Wspomniana nazwa nie ma magicznej mocy kreowania nowej rzeczywistości. Może jedynie rzeczywistość tę symbolizować. Byłoby źle, gdyby zaczęła funkcjonować jako swoisty neosemantyzm, nie odnosząc się już do faktów i zjawisk, z jakimi była tradycyjnie kojarzona. Wtedy najpierw sama uległaby deprecjacji, a następnie umniejszałaby wartość wszystkiego, co by zostało jej przyporządkowane. W rezultacie pojawiłaby się konieczność jej reinterpretacji. Mogłoby się wtedy okazać niezbędne wprowadzenie nowej kategorii profesora „nienadzwyczajnego”. Czy rzeczywiście istnieje na nią zapotrzebowanie w nauce, na uniwersytetach, w społeczeństwie?

Rezygnacja z tytułu profesora na rzecz nazwy stanowiska zawodowego oznacza przyzwolenie na degradację i na minimalizację wymagań w stosunku do ubiegających się o nie osób.

Błędne wydaje się w założeniach budowanie analogii pomiędzy karierą zawodową naukowca oraz urzędnika. W każdym przypadku istnieją bowiem inne przesłanki do uzyskiwania awansu, i powinny pozostać inne. W innym trybie winien też dokonywać się sam proces. Urzędnik wspina się po kolejnych szczeblach: referenta, starszego referenta, specjalisty, głównego specjalisty, kierownika działu itd., awansując niejako przez „zasiedzenie”. Jego kompetencja poszerza się równoległe z nabywaniem rutyny w realizacji określonych „zawodowych” działań. Wraz z latami pracy poszerza się też ich repertuar. Mają jednak charakter wykonawczy, a proces ich doskonalenia nie wiąże się z twórczością rozumianą jako kreacja. Awans naukowy nie może sprowadzać się do zaliczania poszczególnych stanowisk służbowych zgodnie z zadekretowaną administracyjnie nomenklaturą. W kolejnych powołaniach i nominacjach powinien odzwierciedlać się warunkujący je rozwój danej jednostki, mierzony nie stażem pracy, lecz konkretnymi dokonaniem badawczymi i dydaktycznymi o charakterze dzieł autorskich.

Regulacja przyjęta przez poprzednią ustawę o szkolnictwie wyższym znosząca dwa tytuły: profesora nadzwyczajnego i profesora zwyczajnego, sprowadzając tradycyjne rozróżnienie na poziom stanowisk spowodowała pewne „spłaszczenie” kariery uniwersyteckiej. Nie ma żadnych racjonalnych powodów do kontynuowania tego procesu poprzez rozwiązania radykalne, jedynie stwarzające pozory, iż służą demokratyzacji i modernizacji szkolnictwa wyższego. Dzisiejsze społeczeństwo skazane w wyniku nieustającego przyrostu wiedzy we wszystkich dziedzinach na tzw. edukację permanentną potrzebuje jednostek zarazem dobrze wykształconych, szybko stających się kompetentnymi specjalistami przygotowanymi do działania w zmieniających się warunkach, jak i uczonych, bez których nie będzie mogło uczestniczyć w globalnym

postępie oraz określać w jego kontekście swej tożsamości. Prawdą jest również, że perspektywa rychłego awansu wzmacnia niewątpliwie motywację, by pracować wydajnie. Zwłaszcza, gdy tzw. życie wymusza powszechnie pośpiech. Ale warto pamiętać także o innej prawdzie. Transformacja jednej kategorii w drugą nie dokona się mocą decyzji administracyjnych. Przyznanie nauczycielom i akademickim stanowiska profesora to jedynie akt formalny, który nie spowoduje określonych zmian ilościowych i jakościowych w obrębie jego naukowej kompetencji. A przecież nie o nazwę chodzi, ale o to, aby symbolizowała ona pożądaną rzeczywistość.

Jak już powiedziano, sprowadzenie pierwotnego tytułu naukowego do określenia stanowiska służbowego oznacza degradację i nazwy, i kojarzonych z nią wartości. Istnieje obawa, że rzekome uproszczenie nomenklatury będzie służyć, być może wbrew intencjom pomysłodawców, promowaniu gorszości, „nienadzwyczajności”. Wspieranie indywidualnych karier nie polega na eliminacji poszczególnych szczebli. Krócej nie musi wcale oznaczać szybciej. Każdy może tę samą drogę przebyć w dogodnym dla siebie, na miarę własnych możliwości tempie. A ułatwianie nie sprzyja jakości osiąganych rezultatów. Wiedzą o tym np. specjaliści w zakresie wychowania, odradzający rodzicom i nauczycielom usuwanie przeszkód, z jakimi w sposób naturalny powinien zmierzyć się kształtujący swoją osobowość młody człowiek.

Kariera uniwersytecka nie jest dla wszystkich, którzy ukończyli z powodzeniem studia wyższe, a wynikająca z jej specyfiki elitarność nie narusza zasad demokracji. Nie ma w karierze tej miejsca na taryfę ulgową, a tzw. okoliczności łagodzące nie mogą upośledzać sfery wiedzy i kompetencji osób pretendujących do miana naukowca. Tego wymaga dobro uczelni oraz interes społeczny. Trzeba też odpowiedzieć sobie na pytanie, czy w tych warunkach istotnie dochodzi do pokrzywdzenia poszczególnych badaczy i nauczycieli akademickich i czy postulowane przez ich obrońców udogodnienia w robieniu kariery uniwersyteckiej w efekcie im nie zaszkodzą? Czy nie staną się ofiarami a nie beneficjentami pomysłu? Czy proponowane rozwiązania nie będą promować wygodnictwa, zadawania się tym, co dotąd uzyskali, co w kontekście wciąż dokonujących się zmian taktycznie oznacza nie stagnację lecz regres? Czy zamiast przyspieszać indywidualny rozwój nie spowodują jego zahamowania, przyczyniając się do zaprzepaszczenia danej poszczególnym osobom szansy na osiągnięcia wybitne.

Postęp to rezultat działania dwóch tendencji: do kontynuowania oraz odrzucania tradycji. Dokonuje się zarówno dzięki trwaniu jak i zmianie. Pierwszy element daje nowym zjawiskom umocowanie – zakorzenienie w wartościach zweryfikowanych w doświadczeniu. Drugi oznacza otwarcie się na przyszłość i nowoczesność. Warto o tym pamiętać, gdy projektuje się wszelkie modyfikacje i innowacje. A zwłaszcza, gdy mają one obejmować obszary tak społecznie ważne jak nauka i edukacja, tak bezpośrednio związane z miejscem i funkcjonowaniem człowieka w świecie. Przypomina się też powszechnie znane ostrzeżenie przed niebezpieczeństwem wylania dziecka z kąpielą.

Prof. Adam Proń i Dr Halina Szatyłowicz

Habilitacja dodaje „skrzydeł”

6 stycznia 2006 r. jeden z autorów, znudzony rozmyślaniami o dziesięciu reinkarnacjach boga Sziwy i bezsennością wywołaną różnicą czasu pomiędzy Europą i Hyderabadem w Indiach, o godz. 1:30 w nocy zasiadł do komputera. Warto tu podkreślić, że w dziedzinie hotelarstwa naukowego Indie przewyższają Polskę, bo pokoje w hoteliku instytutowym w Hyderabadzie wyposażone są w komputer z dostępem do Internetu, czego nie ma nawet w luksusowych apartamentach gościnnych Instytutu Chemii Fizycznej PAN w Warszawie. W tym samym czasie, lecz nie o tej samej godzinie, drugi z autorów, nasycony wieczerzą wigilijną i łagodnymi napomnieniami złotoustego włodarza miejscowej cerkwi o konieczności pielęgnowania cnót chrześcijańskich, zasiadł do komputera w Czeremesze.

Obaj autorzy, kontaktując się chyba telepatycznie, połączyli się równocześnie z internetową wersją „Forum Akademickiego”, gdzie przeczytali interesującą dyskusję nt. mechanizmów awansu w nauce i zasadności istnienia habilitacji („Nomadyzm niemobilnych” i „Habilitacja i decydenci po 70”) jak również artykuł Andrzeja Pilca pt. „Na tropach jakości w nauce”. Ponieważ świat jest globalną wioską, natychmiast, w ramach walki z bezsennością, wymienili się opiniami na temat w/w tekstów. Problemy poruszone w artykułach drażyli jeszcze przez kilka dni, a co z tego wynikło, próbują teraz opisać.

Zacznijmy od artykułu Andrzeja Pilca dotyczącego tzw. współczynnika h jako nowego parametru określającego znaczenie prac opublikowanych przez danego naukowca. Dla przypomnienia, współczynnik h równy jest liczbie publikacji cytowanych co najmniej h razy, czyli jak podaje Pile $h=20$ oznacza, że autor opublikował 20 prac cytowanych 20 razy lub więcej. Współczynnik h można obliczyć tylko wtedy gdy sumaryczna liczba prac przekracza liczbę cytowań pracy najmniej cytowanej. W efekcie, dla krótkich okresów czasu współczynnika tego często nie da się wyliczyć, jak np. w realnym przypadku naszego kolegi, który w ośmioletnim okresie pomiędzy doktoratem a habilitacją opublikował 17 prac, z których najmniej popularna miała 32 cytowania. Współczynnik h można wygodnie stosować tylko dla długich przedziałów czasowych, rzędu 30–40 lat, dużej liczby publikacji (ponad 100) i dużej liczby cytowań (ponad 1500), tylko wtedy jego wartość nie jest nadmiernie zaburzona autocytoowaniami. Można więc go nazwać „współczynnikiem dostojności naukowe”, gdyż prawidłowo odzwierciedla osiągnięcia pracowników naukowych w wieku emerytalnym lub przedemerytalnym. Dla oceny młodych naukowców, w krótkich przedziałach czasowych, jego przydatność jest niewielka. Andrzej Pile myli się również podając, że Jacek Klinowski jest chemikiem o najwyższym w Polsce współczynniku h ($h=48$). Trudno uważać prof. Klinowskiego za polskiego naukowca skoro wszystkie swoje publikacje afiliuje jako pracownik Uniwersytetu Cambridge. Stosując takie same kryteria można uznać Krzysztofa Matyjaszewskiego, profesora Uniwersytetu Camegie-Mello-

na, zatrudnionego równocześnie w CBMM PAN w Łodzi, za polskiego chemika (jego współczynnik h wynosi 62). Ewidentnie negatywną cechą rekordzistów h jest nadmierna liczba publikacji. Alan Heeger, długoletni szef jednego z nas, drugi na liście fizyków o najwyższym współczynniku h ($h=107$), opublikował 982 prace, jeden z polskich biomedyków opublikował ponad 1100 prac. Istnieją naukowcy, którzy publikują artykuły naukowe częściej niż Jerzy Pilch felietony w „Polityce”. Dlatego wzorem powściągliwości w publikowaniu jest dla nas Bogumił Jeziorski, który publikując przez cały okres swojej działalności naukowej niewiele ponad 100 artykułów osiągnął współczynnik $h=40$.

Żaden parametr scjentometryczny, włączając w to współczynnik h , nie uwzględnia autocytowań. W wielu publikacjach wyrażany jest pogląd, że nieuwzględnienie w analizie statystycznej autocytowań nie prowadzi do dużego błędu, gdyż stanowią one zazwyczaj nie więcej niż 10–15% wszystkich cytowań. W świetle otrzymanych przez nas wyników przeszukiwań pogląd ten trzeba między bajki włożyć, przynajmniej w przypadku polskich publikacji. **Polscy naukowcy, na ogół, znacznie częściej się autocytują niż są cytowani**, a w niektórych przypadkach liczba autocytowań przekracza 90%. Wygodnie jest wprowadzić pojęcie „**cytowania niezależnego**” czyli cytowania, w którym zbiory cytowanych i cytujących są rozłączne. Wszystkie inne cytowania są **autocytowaniami**. W przedstawionej przez Pilca liście 91 biomedyków sprawdziliśmy autocytowania 10 statystycznie wybranych naukowców. Udział ich wahał się od 19% do 36%, co oznacza, że po uwzględnieniu tego czynnika wiele nazwisk nie znalazłoby się na liście, a miejsca pozostałych, w wielu przypadkach, uległyby przetasowaniu.

W analizie cytowań prac danego naukowca warto wprowadzić dwa współczynniki: „**współczynnik sławy**” – definiowany jako liczba cytowań niezależnych na artykuł i „**współczynnik próżności**” – określane jako liczba autocytowań na artykule. Współczynnik próżności ma dwie składowe, które możemy nazwać „**próżnością właściwą**” i „**próżnością niezawinioną**”. Z tym drugim przypadkiem mamy do czynienia gdy skromny naukowiec publikuje wspólny artykuł z próżnym. Wtedy, na ogół, próżny współautor autocytuje się bez opamiętania podwyższając współczynnik próżności autorowi skromnemu. Dotyczy to kilku naukowców z listy Pilca.

Proponujemy czytelnikom następującą zabawę. Za naukowców **bardziej sławnych niż próżnych** będziemy uważać naukowców, dla których współczynnik sławy przewyższa współczynnik próżności, natomiast naukowców, dla których współczynnik próżności przewyższa współczynnik sławy prac uważać będziemy za **bardziej próżnych niż sławnych**. Analiza cytowań samodzielnych pracowników naukowych 29 instytucji badawczych związanych z chemią (uniwersytety, politechniki, instytuty PAN) wykazała, że bardziej sławni niż próżni są w zdecydowanej mniejszości (<40%). Można jeszcze wprowadzić „**współczynnik wierności**”, definiowany jako odwrotność liczby afiliacji pod jakimi publikuje dany autor. Dla naukowca wiernego jednej instytucji współczynnik ten wynosi 1, w przypadku naszego kolegi, który w swoim życiu na-

ukowym wysługiwał się sześciu różnym instytutom i uniwersytetom współczynnik ten spada do wartości 0,17. Można udowodnić statystycznie, iż wraz ze wzrostem liczby cytowań współczynniki sławy i próżności rosną, natomiast współczynnik wierności maleje. Oznacza to, że z naukowcami jest jak z mężczyznami: znani są na ogół próżni i niewierni, nieznanymi – skromni i wierni.

Po omówieniu blasków i cieni współczynnika h , przejdziemy teraz do żywo komentowanego problemu „być albo nie być” habilitacji. Starszy z autorów jest za utrzymaniem habilitacji, przynajmniej w dziedzinie nauk ścisłych i przyrodniczych, młodszy ma mieszane uczucia. Jako pluralistyczna para autorów publikujemy jednak wspólny artykuł wyważając racje obydwójga. Niechęć starszego z nas do pomysłu zniesienia habilitacji ma przyczyny historyczne, rozpoczął on bowiem studia w 1969 roku, kiedy ekspresowo mianowano tzw. „docentów marcowych”. W 1970 jego wykładowca nauk politycznych przedstawił się na pierwszym wykładzie w październiku jako magister, a już w lutym egzaminował studentów jako docent, czyli obecny profesor uczelniany. O ile w dziedzinie nauk przyrodniczych i ścisłych prawidłowo przeprowadzony przewód habilitacyjny stanowić może rękojmię dojrzałości naukowej, o tyle trudno sobie wyobrazić sensowną habilitację z niektórych dziedzin techniki czy medycyny, mających znaczenie czysto użytkowe, a przecież ktoś musi tę użytkową wiedzę przekazywać studentom. Nasze dalsze rozważania na temat habilitacji dotyczyć więc będą nauk ścisłych i przyrodniczych.

Po pierwsze należałoby sprawdzić czy uzyskanie habilitacji przyspiesza, czy, jak sądzą niektórzy dyskutanci, wręcz hamuje rozwój naukowy. Po zbadaniu dorobku naukowego pracowników kilkudziesięciu wydziałów mających uprawnienia do nadawania stopnia naukowego doktora w dziedzinie nauk chemicznych, tylko na jednym wydziale stwierdziliśmy, że największą liczbę cytowań niezależnych ma dwóch naukowców bez habilitacji. W pozostałych przypadkach dominują habilitowani. Prawie na każdym wydziale istnieją jednak „notoryczni niehabilitowani” o bardzo dużym dorobku naukowym, często przekraczającym dorobek wielu profesorów z czołówki wydziału, ale ich liczba jest na ogół niewielka (jeden, dwóch). Brak habilitacji wynika albo z przyczyn psychologicznych, albo z niewłaściwej polityki władz wydziału. Nie są to jednak przypadki nagminne.

Czy habilitacja jest więc niepotrzebną procedurą biurokratyczną, odsiewającą kreatywnych młodych naukowców? Spróbujmy na to odpowiedzieć. Populacja profesorów tytularnych w dziedzinie nauk chemicznych liczy kilkaset osób. Wybraliśmy z niej 10 profesorów reprezentujących 10 różnych uczelni i 10 różnych dziedzin chemii, i prześledziliśmy ich osiągnięcia publikacyjne w trzech równych przedziałach czasowych tzn. przez pierwszych 6 lat po doktoracie, po habilitacji i po uzyskaniu tytułu profesora. Wszyscy są w podobnym wieku, otrzymali tytuł profesora w pierwszych latach III Rzeczypospolitej i mają dużo cytowań przy niewysokim współczynniku próżności. To ostatnie kryterium jest ważne, gdyż znamy przypadek naukowca, który wśród prawie 800 cytowań swoich prac miał ponad 600 autocytowań. Wyniki przedstawiamy na **Diagramach I i II**.

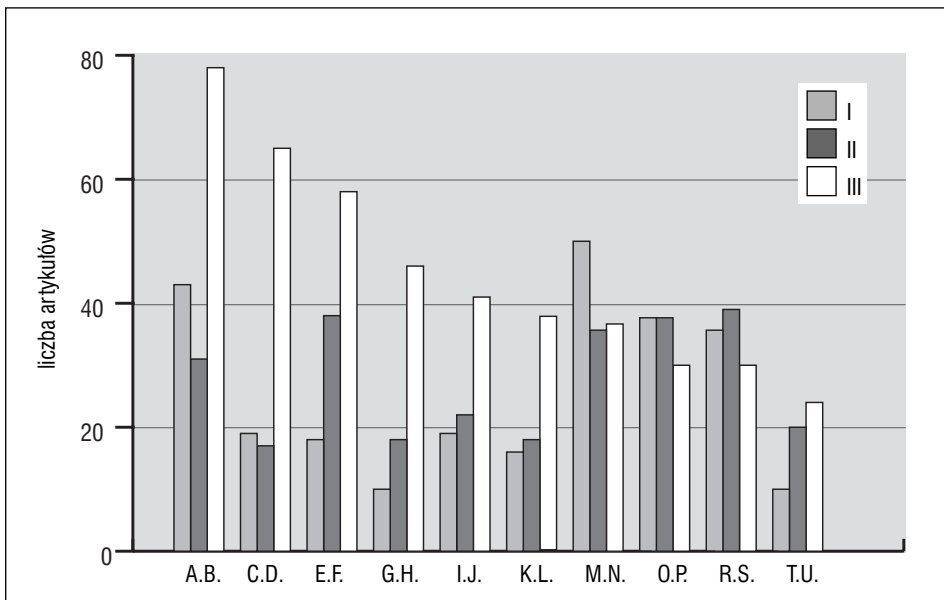


Diagram I. Inicjały A.B., C.D.... itd. oznaczają zakodowane imiona i nazwiska profesorów. I – dorobek z sześciu lat po doktoracie; II – dorobek z sześciu lat po habilitacji; III – dorobek z sześciu lat po uzyskaniu tytułu profesora.

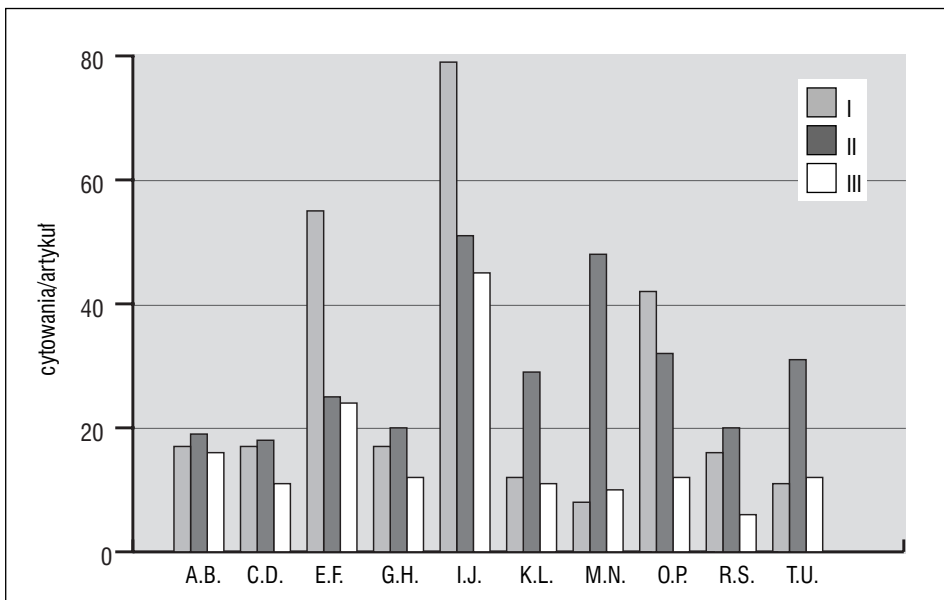


Diagram II. Oznaczenia jak na diagramie I.

Cechą charakterystyczną Diagramu I jest gwałtowny wzrost liczby publikacji po uzyskaniu tytułu profesora, tylko w dwóch przypadkach liczba ta nieznacznie spadła, w pozostałych wzrosła, czasami kilkakrotnie. Uzyskanie tytułu profesora wiąże się zazwyczaj z powiększeniem grupy badawczej i to jest prosta przyczyna większej aktywności publikacyjnej profesorów. Profesorowie produkują więcej prac niż doktorzy habilitowani, ale ich produkty są gorszej jakości, jeśli jakość mierzyć średnią liczbą cytowań na artykuł (Diagram II). Czasami ten spadek jakości jest bardzo gwałtowny. Wynika to z uwarunkowań biologicznych i z powszechnego, szczególnie wśród męskiej populacji profesorów, pędu do obejmowania ważnych stanowisk administracyjnych. W efekcie zarówno zaangażowanie intelektualne jak i czasowe kierownika grupy ulegają znacznemu zmniejszeniu, co powoduje obniżenie jakości prac. Jeśli karierę naukową porównać do kariery piłkarza to można powiedzieć, że 25 letni doktorant odpowiada 15 letniemu juniorowi, 40 letni doktor habilitowany – 25 letniemu piłkarzowi, a 60 letni profesor – 35 letniemu weteranowi boisk. Naukowcy po sześćdziesiątce powinni więc przemienić się z zawodników w trenerów i, zaprzestając czynnej pracy naukowej, oddać się pisaniu podręczników. Ci, których ciągnie do gry, powinni być tzw. „trenerami grającymi”, których wpuszcza się czasami na boisko na ułamek meczu.

Opierając się na tej piłkarsko-naukowej analogii można się więc pokusić o stwierdzenie, że największe sukcesy naukowe powinno się osiągać około czterdziestki. I tak rzeczywiście jest. Z Diagramu II wyraźnie widać, że prace o największym oddźwięku publikuje się w okresie między habilitacją i profesurą. Tylko u trzech naukowców współczynnik sławy zmniejszył się po uzyskaniu habilitacji, w pozostałych przypadkach wyraźnie wzrósł. Natomiast we wszystkich przypadkach współczynnik sławy spadł po otrzymaniu tytułu profesora. Wniosek jest więc oczywisty, habilitacja dodaje skrzydeł, a uzyskanie profesury powoduje szybsze lub wolniejsze schodzenie na psy.

Ten obraz przedstawiony powyżej można rozciągnąć na prawie wszystkich pracowników nauki, chociaż dla tych mniej cytowanych wyniki są poważnie zaburzone autocytowaniami i w efekcie w zbyt dużym stopniu zależą od współczynnika próżności, który ma, w dużej mierze, charakter psychologiczny. Istnieją pojedyncze przypadki wzrostu współczynnika sławy po uzyskaniu tytułu profesora, ale prawie zawsze wiążą się one z radykalną zmianą zainteresowań naukowych. **Habilitacja ma więc charakter motywujący, profesura demobilizujący.** Oczywiście rolę motywującą spełnia tylko habilitacja uzyskana w młodym wieku tzn. między 30 a 35 rokiem życia, rzadkie przypadki przebudzenia naukowego po czterdziestce tylko potwierdzają tę regułę.

ZAKOŃCZENIE

Prof. Jerzy Woźnicki

Fundacja Rektorów Polskich, wspólnie z Konferencją Rektorów Akademickich Szkół Polskich, prezentuje środowisku akademickiemu kolejną publikację, dotyczącą ważnych problemów dla szkół wyższych i instytucji naukowych. Pierwsza z naszych wspólnych monografii dotyczyła nowego podejścia do standardów kształcenia. Ta publikacja poświęcona została problematyce modelu kariery naukowej w naszym kraju.

W następstwie pojawiających się w procesie prac sejmowych nad projektem ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* wniosków i propozycji dotyczących postulowanych zmian w tym obszarze, zmierzających do uelastycznienia i przyspieszenia ścieżek awansowych, KRASP w 2005 roku zapowiedziała inicjatywę powołania reprezentatywnego Zespołu, z punktu widzenia różnych poglądów zgłaszanych w debacie. Zadaniem Zespołu, działającego z udziałem m.in. przedstawicieli PAN i KSN NSZZ „Solidarność”, na czele którego stoi Honorowy Przewodniczący KRASP – prof. dr hab. Franciszek Ziejka, jest przedstawienie propozycji założeń – być może wariantowych – do ewentualnej nowelizacji ustawy o stopniach i tytułach.

Podkreślenia wymaga, że Zespół spełnia tu funkcje służebne wobec społeczności akademickich i naukowych. Jego rola nie polega jednak jedynie na zainicjowaniu, stymulowaniu, a następnie podsumowaniu debaty środowiskowej. Zespół może i powinien przedstawić także własne propozycje. Może z nich wynikać potrzeba, mniejszych lub większych, zmian w ścieżkach karier akademickich. Ale możliwe jest też, że dominować będzie pogląd o uznaniu istotnych przecież zmian, już wprowadzonych przez ustawę *Prawo o szkolnictwie wyższym*, za wystarczające na tym etapie rozwoju szkolnictwa wyższego i nauki w Polsce.

Pierwsze sygnały wskazują na wyraźnie zróżnicowane poglądy w tych sprawach, także wśród członków Zespołu. Osią sporu jest problem wyboru opcji kontynuowania, modernizacji, albo zniesienia habilitacji. Sprawa ta z pewnością wymaga pogłębionej debaty

Monografia niniejsza stanowi zapis pierwszego etapu prac tego Zespołu. Zostanie ona rozesłana przez Fundację do uczelni i innych zainteresowanych instytucji, organizacji i osób, w celu skonkretyzowania debaty publicznej na temat ścieżek karier akademickich i naukowych w Polsce.

Można się spodziewać, że w roku akademickim 2006/2007 Zespół dokona podsumowania dyskusji i przedstawi wnioski i propozycje.

Fundacja Rektorów Polskich, jako partner strategiczny KRASP, będzie wspierać te działania.

Prof. Jerzy Woźnicki
Prezes Fundacji Rektorów Polskich