

## Uwagi o kondycji nauki polskiej

*Jan Woleński*

Tekst niniejszy nie dotyczy tylko filozofii, jego walor jest ogólniejszy. Nie dotyczy też kwestii etycznych, a przynajmniej nie jako pierwszorzędnych. Chcę wskazać na pewien ogólniejszy kontekst funkcjonowania nauki i szkolnictwa wyższego, który, moim zdaniem, jest decydujący dla efektywności wysuwanych postulatów naprawy środowiska akademickiego. Wszyscy zgadzają się, że reformy są niezbędne. Dyskusja na ten temat trwa nieprzerwanie, a nasila się w związku z proponowanymi zmianami w statusie szkół wyższych, Polskiej Akademii Nauk czy trybu uzyskiwania stopni i tytułów naukowych. Zamiar debaty w „*Diametrosie*” pojawił się w związku z dyskusją w Komitecie Nauk Filozoficznych w sprawie jakości recenzji prac habilitacyjnych i wniosków o nadanie tytułu profesora. Było to jeszcze przed ogłoszeniem informacji, że Ministerstwo Edukacji Narodowej przygotowuje nowy model profesury, mianowicie bez potrzeby wcześniejszego uzyskania habilitacji. Jednych ona cieszy, innych bulwersuje. Obie sprawy są oczywiście ze sobą integralnie związane, ponieważ zniesienie habilitacji winno pociągać za sobą zaostrenie wymagań dotyczących uzyskania profesury. Na razie nic nie wiadomo na ten temat.

Wspomniałem wyżej o dyskusjach na temat środowiska naukowego. Pierwsza jaką pamiętam, miała miejsce gdzieś na początku lat 1960. i została wywołana głośnym artykułem „*Feudałowie i wasale*”, opublikowanym w „*Polityce*”. Rzecz dotyczyła przede wszystkim stosunków pomiędzy profesorami i docentami, czyli tzw. samodzielnymi pracownikami naukowymi z jednej strony, a adiunktami i asystentami z drugiej strony. Ci pierwsi, a przede wszystkim profesorem, zostali określani jako feudałowie, reszta jako wasale. Ciekawe byłoby tę dyskusję powtórzyć dzisiaj, ponieważ nie wygląda na to, by kastowe różnice znikły całkowicie. Wprawdzie nie jest już zapewne tak, że asystenci są wzywani do podlewania kwiatów w mieszkaniach kierowników katedr czy zakładów, ale patrymonialny stosunek starszyny do młodzieży nadal jest obserwowalny. Oczywiście, nie chodzi mi o różnice w pozycji naukowej, ale typ zachowań się, by tak rzec, obyczajowych. Najlepiej ilustruje to stara anegdota. Pewien profesor zwyczajny zwykł zwracać się per „*Panie Kolego*” tylko do prawie równych sobie. Rzecz dotyczy czasów, gdy byli tzw. zastępcy profesora, więc odległych od naszych o jakieś 55 lat. Gdy jeden z kolegów (nie Kolegów) został powołany na takie

stanowisko, ów profesor zaszczylił go mówiąc „Panie Kolegą”. Na to ten drugi odpowiedział sarkastycznie „chyba zastępco Pana Kolegi”.

Wracając do spraw poważniejszych, dyskusja zainicjowana artykułem w „Polityce” dotyczyła także tego, że feudałowie celowo opóźniają kariery młodej kadry. Kwestia ta powracała jak bumerang. Aczkolwiek dyskusje w latach 1968-1969 i 1982 są wspomniane niechętnie, ponieważ dotyczyły bardziej spraw politycznych niż ściśle zawodowych, nie należy o nich zapominać, ponieważ także wtedy pojawiały się postulaty przyspieszenia karier akademickich. Instytucja docentów bez habilitacji (tzw. marcowych) była w jakiejś mierze odpowiedzią na te głosy, chociaż jej cel główny polegał na stworzeniu politycznej przeciwwagi dla dominacji bezpartyjnej kadry naukowej. Na początku lat siedemdziesiątych przeprowadziłem amatorskie badania socjologiczne nad wiekiem, w którym uzyskiwano doktoraty i habilitacje w Uniwersytecie Jagiellońskim. Wyniki zostały opublikowane w piśmie „Akcenty” wydawanym w UJ. Niestety nie dotarłem do stosownego numeru, ale rezultaty z grubsza pamiętam. Przeciętny wiek doktora wynosił trzydzieści jeden lat, a habilitację robiło się dziesięć lat później. Czy coś zmieniło się od tego czasu? Owszem, studia doktoranckie sprawiły, że doktoraty bronię wcześniej, ale już z habilitacjami sprawa wygląda podobnie jak prawie czterdzieści lat temu. Nie mam danych dotyczących się profesur tytularnych, ale wydaje mi się, że przeciętny wiek wynosi tutaj (mam na myśli humanistykę) nadal około pięćdziesięciu lat („nadal”, a więc tak jak dawniej, ale, patrz niżej, nie tak, jak bardzo dawno).

Sam znam zaledwie paru kolegów, którzy zostali profesorami poniżej czterdziestki, i wcale nie tak wielu, którzy uzyskali tytuł przed ukończeniem pięćdziesiątego roku życia. Drzewiej było inaczej. W II Rzeczypospolitej zostawało się profesorem na ogół mając nie więcej niż czterdzieści lat. To i owo można tłumaczyć okolicznościami politycznymi. W samej rzeczy, niektóre kariery były blokowane w ten sposób. Sam tego doświadczyłem. Habilitację uzyskałem mając lat trzydzieści dwa (1972 r.), a profesorem zostałem w 1990 r. Wniosek był gotowy w 1981 r., ale ówczesne zawirowania polityczne sprawiły, że nie był rozpatrywany. Niemniej jednak, chociaż nie ma powodu, by mój przypadek był uogólniany, a mimo wszystko, i tak „zmieściłem się” w czasie przeciętnym. Najważniejsze jest jednak chyba to, że zmiana ustroju (mądrzej mówiąc, transformacja ustrojowa) nie wpłynęła na model kariery akademickiej w sposób zasadniczy, a przede wszystkim nie spowodowała przyspieszenia w uzyskiwaniu stopni i tytułów naukowych. Wniosek stąd jest taki, że przyczyna zła, bo powolność kariery naukowej uchodzi za rzecz złą, leży w strukturze środowiska akademickiego, a nie (lub nie tylko) okolicznościach zewnętrznych. Jest więc o czym dyskutować i myśleć o

zmianach, ponieważ nie ma wątpliwości, że odstajemy na niekorzyść od innych krajów, w szczególności tych, z którymi chcemy porównywać się. Rzecz nie dotyczy tylko satysfakcji osobistej z powodu szybkiego przebiegu kariery naukowej. Późne znalezienie się w grupie dostrzeganej jako ważna naukowo (obejmuje ona przede wszystkim profesorów) powoduje, że gra się w akademickiej drugiej lidze. Międzynarodowy prestiż nauki polskiej mogą budować przede wszystkim ludzie młodzi. I tacy też będą z naszego kraju emigrować, nie tylko dlatego, że za granicą lepiej płacą, ale także z powodu chęci zrealizowania się pod względem zawodowym.

Jeden z rektorów UJ, Mieczysław Karaś, na ogół niezbyt dobrze wspomniany z powodów politycznych, porównał uniwersytet do długiej rury, do której wchodzi się jako magister, a wychodzi z niej jako profesor. Hugo Steinhaus, nawiasem mówiąc, bohater historyjki o Panu Koledze, ujął to nieco inaczej, ale w zasadzie podobnie. Jego zdaniem na pytanie, co jest potrzebne dla zrobienia kariery naukowej w Polsce, odpowiedź jest nadzwyczaj prosta, mianowicie „Nic, wystarczy czekać”. Wspomniany M. Karaś chciał wyrotować (czyli zwolnić z pracy zgodnie z przepisami) grupę adiunktów i asystentów (około trzystu osób), ale nie udało mu się. Kandydaci zostali wzięci w obronę przez swoich szefów (feudalowie bronili swych wasali, i nic w tym dziwnego), Rady Wydziałów (jedni feudalowie solidaryzowali się z innymi, też normalka), Związki Zawodowe (raz przynajmniej zrobiły coś więcej niż rozdział wczasów itp.) i organizację partyjną (to było na pierwszy rzut oka dość niespodziewane, bo partia wystąpiła przeciwko partyjnemu rektorowi, ale chwila refleksji przekonuje, że w końcu solidarność zawodowa okazała się silniejsza, co też nie zaskakuje). Ostatecznie, zwolniono kilka osób i tego rodzaju akcje nie powtarzały się. Nowe uregulowania sprawiły, że odejścia z uczelni z powodu rotacji są rutynowe, ale np. z uwagi na negatywne oceny dorobku naukowego czy dydaktycznego, dość skomplikowane i z reguły kończą się w sądzie pracy. Do tego trzeba dodać możliwość odwoływania się od negatywnych decyzji w sprawie nadania stopnia doktora czy doktora habilitowanego. Tak więc, jest sporo okoliczności, które sprawiają, że owa „długa rura” nadal funkcjonuje.

Nie należy wskazanych okoliczności uważać za skutek li tylko bzdurnych uregulowań prawnych; to, że są bzdurne to inna sprawa. Sytuacja w środowisku naukowym odzwierciedla w pewien sposób zadawniony stan jego świadomości, w szczególności, ciągle rozpowszechnione poczucie, że przedwczesne odejście z niego do innej profesji jest w gruncie rzeczy świadectwem nieudacznictwa lub powodem obniżenia prestiżu społecznego. Bierze się to oczywiście stąd, że bycie naukowcem jest bardzo pozytywnie postrzegane w każdej warstwie społeczeń-

stwa polskiego. Wprawdzie rosnąca rola i atrakcyjność biznesu sprawia, że wielu młodych naukowców kończy karierę akademicką w miarę szybko, ale nie jest to proces zasadniczo wpływający na mobilność kadrową w nauce. W ostatnim zdaniu pojawiło się słowo „mobilność”. W samej rzeczy, uważam zagadnienie mobilności naukowców, zwłaszcza profesorów za fundamentalne. Środowisko akademickie jest duże. Nie mam danych dotyczących zatrudnienia w szkołach wyższych i placówkach naukowo-badawczych. Liczy ono na pewno kilkadziesiąt tysięcy osób. Jest to grupa podlegająca prawidłowościom statystycznym i to na dwóch płaszczyznach. Po pierwsze, dlatego, że jest liczna sama w sobie, a po drugie, że składa się z jednostek potężnych pod względem ilości zatrudnionych w nich osób. Gdy opowiadam kolegom, że instytuty filozofii w polskich uniwersytetach liczą po kilkadziesiąt pracowników, kiwają głowami z niedowierzaniem. Moja teza jest taka:

**Projekty reform nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce notorycznie nie biorą pod uwagę prawidłowości obecnych w środowisku naukowym jako populacji statystycznej.**

Dalej przedyskutuję pewne konsekwencje płynące z traktowania akademików jako zbiorowości statystycznej.

Załóżmy, że rozkład naukowców pod względem ich wybitności (nie odróżniam tutaj tej właściwości jako aktualnej i potencjalnej) jest normalny. Znaczy to, że około 15% stanowią ludzie ponadprzeciętni, tyleż samo wynosi procent osób poniżej średniej (czyli nieudaczników naukowych), a reszta to są naukowcy przeciętni. Zmiana poszczególnych wartości nie ma tutaj istotnego znaczenia, bo istota sprawy tkwi w tym, że suma ekstremów jest znacznie mniejsza aniżeli to, co rozpościera się pomiędzy nimi. Wszystkie trzy kategorie funkcjonują dwojako, mianowicie deskryptywnie i wartościująco. Nie prowadzi to do specjalnych kłopotów pojęciowych, wszelako z wyjątkiem przeciętności. Ta jest rozumiana pejoratywnie w slangu potocznym. To jest jednak nieporozumienie. Przeciętny w sensie statystycznym, to tyle, co typowy, posiadający pewną cechę w stopniu dostatecznym, także z punktu widzenia sprawności do spełniania określonych zadań, nie wykluczając naukowych. Byłoby bardzo źle, gdyby większość ludzi znajdowała się poniżej progu przeciętności z punktu widzenia kwalifikacji, ale wcale nie lepiej, gdyby ludzkość składała się z przeważającej liczby geniuszy. Stanisław Jerzy Lec powiedział kiedyś „Latoś obrodziło geniuszami, może znajdzie się paru zdolnych”. Jeśli zastąpimy „zdolnych” przez „przeciętnych”, otrzymamy dobre sformułowanie stwierdzenia, że przeciętność jest wartością. Jak zatem winien funkcjonować racjonalny system rozwoju karier naukowych? Odpowiedź jest nader prosta. Jego zadaniem jest wyszukiwanie ponadprzeciętnych (najlepszych) i

ich promowanie, umożliwienie normalnego funkcjonowania naukowcom przeciętnym oraz eliminacja nieudaczników. W istocie rzeczy, naukowcy jako grupa są rozwarstwieni, w szczególności, wedle szczebli wyznaczających hierarchię stopni tytułów. Filtr selekcyjny przydatność do profesji naukowej winien odsiewać na każdym szczeblu, ale lepiej, gdy tak dzieje się wcześniej niż później. Oczywiście, łatwo to powiedzieć, znacznie trudniej zrealizować. Niemniej jednak, każdy system, który nie spełnia tych zadań, jest chromy.

Zobaczmy zatem, jak wyglądają te sprawy w naszym modelu kariery naukowej. Nie będę zajmował się eliminacją nieudaczników. Była zresztą o tym mowa. W jaki sposób promować najlepszych? Niestety u nas działa efekt „długiej rury”. Polega on na tym, by jeszcze raz powtórzyć, że dostatecznie długie oczekiwanie zapewnia zostanie profesorem, statystycznie każdemu, kto jest wystarczająco cierpliwy. W ten sposób mamy prawdziwą inflację profesorów tytularnych, podobnie uczelnianych. Chociaż nie jest tak, że profesorowie są najlepsi, ale tytuł czy stanowisko sugerują domniemanie wysokich kompetencji profesjonalnych. Jeśli jednak w wielu instytutach udział profesorów tytularnych lub uczelnianych, w całości kadry wynosi jedną czwartą czy nawet jedną trzecią całej kadry, to proporcje statystyczne zostają zdecydowanie zachwiane. I jest tak, jak w obiegu pieniężnym. Inflacja profesorów powoduje obniżenie ich wartości. Działa także coś w rodzaju prawa Greshama-Kopernika, mianowicie gorsi profesorowie wypierają lepszych. Powód jest bardzo prosty. Coraz więcej osób robi habilitację, ponieważ to daje stabilizację zatrudnienia na uczelni i ciśnienie na objęcie stanowisk profesorskich jest coraz większe. Niezależnie od tego, masowość uzyskanych habilitacji powoduje zjawiska inflacyjne także i w populacji doktorów habilitowanych. Jest to także efekt wielkości instytutów w polskich placówkach akademickich.

Opisana sytuacja ma rozmaite negatywne konsekwencje. Na początek wskażę cztery. Po pierwsze, polska kadra akademicka dramatycznie starzeje się. Nie ma w niej miejsca dla magistrów, a warunkiem zatrudnienia młodego pracownika jest posiadanie przez niego stopnia doktora. Ktoś może powiedzieć, że rolę dawnych asystentów przejęli doktoranci. To prawda, ale ich sytuacja jest znacznie mniej ustabilizowana niż osób zatrudnionych na kontrakcie asystenckim. Stąd prawa i obowiązki doktorantów nie są jasne, ich udział w dydaktyce i badaniach naukowych okazuje się mniej lub bardziej przypadkowy, a to sprawia, że ani sami nie czują się pełnoprawnymi członkami społeczności akademickiej, ani nie są za takich postrzegani przez większość „normalnych” naukowców. Po drugie, „efekt rury” skutkuje tendencjami do tworzenia nowych zakładów, katedr, instytucji, a nawet wydziałów. Jest to dość naturalne, ponieważ jest rzeczą zrozumiałą, że ludzie dążą do zajmowania stanowisk kierowniczych. Po trzecie, „efekt

rury” ma konsekwencje dydaktyczne. Każdy profesor tytularny, uczelniany czy adiunkt w randze doktora habilitowanego chce mieć wykład kursowy lub przynajmniej monograficzny, a także seminarium. Nie ma w tym nic dziwnego, ponieważ wykłady i seminaria są podstawowym narzędziem samorealizacji w dydaktyce, a także oznaką prestiżu. Naukowcy są twórcami, a przynajmniej za takich uważają się, a więc także podlegają motywacjom ambicjonalnym. Tak być powinno i nie ma żadnego powodu, by kwestionować dążenie do posiadania studentów czy doktorantów. Niemniej jednak, prowadzi to do petryfikacji dydaktyki, np. historia filozofii, powiedzmy nowożytnej, jest wykładana przez kilku wykładowców. Niekiedy są to kursy alternatywne (tłumaczone dość pokrętną zasadą, że student ma prawo wyboru), niekiedy jeden wykładowca specjalizuje się z XVII w., inny w XVIII w., często wedle krajów filozoficznie ważnych. Można, a nawet trzeba ograniczać rozdrobnienie instytucjonalne i dydaktyczne, wszelako trzeba pamiętać, że prowadzi to do kompleksów i konfliktów wewnątrzśrodowiskowych ze wszelkimi tego negatywnymi konsekwencjami. I po czwarte, zarządzanie środowiskiem, które trzeba ograniczać z powodów dyktowanych „efektem rury” wymaga centralizacji, a to także działa przeciwko tradycyjnym wartościom respektowanym przez akademików, w szczególności, kłóci się z postulatami samorządności i autonomii.

Te cztery skutki „efektu rury” nie są może tak poważne jak kolejny, będący w gruncie rzeczy grzechem, by tak rzec pierworodnym, a polegający na tym, że pracowników, w szczególności, profesorów i adiunktów z habilitacją jest po prostu za dużo. Wielu dyskutantów we wspomnianej debacie w Komitecie Nauk Filozoficznych domagało się, by zaostrzyć kryteria recenzowania wniosków o nadanie tytułu profesora oraz prac habilitacyjnych. Niektórzy zwracali uwagę na to, że w gruncie rzeczy nie chodzi o zaostrzanie, ale przestrzeganie tych wymagań, jakie stanowią stosowne ustawy, a więc w gruncie rzeczy o należyte wykonywanie obowiązków recenzenckich z powodów, by tak rzec moralnych. Pojawiły się także postulaty, by recenzje były jawne i ogłaszane publicznie, np. w Internecie. Uważam te postulaty za nierealistyczne i ignorujące wyżej wskazane prawidłowości. Nie znaczy to, że w obecnej czy podobnej sytuacji w środowisku naukowym należy zrezygnować z mechanizmów kontrolnych. Mamy tego zresztą dość klarowny przykład w tym względzie. Zniesienie instytucji superrecenzenta w przewodzie habilitacyjnym spowodowało wzrost ilości habilitacji o bodaj 30% i spadek odrzuconych o kilkanaście procent. Nie trzeba tłumaczyć, jak to wzmacnia „efekt rury”, jeśli nie od razu, to na pewno w niedalekiej przyszłości, o ile w ogóle habilitacja zostanie utrzymana (patrz niżej).

Dyskusja w Komitecie Nauk Filozoficznych została spowodowana wielce osobliwą recenzją w pewnym przewodzie habilitacyjnym. Tak złożyło się, że uczestniczyłem w nim i miałem możliwość wysłuchania owej opinii, odczytanej zresztą przez kogoś innego, ponieważ sam autor nie przyjechał. Rzec potraktowałem bardziej jako anegdotyczną niż inną, a to z tego powodu, iż takich kuriozalnych recenzji po prostu nie spotyka się. Ot, wypadek przy pracy, w zasadzie bez znaczenia. Pula recenzji habilitacyjnych czy nawet profesorskich też jest zbiorowością statystyczną i stąd jakiś procent dziwactw musi się w niej znaleźć. Większość recenzji jest poprawna, by rzecz, przeciętna, wedle schematu „jeśli kandydat spełnia pewne średnio wymagające warunki, to należy go zaakceptować”. Dlaczego tak jest? Można powiedzieć, że taka jest już kilkudziesięcioletnia tradycja. Nie wyklucza ona negatywnych opinii, a przyczyny są różne i wzajemnie nie wykluczają się. Dyskwalifikacja może być efektem uprzedzeń czy animozji. Tak oczywiście bywa i sam byłem świadkiem takich recenzji. Nie jest to zresztą nic nowego. Środowiska naukowe nigdy nie były zespołami aniołów. Znane są przypadki dopuszczania do habilitacji obwarowanego przyrzeczeniem kandydata, że nie będzie się starał o pracę w uczelni, gdzie przewód miał miejsce czy oblewania z powodu konfliktu pomiędzy profesorami. Wiadomo np., że jeśli jakiś boss branżowy sprzeciwi się czyjejs habilitacji czy profesurze, nikt z danego środowiska nie podejmie się recenzji. Innym powodem są osobiste predylekcje recenzentów. Niektórzy lubią oceniać negatywnie swoich kolegów, ponieważ nadmierny krytycyzm uważają za profesjonalną cnotę. I wreszcie, negatywne recenzje są reakcją na przypadki, które na pewno zasługują na to. W ogólności, praktyka recenzowania opiera się na swoiście rozumianej zasadzie *primum non nocere*. Dlaczego dyskwalifikować jednych, skoro wielu innych podobnych do tych, których akurat recenzujemy, wcześniej przeszło podobny filtr? Niejeden powie, że zasadnicza zmiana w tej materii prowadziłaby do decyzji wręcz niesprawiedliwych. Nie ma wątpliwości, że w pewnych przypadkach (trudno oszacować jaki jest ich procent) decydują protekcje, układy, sojusze regionalne czy specjalistyczne. Jednak wbrew wielu kolegom nie traktuję tego jako patologii samej w sobie, ale właśnie jako rezultat takich a nie innych prawidłowości w społeczności akademickiej. I dlatego nie uważam, by jawność recenzji cokolwiek zmieniła. Moim zdaniem, a nie jestem w tym odosobniony, nawet pogorszy sprawę i wzmocni tendencję do pisania tzw. recenzji grzecznościowych. Pewne znaczenie mogłaby mieć zasada, że habilitować trzeba się na innym wydziale (i innej uczelni) niż ten, na którym pracuje się, ale nie przeceniałbym skutków takiej innowacji.

Aby sprawa była jasna, powiem, że obecną sytuację uważam za wysoce niekorzystną dla stanu nauki i wyższej edukacji w Polsce. Aby ją zmienić trzeba

działań radykalnych, a nie kosmetycznych. Sprawa zasadnicza polega moim zdaniem na tym, że rozwój kariery akademickiej w Polsce przebiega w warunkach cieplarnianych z wyłączeniem konkurencyjności i rywalizacji, a zaznacza się to tym bardziej, im rzecz dotyczy wyższego szczebla. Najostrzejsza rywalizacja ma miejsce na poziomie studiów doktoranckich, gdzie zawsze jest znacznie więcej kandydatów niż miejsc. Inne stanowiska są wprawdzie obsadzone drogą konkursów, ale są to fikcje. Czasem zdarza się, że na konkurs na adiunkta zgłasza się więcej niż jeden kandydat (przeważnie nie więcej niż dwóch), ale nie są to przypadki częste. Znam tylko jeden przykład konkursu profesorskiego w obrębie filozofii, na który wpłynęły dwa podania. Na ogół jest tak (na posiedzeniu Senatu). Dziekan referuje wniosek o otwarciu konkursu i kończy go sakramentalnym stwierdzeniem: „Jest kandydat na stanowisko profesora.” W domyśle, znaczy to, że owa osoba już pracuje w danej uczelni. Konkursy są opiniowane, podobnie jak stopnie i tytuły. I tutaj sprawa jest czytelna. Niby dlaczego pisać negatywne recenzje, poza przypadkami skrajnymi czy z powodu innych okoliczności, nawet personalnych, skoro i tak uczestniczymy w grze pozornej? Nie ma co ukrywać, żyjemy w nadrzeczywistości akademickiej i ma to dobrze znane skutki. Pozornie, habilitacja czy procedura prowadząca do tytułu profesorskiego są odrębne od konkursów na stanowiska, ale tak nie jest, ponieważ posiadanie stopnia doktora habilitowanego jest warunkiem otrzymania profesury tytularnej czy uczelnianej. Dlaczego więc szkodzić koledze w uzyskaniu habilitacji czy tytułu profesorskiego, o ile nie ma ku temu poważnych przeciwwskazań merytorycznych, skoro i tak dla wszystkich znajdą się stanowiska?

Czy jest jakaś rada na to? Owszem, i to bardzo prosta. Trzeba rozrzedzić tzw. samodzielną kadrę naukową i stworzyć warunki dla konkurencyjności i rywalizacji. Jest to możliwe drogą etatyzacji, np. przyjmując regułę, że w instytucie filozofii może być tylko tylu a tylu filozofów, np. sześciu. A co z resztą? Otóż, na początku lat 1990. pojawiła się zupełnie wyjątkowa szansa rozrzedzenia kadry, a stworzył ją rozwój uczelni prywatnych. Niestety nie skorzystano z tego. Szkoły prywatne nie dysponują własnym potencjałem naukowo-dydaktycznym i zatrudniają ludzi na tzw. drugich etatach. Wszelako skoro mogę być profesorem w renomowanej uczelni i dodatkowo pracować w mniej dostojnej szkole, to niby dlaczego miałbym rezygnować z pierwszej. Zdumiewa brak socjologicznej wyobraźni u tych, którzy układali nową ustawę o szkolnictwie wyższym i prawo o stopniach i tytułach naukowych i nie dostrzegli, że rozwiązanie jest proste, aczkolwiek wymaga (piszę w czasie teraźniejszym, bo nic nie jest jeszcze stracone) zdecydowanej postawy. Rozrzedzenie kadry umożliwiłoby też podniesienie uposażeń naukowców, bo zmniejszenie zatrudnienia zwolniłoby środki dla tych, którzy pozostają.



Należy oczywiście oczekiwać oporu środowiskowego, także i dlatego, że mobilność polskich naukowców była raczej niewielka w ostatnich czasach, ale z tym można sobie poradzić, ostatecznie przenosząc w stan spoczynku i na dobrych warunkach finansowych, tych, którzy chcieliby za wszelką pozostać w dotychczasowym miejscu. Gdy pojawią się rzeczywiste konkursy, to automatycznie zmieni się nastawienie recenzentów. Wskazanie, że osoba X zasługuje na stanowisko, nie wymaga bowiem pisania negatywów o jej konkurentach, ale zakłada, że walory X-a są wyżej ocenione niż rywali. W sytuacji konkurencyjności i rzeczywistej rywalizacji można by myśleć o rezygnacji z habilitacji, a także z odróżniania stanowiska i tytułu profesorskiego. To jednak, co proponuje min. Kudrycka, czyli profesury bez habilitacji z zachowaniem inflacyjnogennej struktury środowiska naukowego, doprowadzi do jeszcze większego kryzysu. Nie ma wątpliwości, że projekt ministerialny jest lobowany przez sektor szkół prywatnych, z którego pochodzi obecna minister naszego resortu. Tymczasem kadrowe wzmocnienie uczelni prywatnych może i powinno dokonać się w zupełnie inny sposób.

**Uzupełnienie.** Tekst ten powstał jako wprowadzenie do dyskusji w „Diametrosie”, w momencie, gdy ministerialne założenia zmian w strukturze szkolnictwa wyższego i modelu kariery akademickiej nie były jeszcze dobrze znane. Debaty jednak nie odbyła się, aczkolwiek, o ile mi wiadomo, pewne głosy nadeszły do redakcji. Zaproponowano mi publikację tych uwag, niezależnie od nie odbytej dyskusji. Postanowiłem nie zmieniać tekstu, ale w nowej sytuacji, zaopatrzyć go w uzupełnienie w związku z zapoznaniem się z dokumentem sygnowanym przez min. Kudrycką. Zawiera on niewiele konkretów i sporo ogólnikowych postulatów typu „to a to należy udoskonalić” (w nie tak dawnych czasach mówiło się „wzniesić lub podnieść na wyższy poziom”). Rząd obiecuje zwiększyć nakłady na naukę i szkolnictwo wyższe, ale nie bardzo wiadomo jak i kiedy. Na jednym ze spotkań min. Kudrycka stwierdziła, że nie jest tak źle wzięwszy pod uwagę pieniądze z budżetu i środki z Unii Europejskiej. Wszelako UE domaga się zwiększania środków budżetowych do prawie 3% PKB, a nie łątania dziur pieniędzmi z UE. Jeden z zastępców Kudryckiej, bodaj p. Duszyński, zapytany, kiedy Polska zastosuje się do dyrektyw UE w sprawie docelowych nakładów na naukę, bezczelnie odpowiedział, że polskie środowisko akademickie nie wiedziałoby, co z takimi pieniędzmi zrobić, a indagowany o stopniowy wzrost, zignorował to pytanie. Wydaje się, że trzeba bardziej serio traktować ministerialne kręactwa niż ogólnikowe zapowiedzi, że będzie lepiej.

W kwestiach dotyczących spraw poruszonych przeze mnie w głównym tekście projekt ministerialny zawiera dwie sugestie. Jedna dotyczy wcześniejszego przechodzenia w stan spoczynku za określoną gratyfikacją finansową przy zaka-

zie pracy w szkolnictwie wyższym. To krok w dobrym kierunku, ale dlaczego zakaz ma dotyczyć także sektora prywatnego, a nie tylko publicznego. Nie widać bowiem powodu, by państwo mieszało się w politykę kadrową uczelni publicznych. Oczywiście wcześniejsze przejście w stan spoczynku z równoczesną pracą w szkołach prywatnych, nie uprawniałoby do wspomnianej korzyści finansowej. Może na wszelki wypadek warto by dokonać jakiejś symulacji w tym zakresie.

Projekt proponuje zniesienie habilitacji, możliwość zostania profesorem po doktoracie i wprowadzenie certyfikatów na prowadzenie prac doktorskich. Certyfikat miałby podlegać stosownej procedurze, o której na razie wiadomo przede wszystkim to, że byłaby przeprowadzana na innej uczelni niż zatrudniająca kandydata do doktora certyfikowanego. Nie widać jednak żadnych korzyści z tego uregulowania dla zmiany tendencji w środowisku naukowym. Po pierwsze, można przypuszczać, że inflacja profesorów ulegnie zwiększeniu. Być może skorzystają uczelnie prywatne, ale za cenę znacznego obniżenia profesorskich standardów. Po drugie, wcale nie jest powiedziane, że udzielanie certyfikatów wobec obcych będzie obwarowane nadmierną surowością. Tak więc, nadal drepczemy w miejscu. Celem tego wystąpienia jest diagnoza sytuacji, a właściwie wstęp do niej. Określenie tego, co można czy też trzeba zrobić, musi być odłożone na inną okazję.