

Dlaczego dobremu kandydatowi na profesora trudno dziś zostać w Polsce dobrym profesorem?

Determinanty etycznej sytuacji nauki w Polsce są dziś rozliczne, nie sposób o wszystkich mówić w jednym wystąpieniu. Wybieram perspektywę uczelni, bo ją znam lepiej z własnego doświadczenia, niż inne instytucje decydujące o kondycji polskiej nauki i jej etycznym obliczu. Sądzę zresztą, że niektóre uwagi tu poczynione okazać się mogą ważne także w kontekście pozauczelnianym (np. w instytutach badawczo-rozwojowych). W tej zaś perspektywie uczelnianej (uniwersyteckiej w szerokim tego słowa znaczeniu) proponuję skoncentrować uwagę na *profesorze uniwersytetu* jako tym, od którego w największej mierze zależy etos uczelni¹. Oczywiście, współtworzą ten etos także studenci, władze uczelni i pracownicy administracyjni, wielki wpływ mają nań uwarunkowania zewnętrzne (polityka państwa, warunki finansowe działania uczelni, współpraca międzynarodowa etc.) – wszystkie te uwarunkowania skupiają się jednak jak w soczewce w roli, jaką na uczelni pełni profesor. Tradycyjnie wskazuje się na trojaki główne zadania uczelni: prowadzenie badań naukowych, kształcenie studentów oraz – realizowany w różnorodnej formie, ale głównie właśnie przez uprawianie nauki i edukację – wkład w podnoszenie kultury całego społeczeństwa. We wszystkich tych zadaniach rola profesora jest wyróżniona: to on prowadzi badania lub kieruje zespołem badawczym, on jest najbardziej odpowiedzialny za poziom edukacji, a także za przygotowanie kadry przyszłych ludzi nauki, on wreszcie cieszy się (wciąż!) wysokim autorytetem społecznym, z jego opinią liczą się politycy i dziennikarze. Nic dziwnego, że uczelnie chlubią się zazwyczaj swymi wybitnymi profesorami, uznając ich za swój szczególny „znak jakości”.

Poniżej spróbuję powiedzieć, dlaczego, moim zdaniem, dobremu kandydatowi na profesora trudno sprostać jego szlachetnym i ambitnym profesorskim aspiracjom. Mam na myśli kandydata dobrego, a więc: uczciwego, obdarzonego pasją poznawczą oraz wybitnymi walorami intelektualnymi, charakterologicznie zdatnego, dysponującego wystarczającym zdrowiem oraz wolnego od nadmiernych ograniczeń pozanaukowych (np. zobowiązań zawodowych lub rodzinnych). Zdaję sobie sprawę z tego, że nie tylko tacy idealni kandydaci startują do wyścigu o stanowisko i tytuł profesora. O niektórych mechanizmach eliminacji kandydatów nieuczciwych lub miernych będzie jeszcze mowa (o skuteczności tych mechanizmów także), robię jednak takie założenie, ponieważ trudności, na jakie natrafia nawet taki idealny kandydat na profesora, najdobitniej obrazują stan współczesnej polskiej nauki. Sądzę, że stan ten słusznie określić można jako *krytyczny*, w obrazie poniższym dominować więc będą barwy ciemne. Tym usilniej pragnę na samym początku

* Prof. dr hab. Andrzej Szostek MIC, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Lublin.

¹ Etos rozumiem jako „styl, sposób bycia, postawa danej grupy społecznej, wyróżniana z uwagi na całościowy kształt wyznawanych i realizowanych w praktyce wartości, szczególnie moralnych i obyczajowych” (por. *Mała encyklopedia filozofii*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 1996, s. 137. W dalszych rozważaniach interesować nas będzie nie tyle etos uczelni, co nade wszystko etos profesora.

podkreślić, że pomimo wielu czynników, które negatywnie wpływają na perspektywę kariery uniwersyteckiej, wielu profesorów w Polsce zachowuje wysoki standard etyczny w swej pracy, co należy odnotować z uznaniem tym większym, na im większe zagrożenia ich etos jest narażony.

Uwagi te będą miały charakter osobistych refleksji (do czego zachęca Pan Przewodniczący KEN), prowokującej do dalszej dyskusji, nie pretendują więc do pełnej, obiektywnej diagnozy kondycji etycznej kandydata na profesora polskiej uczelni. Taki też charakter będą miały propozycje kroków zaradczych wobec obecnej sytuacji kryzysowej, którymi w swych rozważaniach nieśmiało się dzielę. Plan zaś tych rozważań układam, odwołując się do struktury wypracowanego przed laty przez KEN kodeksu *Dobre obyczaje w nauce*². W szczególności proponuję skupić uwagę na profesorze, jako na: twórcy, mistrzu i nauczycielu oraz opiniodawcy, zaczynając jednak od omówienia problemów, jakie stają przed kończącym studia dobrym kandydatem na uczonego już u progu jego ewentualnej kariery naukowej³.

1. Czy profesorami zostają najzdolniejsi studenci?

Zapewne bywa tak, trudno to jednak uznać za statystycznie znaczącą regułę. Przeszkód jest kilka. Pierwszą z nich są *warunki finansowe*, jakie może takiemu kandydatowi zaoferować uczelnia. Wiadomo, że tak zwana kariera naukowa (w najlepszym sensie tego terminu) jest długotrwała i wymaga niemałego nakładu sił. Utalentowany student jest zazwyczaj zdolny do podjęcia pracy w różnych firmach, potencjalni pracodawcy często poznają się na tkwiących w nim możliwościach i otwierają przed nim drogę awansu znacznie szybszego, znacznie też bardziej „atrakcyjnego materialnie” – i trudno się dziwić, że nawet student, który miałby ochotę dalej uprawiać naukę, rezygnuje z tej drogi życiowej, wybierając zawód, dzięki któremu łatwiej będzie mu założyć i utrzymać rodzinę, kupić mieszkanie i samochód, żyć w jako takim komforcie, na który go – właśnie dzięki jego zdolnościom – stać. Konkurencyjne wobec ofert polskich uczelni okazać się mogą także uczelnie zagraniczne, z którymi – znów dzięki swym zdolnościom – udało się naszemu dobremu studentowi nawiązać kontakt. Być może będzie on więc profesorem, ale nie wzmocni nauki polskiej.

Przeszkodą w zatrudnieniu obiecującego studenta są też często *ograniczenia etatowe*, z którymi liczyć się musi „urzędujący” profesor i władze uczelniane. Cóż mogą oni zaproponować zdolnemu i chętnemu do pracy naukowej absolwentowi studiów, jeśli nie ma dla niego etatowych szans? Oczywiście, studia doktoranckie, ale tu wracają kłopoty finansowe. Nie wszystkim można zaoferować studia bezpłatne (które zresztą pieniędzy nie dają), na płatne wielu nie stać, a zdolny absolwent, jak wspomniano, miewa inne atrakcyjne perspektywy rozwoju i pracy. A nawet bardzo dobry doktor też może stanąć przed progiem etatowej blokady. Szanse zatrzymania na uczelni

² Por.: *Dobre obyczaje w nauce. Zbiór zasad i wytycznych*, Warszawa 1994.

³ Wspomniany kodeks *Dobre obyczaje w nauce* rozpoczyna się rozdziałem poświęconym zasadom ogólnym, z którymi jednak krytyczny stan dzisiejszej nauki nie wiąże się tak ściśle, jak z wymienionymi w kolejnych rozdziałach bardziej szczegółowymi wytycznymi. Pomijam też trzy ostatnie rozdziały (Pracownik nauki jako ekspert, jako krzewiciel wiedzy oraz jako członek społeczeństwa), stanowią one bowiem dość oczywistą – i nieobjętą kryzysem w tak wielkiej mierze – konsekwencję omówionych wcześniej wytycznych.

takich obiecujących doktorów bywają kiepskie. Medal ten ma też i drugą stronę: bywa, że pojawiają się możliwości zatrudnienia nowego pracownika naukowo-dydaktycznego, ale wtedy akurat tych najzdolniejszych brak. Proponuje się więc pracę kandydatowi naukowo mniej obiecującemu, dla którego praca na uczelni jest atrakcyjna, choć zdolności ma średnie. Angażuje się w nią jednak bardzo, na niej buduje swe plany życiowe – i profesorowi trudno go zwolnić, nawet gdy przychodzi ktoś zdolniejszy. Definitywny wyrok o niezdatności naukowej niełatwo podjąć, profesor zwleka z tym przez całe lata, a im dłuższy czas mija, tym bardziej „niehumanitarnym” wydaje się taki krok – i rosną zastępy adiunktów długoletnich i zaawansowanych bardziej w latach niż w dorobku naukowym, okupujących stanowiska dydaktyczne na uczelni.

Trzecim elementem negatywnej selekcji są tak zwane *układy*. Mają one różne podłoże, najczęściej wynikają stąd, że profesor woli zaproponować etat komuś, kogo już zna i na kogo chętną pomoc zawsze może liczyć, niż mniej znanemu kandydatowi, którego naukowa przyszłość i możliwości efektywnej współpracy stoją pod dużym znakiem zapytania. Ogłasza się wprawdzie konkursy, np. na stanowisko adiunkta, ale tajemnicą poliszynela jest, jak często stają się one przykrywką dla promocji kogoś, kogo sobie profesor wcześniej upatrzył. Oczywiście, to nie profesor zatrudnia, ale jego opinia bardzo się u władz uczelni lub wydziału liczy; w końcu to z nim, pod jego kierunkiem, ma młody naukowiec pracować i dalej się rozwijać. Profesor miewa też ambicję, by tworzyć „szkołę”, w której cenniejszy jest jego uczeń, już nieco w tej „szkole” wyrobiony, niż ktoś może i zdolny, ale przychodzący z zewnątrz. Zapewne wpływ „układów” jest różny zależnie od dyscypliny naukowej (być może, w humanistyce silniejszy niż w naukach ścisłych), ale wolny od nich nie jest żadna z nich.

Można powiedzieć, że wymienione tu przeszkody, które utrudniają zatrudnienie na uczelni najzdolniejszej naukowej młodzieży, nie są dla tego środowiska specyficzne, napotkać je można – z różnym zapewne nasileniem – w wielu innych instytucjach i zakładach pracy. To prawda, ale tu – jak i w omawianych poniżej aspektach – chodzi właśnie o *skalę zjawiska*: o to, jak skutecznie wymienione (i inne jeszcze) przeszkody blokują dostęp najzdolniejszych do tzw. kariery akademickiej. Sprawa jest poważna, ponieważ przy znacznym dopływie kadry intelektualnie średniej wytwarza się niebezpieczny syndrom faktycznej, choć nigdy wprost niedeklarowanej, promocji przeciętności. Najzdolniejsi i najbardziej ambitni czują się źle w otoczeniu kolegów i koleżanek miernych, niewolnych od zazdrości, niezdolnych do twórczej naukowej współpracy. Rozglądają się więc za innym, bardziej obiecującym środowiskiem, a mierność zostaje jeszcze utwierdzona. Oczywiście, przeprowadzane są okresowe oceny młodszych pracowników naukowych, ale oceny te z natury swej mają charakter porównawczy. Tam, gdzie większość jest naukowo słaba, tam przypadki nawet nieco wykraczające ponad taką mierną przeciętną uchodzić będą za wybitne i obiecujące osobowości.

Środki zaradcze są pewnie różne, niebagatelne znaczenie ma między innymi atmosfera panująca w danym środowisku: im bardziej życzliwa i naznaczona twórczą aktywnością, im intensywniej podejmująca szeroko zakrojoną współpracę z innymi ośrodkami, tym efektywniej mobilizująca młodzież naukową do ambitnej pracy. Ale nie do ominięcia są dwa postulaty, bez realizacji których wszelkie apele o poprawę naukowego poziomu młodych ludzi nauki na uczelniach pozostaną pustymi sloganami. Po pierwsze, trzeba silnie podnieść atrakcyjność – także finansową – pracy na uczelni dla zdolnej młodzieży. W kontekście obecnej siatki płac podjąć

trzeba wysiłek promocji najlepszych, już w trakcie studiów zaferowania najzdolniejszym naprawdę wysokich stypendiów (dziś, gdy na ich rozdział mają duży wpływ sami studenci, stypendia te stają się w praktyce często dodatkowym stypendium socjalnym). Także u progu pracy naukowo-dydaktycznej na uczelni najzdolniejsi muszą poczuć, że się ich zdolności i ambicje naprawdę ceni. Nie chcę przez to powiedzieć, że motyw finansowy jest dla przyszłej owocnej pracy naukowca jedyny ani nawet najważniejszy. Zakładam, że mamy do czynienia ze zdolnym człowiekiem, który już jest zarażony „bakcylem nauki” i który bynajmniej nie dla pieniędzy pragnie kontynuować swe naukowe zainteresowania. Ale jest młody, chce założyć rodzinę i mieszkać w miarę wygodnie, chce też zainwestować w swój naukowy rozwój: kupować książki i programy komputerowe, publikować, uczestniczyć w sympozjach itp. Jeśli uczelnia mu takich warunków nie zapewni, poszuka sobie pracy gdzie indziej, a jego miejsce zajmie ktoś, kto takich wymagań – ale i takich możliwości rozwoju – nie ma. Po drugie, trzeba uzdrowić konkursy na stanowiska oraz oceny pracy naukowej młodych naukowców. Owszem, w obu typach opinii należy wysłuchać głosu „urzędującego profesora”, niedobrze jest jednak, gdy jest to głos praktycznie rozstrzygający (nawet gdy głosowanie w odpowiednich gremiach ma charakter tajny). Nie umiałbym obecnie wskazać, jak te konkursy i opinie uzdrowić, rzecz wymaga wielostronnej dyskusji, ale stan obecny stanowczo wymaga leczenia.

2. Profesor jako twórca

We wspomnianym kodeksie, w p. 2.3 czytamy: „Główną motywacją pracownika nauki powinna być pasja poznawcza i chęć wzbogacenia dorobku nauki. Główną jego nagrodą powinno być poznanie prawdy i uznanie środowiska naukowego”. Zakładam, że mówimy o młodym zdolnym kandydacie na profesora, który szczęśliwie przebrnął przez wspomniane wyżej przeszkody i jest już pracownikiem uczelni. Do pasji naukowej na ogół takiego człowieka nie trzeba namawiać ani też do tego, by poznanie (a zwłaszcza odkrycie dotąd nieznanego) prawdy było dlań źródłem szczególnej radości i w tym sensie nagrodą. Bogu dzięki, wciąż tacy ludzie przychodzą na studia, a niektórzy z nich kontynuują pracę na uczelni. Ale pasja ta wystawiona jest na niemałą próbę, głównie za sprawą obowiązującego *trybu awansu naukowego*. Wiadomo: w określonym czasie należy napisać doktorat, potem habilitację, na koniec książkę profesorską. Po drodze trzeba napisać kilka artykułów i recenzji, uczestniczyć w życiu naukowym w kraju, a najlepiej także za granicą, znać obce języki i zdać stosowne egzaminy. Jest to wymóg zrozumiały, w pewnych granicach wręcz niezbędny. Muszą być jakieś obiektywne mierniki osiągnięć naukowych uzasadniające awans młodego naukowca na wyższe i bardziej odpowiedzialne stanowisko profesorskie. Powołujący się na wzorce amerykańskie krytycy habilitacji nie lubią na ogół wspominać o tym, że i tam stosowany bywa wymóg postdoktorskiego progu (np. *tenure professor*), niezbędnego do pełnego zatrudnienia obiecującego naukowca. Ten medal ma jednak swą drugą stronę, dość wielobarwną, niekiedy bardzo utrudniającą rozwój twórczych walorów młodego naukowca.

Pokonanie tych progów wymaga sporo *czasu*. Etap edukacji w ostatnich dziesięcioleciach znacznie się wydłużył; ci, którzy zapisują się na seminarium doktorskie, zazwyczaj mają ok. 24 lata, gdy uda im się pomyślnie obronić doktorat w ciągu czterech lat, to rozpoczynają swe habilitacyjne przymiarki w wieku lat 28, habilitację kończą najwcześniej za kolejnych sześć lat,

u progu samodzielnej pracy naukowej stają więc, mając co najmniej 34 lata, najczęściej później (stąd nagrody za habilitacje dla tych, którzy nie ukończyli 35. roku życia). Problem nie w tym tylko, że później niż ich rówieśnicy zatrudnieni w innych branżach osiągają samodzielność (zresztą względną, bo do profesury tytularnej jeszcze daleko). Ważniejsze jest to, że twórcza pasja i energia, świeże inspiracje, zdrowie wreszcie, najlepiej dopisują w tym właśnie okresie. Z czasem ta pomysłowość zdaje się ustępować miejsca erudycji, tendencji do syntetycznych opracowań tematu. Uczestniczę w pracach Zespołu ds. Nagród Prezesa Rady Ministrów RP za wybitne osiągnięcia naukowe. Zwróciło uwagę moją i innych członków Zespołu, że ciekawe, bardziej interesujące pomysły naukowe pojawiają się częściej na poziomie prac doktorskich niż habilitacyjnych. To chyba nie wada, ale pewna prawidłowość związana z wiekiem, tym bardziej jednak natarczywie nasuwa się pytanie, jak wspomóc młodego kandydata na profesora, by nie zatracił zbyt szybko swej twórczej weny, by motywowała go ona do pracy, za którą największą nagrodą jest odkrycie i ukazanie jakiejś ważnej prawdy.

Tymczasem konieczność terminowego napisania pracy dyplomowej wytwarza ciśnienie, które w znacznym stopniu wpływa na rodzaj obranej tematyki badawczej, nierzadko także na sposób formułowania naukowych hipotez, choć znów zapewne sytuacja i tu jest różna w zależności od dyscypliny naukowej. Doktorant wybrać musi – pod okiem swego promotora – temat, który „zmieści się” w ramach jego dysertacji, ewentualne ambitniejsze projekty badawcze odkładając na później, często na czas po habilitacji. Wprawdzie ma ona być samodzielną monografią świadczącą o dojrzałości adepta nauki, ale i ona podlega ocenie zewnętrznej, podobnie jak inne prace, które zobowiązany jest publikować młody naukowiec, rozliczany cyklicznie ze swego dorobku. Jakże trudno w tej sytuacji uwolnić się od pokusy *pisania „pod potencjalnych recenzentów”*, z zachowaniem oczywiście wymogów związanych z warsztatem naukowym (odpowiedni styl, uwzględnienie literatury przedmiotu, poprawnie sporządzone przypisy itp.). Przy niezwykle dziś łatwo dostępnej literaturze światowej (por. zwłaszcza korzyści płynące z Internetu) i jej niemożliwej do objęcia obfitości, stosunkowo łatwo pisać prace stanowiące kompilację innych tekstów, którą można tak skomponować, by uniknąć zarzutu plagiatu (choć i ich nie brak pomimo karalności takiego procederu), a jednocześnie nic ważnego i nowego nie powiedzieć. W opublikowanej przed dziesięć laty książce *Istotne i nieistotne w nauce* M. Grabowski analizuje różne odmiany prac pretendujących do naukowości, ale treściowo miłątkich, zwracając uwagę na ich przygnębiającą mnogość⁴. Świadczy ona o tym, jak wielka jest pokusa uprawiania taniej „produkcji naukowej”, z której pracownicy naukowo-dydaktyczni są rozliczani i które – gdy mają charakter prac dyplomowych – przechodzą tak łatwo przez sito recenzji (o których niżej).

Zdolnemu i ambitnemu młodemu pracownikowi naukowemu byłoby łatwiej obronić się przed pokusą pisania prac jałowych, pozbawionych twórczych walorów, gdyby mógł poświęcić swej naukowej twórczości dostatecznie spory wymiar swego czasu i energii. Ale potrzeby materialno-życiowe skłaniają go do podejmowania pracy na wielu uczelniach (tych ostatnio w Polsce nie brak) – i ta *wieloletowość* stanowi kolejny czynnik hamujący jego twórcze aspiracje. Jak przypomina prof. M. Kleiber, w ostatnim 20-leciu liczba studentów wzrosła pięciokrotnie, a liczba

⁴ M. Grabowski, *Istotne i nieistotne w nauce. Szkice z aksjologii nauki*, Toruń 1998.

nauczycieli akademickich zwiększyła się zaledwie o 30%⁵. Jak ci nauczyciele akademicy mają jeszcze znaleźć czas na naukową twórczość? Sprawa jest tak oczywista, że nie wymaga rozwinięcia ani komentarzy: po prostu nie da się na dłuższą metę poświęcać wiele czasu na czytanie i myślenie, na rozwijanie interesujących hipotez naukowych, jeśli *gros* czasu pochłaniają rozjazdy i rozliczne wykłady, a jeszcze przecież jest dom, jeszcze chciałoby się znaleźć trochę miejsca dla różnych innych zainteresowań, które cechują człowieka kulturalnego.

Sporo czasu i energii pochłania wreszcie *biurokracja naukowa*, przekładająca się na rozliczne sprawozdania (wypełniane zgodnie z coraz to nowymi ich schematami wyznaczonymi przez urzędników ministerstwa), charakterystykę projektów badawczych, aktualizację swego naukowego dorobku w informatorach uczelnianych, organizację pracy instytutu, katedry lub zakładu naukowego, niekończący się szereg konsultacji i ustaleń dotyczących kwestii kadrowych itp. Profesorowie i ich współpracownicy muszą przy tym liczyć się z rygorami, priorytetami i punktacją (przekładaną na warunki finansowe), nierzadko narzuconą im przez instancje międzynarodowe (por. Karta Bolońska i preferencje Unii Europejskiej). Znany jest protest lekarzy, którzy wiele czasu poświęcić muszą nie na badanie i leczenie pacjentów, ale na wypełnianie obszernej dokumentacji z tym związanej. Dolegliwość ta dotknęła dziś ludzi nauki w znacznie większym stopniu, niż to miało miejsce przed laty. Nie trzeba dodawać, jak ta biurokracja oraz preferencje punktowo-finansowe utrudniają rozwijanie twórczej aktywności naukowej.

Znów śpieszę dodać, że pomimo tych wszystkich utrudnień pojawiają się na naszym rynku naukowym wartościowe, twórcze prace – ale jest ich stanowczo za mało, biorąc pod uwagę liczebność naszej kadry naukowej. Co trzeba zrobić? Szczerze mówiąc, nie wiem. Może tych uczelni jest po prostu za dużo, może trzeba powrócić do idei uniwersytetów elitarnych, odróżnionych od pomaturalnych kolegów zawodowych? Był czas, po 1989 roku, gdy poszerzenie oferty studiów wyższych było potrzebą chwili. Wtedy Polska wyprzedzała tylko Albanię w europejskiej skali procentowej ludzi z wyższym wykształceniem, co pociągało za sobą wiele niekorzystnych społeczno-politycznych konsekwencji. *Boom* uczelniany wymknął się jednak chyba spod kontroli i jego efektem stało się głębokie obniżenie poziomu kształcenia, a także poziomu pracy samych profesorów. Powraca też postulat takiego wynagrodzenia obiecujących i twórczych kandydatów na ludzi nauki (i samych ludzi nauki), który uwolniłby ich od konieczności pokątnego dorabiania pieniędzy. To nie byłaby reforma łatwa, ponieważ wszyscy ulegamy tendencji do *etatyżacji*: przemożnej obrony osiągniętych stanowisk, które pozwalają jakoś się życiowo ustawić, na poziomie może nie najwyższym, ale znośnym. Tyle tylko, że profesor niebezpiecznie upodabnia się do urzędnika, a nie twórcy dociekającego prawdy i działającego się nią z otoczeniem. Z pewnością nasuwa się tu także problem rzetelnej oceny naukowych możliwości i osiągnięć ludzi nauki, do czego jeszcze wrócimy. Najpierw jednak:

3. Profesor jako mistrz i nauczyciel

By raz jeszcze zacytować *Dobre obyczaje w nauce*: „Obowiązkiem pracownika nauki jest wyszukiwanie i otaczanie szczególną opieką uczniów wybitnie uzdolnionych i zachęcanie ich do podjęcia pracy naukowej: (p. 3.2)”. Jak ten obowiązek wypełniać w kontekście wspomnianej

⁵ Por. wypowiedź prof. M. Kleibera [w:] *Mózg bez kręgosłupa*, „Tygodnik Powszechny” 40 (2009), s. 5.

mnożności uczelni (450, jak podaje prof. Kleiber w cytowanym wywiadzie) oraz liczby studentów, których profesor musi „obsługiwać”? Oczywiście, czasy się zmieniły, dziś można i należy korzystać z różnych form edukacji, obiecujące są perspektywy nauczania na odległość, z wykorzystaniem Internetu, telewizji, telebimów etc. Rozwija się wymiana naukowa pomiędzy różnymi ośrodkami w kraju i za granicą. Wszystko to odnotować należy z uznaniem. Ale udogodnienia te nie zastąpią relacji „mistrz – uczeń”, realizowanej zwłaszcza w kontekście naukowego seminarium. Po łacinie termin ten oznacza „zasiew” – i jest to właśnie instytucja nastawiona na to, by myśl profesora, posiana w umysłach studentów, zakiełkowała ich własnymi, oryginalnymi i twórczymi przemyśleniami. Jest to zarazem środowisko, w którym buduje się szczególna, osobista więź pomiędzy profesorem i studentem oraz pomiędzy samymi studentami, kształtuje się w tym kontekście ich naukowy charakter, ich osobowość. Nic nie zastąpi osobistego przykładu profesora. Nigdzie indziej nie będzie miał student lepszej okazji, by zrozumieć i przyswoić sobie zasady rzetelności badań naukowych, uczciwości naukowego dyskursu, zrozumienia poglądów tych, z którymi toczy naukowy spór. Tam więc, gdzie zanika seminarium i nadbudowany na nim szczególnie, osobisty kontakt pomiędzy profesorem a jego uczniem, tam zachwiany zostaje elementarny etos uczelni, w tym także etos przyszłego profesora. O kryzysie seminarium naukowego mówi się w podnoszonych dziś krytycznych uwagach zgłaszanych pod adresem współczesnego szkolnictwa wyższego stosunkowo mało, tymczasem tu właśnie dotykamy nerwu wyznaczającego etyczną sytuację nauki w Polsce (i chyba nie tylko w Polsce). Być może seminaria doktorskie bardziej zasługują na swą nazwę, nie zawsze jednak profesora stać na takie odrębne zajęcia, odbywają się one rzadziej i także bywają przeludnione. Rzadko stać na rozmowę indywidualną ze swymi najbliższymi uczniami – a do takiej właśnie relacji powinno seminarium pobudzać.

Relacja „mistrz – uczeń” ma swój początek w dydaktyce: to właśnie najzdolniejszych i najbardziej zapalonych studentów chce profesor zatrzymać przy sobie jako swych najbliższych uczniów i współpracowników. Im wyższy więc poziom intelektualny uczniów, tym większe są szanse, by profesor stał się mistrzem. Tymczasem realia są takie, że uniwersytetom zależy na odpowiedniej liczbie studentów, bo inaczej grozi redukcja etatów, a więc pomniejszenie siły naukowej uczelni, wydziału lub instytutu, a często także idących za tym funduszy. Uczelni jest dziś w Polsce, jak wspomniano, mnóstwo – i już to rzutuje negatywnie na poziom kształcenia. Ale wchodzimy obecnie w niż demograficzny, uczelnie zabiegają więc o studentów i przysmykają oczy na ich marne przygotowanie intelektualne, milcząco akceptowany jest w wielu ośrodkach akademickich coraz niższy poziom wymagań. Uczelnie, zdaniem niektórych gorzkich krytyków, stają się „szkołami z kasą”⁶. Możemy oburzać się na tendencyjną jednostronność takiej opinii, uczciwość wymaga jednak, by przyjrzeć się mechanizmom funkcjonującym w szkołach wyższych i zadaniom, jakie się w nich stawia profesorom⁷. Czy oczekuje się od nich tego, by rozwijali samodzielność

⁶ Por. M. Papuzińska, *Szkoły z kasą*, „Polityka” z 29 września 2009 r.

⁷ Inne, liczne i ważne aspekty kryzysu związane z programem nauczania w szkołach wyższych, ich związkiem z rynkiem pracy, relacją pomiędzy kształceniem uniwersalnym a zawodowym, rzetelnością autoreklammy poszczególnych uczelni itp. pozostawiam na boku, koncentrując się nadal na perspektywie etosu profesora.

studenta, jego krytycyzm, a także tego, by oceniali sprawiedliwie jego wiedzę⁸, czy też raczej tego, by przeprowadzili możliwie sprawnie swe zajęcia i starali się dostosować ich poziom, a także poziom egzaminacyjnych wymagań, do coraz niższego poziomu słuchaczy? Czy studenci motywują nas do doskonalenia warsztatu dydaktycznego, czy pobudzamy ich do dyskusji – czy też uczestniczymy w produkcji ćwierćinteligentów wyposażonych w cząstkową i powierzchowną wiedzę, pozbawioną inspirujących pytań i szerokich horyzontów myślowych?⁹ Zapewne dobry etos profesora jako nauczyciela w wielu akademickich ośrodkach nadal jest podtrzymywany, ale plaga pośpiesznego i niezbyt ambitnego prowadzenia zajęć uniwersyteckich stała się zbyt powszechna, by o niej nie wspomnieć. I w taki świat jest wprowadzany młody kandydat na profesora, poddany takim ciśnieniom, urągającym misji profesora jako mistrza i nauczyciela.

W wielu uczelniach dostrzega się ten problem i usiłuje nań zareagować – i z pewnością ich władze oraz sami profesorowie nie mogą się od obowiązku tych działań zwolnić¹⁰. Pole ich mandatu jest jednak ograniczone, związani są bowiem z warunkami, jakie stawia im państwo finansujące uczelnie publiczne. Potrzeba przemyślenia samej filozofii kształcenia na poziomie szkół wyższych, rewizji zbyt wąsko zawodowego jego pojmowania (nb. bynajmniej niezapewniającego absolwentom uczelni ich zatrudnienia). Potrzeba – raz jeszcze – gruntownego i wszechstronnego dialogu społecznego na temat roli uniwersytetu.

4. Profesor jako opiniodawca

Rzetelność opinii (recenzji), zwłaszcza tych, na których podstawie dopuszcza się do publikacji lub awansu naukowego, mają kluczowe znaczenie dla utrzymania lub podnoszenia poziomu naukowego prac naukowych i ich autorów – to wręcz banał. I tu jednak mamy do czynienia z sytuacją krytyczną, choć trudno powiedzieć, czy i w jakim stopniu kryzys ten jest dziś poważniejszy niż dawniej. Trzy główne źródła nierzetelności recenzji są bowiem dość stare. Są nimi: niekompetencja, niedbałość oraz różnorakie (w tym nierzadko korupcjogenne) układy.

Niekompetencji dopuszcza się zazwyczaj taki profesor, któremu zależy na tym, by o jej sporządzenie został poproszony, podnosi to bowiem jego prestiż, stanowi ważny element jego pracy naukowej, przytaczany w corocznych sprawozdaniach. Ponieważ granice kompetencji bywają nieostre, ambitny profesor skłonny jest „naciągać” jej granice tak, by swe rzekome kompetencje potwierdzić. Szczególny przypadek niekompetencji ma miejsce wtedy, gdy wybrany recenzent, zgodnie z oficjalnie podaną swą specjalnością, powinien znać się na powierzonej mu do zaopiniowania problematyce, jednakże – np. wskutek zaniedbania swego rozwoju naukowego – stracił z nią kontakt, do czego wstyd mu się przyznać. Efekt niekompetentnej recenzji jest łatwy do przewidzenia: jest nim po prostu ocena niesprawiedliwa, bądź to krzywdząca (gdy recenzent nie dostrzega czy też wręcz nie rozumie walorów ocenianej publikacji lub osoby), bądź też bezpodstawnie pozytywna (oparta zazwyczaj na „ogólnonaukowych standardach”, takich jak styl rozprawy, mnogość przytoczonej literatury itp.).

⁸ Por. *Dobre obyczaje w nauce*, p. 4.3 i 4.4.

⁹ Por. M. Bucholc i P. Śpiewak, *Produkcja uniwersytecka*, „Tygodnik Powszechny” 40 (2009), s. 3-4.

¹⁰ Por. tamże, s. 4.

Bodaj częstszym źródłem nierzetelności recenzji bywa *niedbalość*, która wynika z lenistwa, braku czasu lub stałej skłonności do powierzchowności. Trzeba podkreślić, że sporządzenie recenzji (a zwłaszcza recenzji negatywnej) zazwyczaj wymaga sporego nakładu pracy: nie tylko uważnej lektury recenzowanego tekstu – co już bywa zajęciem żmudnym – ale także sprawdzenia literatury przedmiotu (przytoczonej przez autora albo pominiętej), często także dotychczasowego dorobku autora recenzowanej publikacji, wreszcie porządnej redakcji samej opinii, z jasną i dobrze uzasadnioną konkluzją. Honorarium za recenzję zwykle jest – w porównaniu z wymaganym nakładem trudu – żenująco niskie, bywa też, że zamawiający ją prosi o szybkie jej sporządzenie, stąd już tylko krok do recenzji powierzchownej, zdawkowej. Ileż takich recenzji zdarzyło się nam czytać – i ile samym napisać? Miałem kiedyś okazję zetknąć się z klasycznym autoplgiatem (przepisaniem znacznej części własnej dyplomowej pracy, oczywiście bez stosownego odnośnika, w pracy dyplomowej wyższego rzędu). Praca przeszła pomyślnie przez szereg gremiów oceniających, z Komisją do spraw Stopni i Tytułów Naukowych włącznie. Zapewne, przypadki takie nie zdarzają się bardzo często, ale się zdarzają, a niektórzy tropiciele (z dr. M. Wrońskim na czele), skrzętnie je wylapują.

Najgorzej jednak, gdy o sentencji recenzji decydują względy pozanaukowe, skutkiem czego sporządzane są recenzje tendencyjnie krytyczne, lub – częściej – tendencyjnie pozytywne, zwłaszcza gdy chodzi o ocenę rozprawy lub dorobku stanowiącą podstawę do awansu naukowego. Mechanizm takiej nieuczciwości jest prosty. Dotyczą one często ludzi, których znamy, z którymi wiążą nas niekiedy naukowe interesy, ponadto gremiom proszącym nas o recenzje często zależy na ich pozytywnym wydzwięku, trudno więc uwolnić się nam od obawy, że narobimy sobie we własnym środowisku wrogów, że nas na przyszłość o recenzje nie będą prosić lub że spotka nas zemsta, gdy role się odwrócą i to moja praca, bądź też dorobek mojego protegowanego, spotka się z surową oceną tych, którym nie szczędziłem krytyki. Tak tworzy się groźny układ typu „ręka rękę myje”, bynajmniej nie specyficzny dla środowiska naukowego, ale w nim zasługujący na szczególnie surową ocenę. Do pozytywnej opinii (w głosowaniu) skłania niekiedy także wąsko pojęty interes instytutu naukowego lub wydziału. Jeśli jednostka taka premiowana jest między innymi za liczbę obronionych na niej doktoratów i habilitacji, to głosującym, nawet tajnie, trudno oprzeć się pokusie łagodzenia wyroku, skoro odrzucenie słabej rozprawy oznacza obniżenie rangi tej jednostki, co grozić może uszczupleniem jej finansowania. Notabne dopóki ta sytuacja trwa, dopóty postulat podniesienia poziomu doktoratów, mający usprawiedliwić zniesienie habilitacji, pozostanie pustosłowiem.

To są groźne mechanizmy, które trzeba skorygować, by nie podważać etosu profesora i uczelni, podobnie jak trzeba unikać zbyt „starannego” doboru recenzentów, który uruchamia grę pozorów, wciągając w nią całe gremium rady wydziału lub instytutu. Trzeba bowiem wyraźnie powiedzieć: tu w szczególny sposób dochodzi do głosu etos profesora, jego elementarna naukowa uczciwość i odwaga – albo jej brak. Wprawdzie dobrze jest wspomóc słabą ludzką wolę, ukrywając autorstwo recenzji lub opinii, jednak żadne tego typu pomoce nie zastąpią prawości samego recenzenta. Odstąpienie od uczciwości w tej materii pociąga za sobą demoralizację całego środowiska naukowego. Problem sięga zresztą głębiej: gdy przez sito „doboru naukowego” do awansu dochodzi zbyt wielu miernych profesorów, wówczas to oni wyznaczają standardy oceny kolejnych pokoleń akademików, a z takiej choroby bardzo trudno świat nauki uleczyć. Nie

wiem, jak dalece choroba ta dotknęła już polską naukę, ale wiadomo, że w poszczególnych krajach i w poszczególnych dyscyplinach naukowych poziom naukowych osiągnięć jest różny, a Polska do liderów światowej nauki nie należy (por. niedawno ogłoszony światowy ranking uczelni wyższych i miejsce w nim polskich uniwersytetów), rzecz więc, jak sądzę, wymaga poważnego namysłu, zwłaszcza jeśli chcemy stworzyć optymalne warunki rozwoju dla dobrego kandydata na profesora, który – zanim na to stanowisko zostanie powołany – przejść musi cały system opiniowania, narażony dziś bardzo na demoralizację.

Rewizji wymagają także standardy oceniania publikacji i projektów badawczych. Kilka razy zdarzyło mi się z przykrością skonstatować, że moja pozytywna – ale zawierająca szereg postulatów lub uwag krytycznych – recenzja przyjęta została jako podstawa do odrzucenia opiniowanego tekstu. I tu działa dość prosty mechanizm: kiedy do konkursu badawczego lub wydawniczego aspiruje kilka prac, wówczas gremium oceniające (które swą decyzję opiera wyłącznie na zdaniu ekspertów) skłonne jest patrzeć jedynie na „ostateczny wynik”: praca oceniana jako dobra, choć nie wybitnie odkrywczą, przegrywa z tymi, których recenzje są entuzjastyczne, pomimo braku merytorycznych podstaw dla tego entuzjazmu. Świadom tego mechanizmu recenzent, który pomimo dostrzeżonych braków opiniowanego tekstu lub projektu przekonany jest o jego wartości, będzie skłonny zawyżyć swą ocenę – i tak nakręca się koło pozorów i fałszów. Nie umiem powiedzieć, jak tej bolączce zaradzić, obawiam się tylko, że samo odwoływanie się do uczciwości recenzentów i decydentów nie wystarcza.

Oto dlaczego – między innymi – nawet dobremu kandydatowi na profesora trudno dziś w Polsce zostać dobrym profesorem. Nie jest to wciąż niemożliwe, choć wymaga od niego niekiedy heroizmu. A to źle świadczy o całym środowisku, gdy bycie porządnym człowiekiem wymaga heroizmu.

Why it is so difficult to be a good university professor in Poland?

University professor, as the head of scientific researches, the lecturer and the reviewer of the achievements of the other academics, plays the crucial role in keeping the scientific and the ethical standard of the academic activity. That is why it is so important to create such a model of the academic career which will support the young and promising candidates for the professorship in their scientific development. Unfortunately, the present model of such a career in Poland is far from being satisfactory. There are many obstacles which the good candidate to be a university professor has to overcome. The article contains the short analysis of the most important of them, which seems to be: poor financial conditions of the scholars (especially the young ones), still obligatory in Poland long and complicated way leading from M.A. to the status of the university professor, excessive didactic activity, superfluous bureaucratic work as well as unclear criteria of the scientific valuation. In effect many young scientists either resign from the academic work or lose their scientific abilities and aspirations. There is no easy way to correct this situation, but something must be done (and some suggestions are presented in the article) if we really want to improve the poor condition of the Polish universities and the Polish science.

Key words: science, university, scientific ethics, academic career