

Rudolf Michałek
czł. rzecz. PAN

MODELE KSZTAŁCENIA KADRY NAUKOWEJ

Streszczenie

Artykuł przedstawia obowiązujący w Polsce system kształcenia kadry naukowej z równoczesną analizą jego funkcjonowania a na tym tle przedstawia różne modele, w tym także oparte na krajach zachodnich i USA. We wstępnej części omawiane są podstawowe pojęcia semantyczne z zakresu kariery i awansu naukowego

Słowa kluczowe: nauka, awans, stopnie naukowe

Przedstawienie problemu

Aktualnie w Polsce toczy się ożywiona dyskusja nad obowiązującymi Ustawami o szkolnictwie wyższym i stopniach. W szczególności analizuje się system awansu naukowego, porównując go jednocześnie do zachodnioeuropejskiego i amerykańskiego. Ukazując pozytywne elementy tych ostatnich postuluje się zniesienie habilitacji a także tytułu naukowego. Trzeba jednocześnie zwrócić uwagę, że poglądy takie przeważają nie wśród samych naukowców lecz głównie u polityków, zwłaszcza tych, którzy tracą szansę na dalsze uprawianie polityki. W momencie pisania tego artykułu Sejm RP przyjął po licznych poprawkach Ustawę o Szkolnictwie Wyższym. O dalszych jej losach zadecyduje Senat i z powrotem Sejm. Na obecnym etapie utrzymuje się w dalszym ciągu zarówno habilitację jak i tytuł naukowy. Zresztą ewentualne zmiany muszą być wprowadzane w Ustawie o stopniach naukowych i tytule... Włączając się w ogólny nurt dyskusji nad tą problematyką za cel mniejszej pracy przyjąłem ocenę funkcjonowania obecnego modelu kształcenia kadry naukowej. Na tle jego zalet i wad chciałbym przedstawić pewne wariantowe rozwiązania, przynajmniej na okres przejściowy. Można się zgodzić z poglądami, że w krajach gdzie nie ma habilitacji ani tytułów naukowych, nauka rozwija się znakomicie, stymulując równocześnie całą gospodarkę. Być może, że ten model w dalszej perspektywie zostanie przyjęty w Polsce. Na obecnym jednak etapie rodzi się niebezpieczeństwo znacznego upolitycznienia nauki ze szkodą dla jej pomyślnego rozwoju.

Pojęcia semantyczne dotyczące awansu naukowego

Rozważania proponuję rozpocząć od zdefiniowania kariery i pojęcia pochodnego -karierowicza. Wg Leksykonu biznesu [wydawnictwo Placet] kariera oznacza drogę rozwoju zawodowego lub awansu społecznego, kolejne zdobywanie coraz wyższych stanowisk (kariera pionowa) i (lub) specjalizacji (kariera pozioma). Kariera jest zatem pojęciem wieloznacznym, kojarzonym najczęściej z sukcesem zawodowym. Sukces w tej dziedzinie nie wyczerpuje jednak treści sukcesu życia. Godny cel swego życia może znaleźć człowiek w różnych sferach swej działalności, niekoniecznie w pracy zawodowej. Ważne jest wszakże, aby ze swych pożytecznych działań uzyskiwał satysfakcję. Odnosząc się do tak sformułowanego pojęcia kariery należałoby się zastanowić z kolei nad pojęciem karierowicza. Wydawałoby się logicznie, że karierowicz to osobnik robiący karierę. W powszechnym jednak mniemaniu pojęcie karierowicz jest odbierane jednoznacznie negatywnie. Wg Popularnego Słownika Języka Polskiego [Wilga 2000] karierowicz to „osoba, która bez skrupułów dąży do zrobienia kariery i za wszelką cenę chce osiągnąć sukces życiowy”. Przenosząc te rozważania na sferę naukową należałoby rozważyć na czym polega kariera w nauce i czy naukowiec oznacza zawód czy też powołanie. Zdaniem L. Hirszfelda „Tajemnicę powołania naukowego można wyrazić jako sumę algebraiczną namiętności myślenia i głodu życia. Gdy głód życia jest zbyt duży namiętność myślenia nie wystarczy by go zaspokoić. Dlatego do nauki i sztuki garną się przede wszystkim ludzie trochę wykolejeni o mniejszych szansach życiowych. Nauka i sztuka, ale ta prawdziwa, cicha, zadumana, tęskniąca nie znosi państwotwórczych frazesów” [Hirszfeldowa i in. 1956]. Choć w tej definicji jest wiele goryczy, to jednak pobudza ona do myślenia.

Przede wszystkim pozwala odpowiedzieć na wcześniej postawione pytanie: naukowiec to zawód czy powołanie? Jest to zawód ale wynikać winien z powołania.

Dalszym etapem analizy pojęć jest uzyskanie odpowiedzi na pytanie, jaka jest różnica pomiędzy naukowcem a uczonym. Szerokie omówienie tego zagadnienia zawarte jest w innym opracowaniu [Michałek 2002].

W tym miejscu mogę jedynie podsumować, że nie są to pojęcia semantycznie tożsame. Każdy uczony jest z zawodu naukowcem, ale nie każdy naukowiec jest uczonym. Ten ostatni stanowi pewnego rodzaju mistrza w zawodzie a do osiągnięcia najwyższego szczebla w hierarchicznej drabinie awansu naukowego jest długa i ciernista droga.

Obowiązujący system rekrutacji i kształcenia kadry

Wg obowiązujących aktualnie przepisów [Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki, 2003] w Polsce obowiązują dwa stopnie naukowe: doktora i doktora habilitowanego, nadawane przez jednostki uprawnione w określonej dziedzinie nauki a w ramach dziedziny dyscyplinie naukowej, oraz jeden tytuł naukowy w dziedzinie nauk. W zależności od posiadanych stopni naukowych, bądź też tytułu naukowego pracownicy mogą zajmować różne stanowiska w hierarchii nauki. Szczegółowo kryteria awansu naukowego przedstawiłem w innych opracowaniach. W tym miejscu pragnę jedynie zwrócić uwagę na zróżnicowanie wymagań pomiędzy pionami nauki. Jest pewnym paradoksem, że w środowiskach akademickich nie ma stanowiska docenta (oznacza nauczającego) a istnieje ono zarówno w jednostkach PAN jak i w instytutach naukowo-badawczych.

W efekcie system rozwoju kadry właśnie w środowisku akademickim jest nieklarowny a zdobywane stopnie nie gwarantują awansu na stanowiska. Aktualnie w strukturze kadrowej szkół wyższych obowiązują następujące stanowiska (tab. 1).

Tabela 1. Hierarchia stanowisk obowiązujących w szkolnictwie wyższym

Table 1. Hierarchy of positions in university education

Lp.	Stanowiska	Wymagane kwalifikacje (posiadanie stopnia lub tytułu naukowego)
1.	Asystent	Magister, najczęściej uczestnik studiów doktoranckich
2.	Adiunkt	Doktor lub dr habilitowany
3.	Profesor nadzwyczajny	Dr habilitowany lub profesor
4.	Profesor zwyczajny	Profesor z dorobkiem

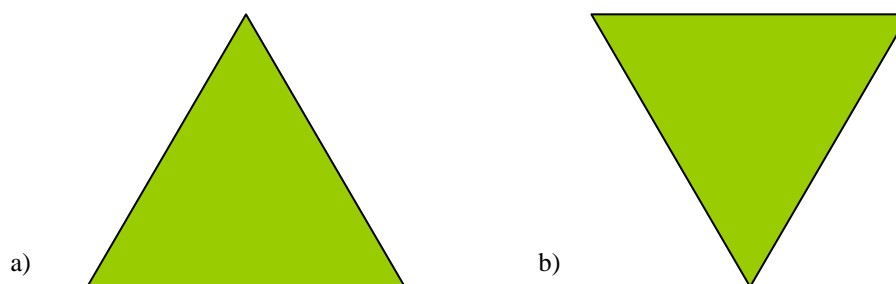
W tabeli uwzględnione są wyłącznie stanowiska naukowo-dydaktyczne. Analizując strukturę kadry w szkolnictwie wyższym zauważa się, że stopniowo zanika grupa asystentów zatrudnionych na te stanowiska bezpośrednio po ukończeniu studiów. W zamian rośnie grupa doktorantów, uczestników studiów doktoranckich, niezatrudnionych na etatach bądź też zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu. Zjawisko to należy ocenić korzystnie, mając na uwadze przyspieszenie awansu naukowego, jak również lepszą selekcję do zawodu nauczyciela akademickiego. System poprzedni kwalifikacji polegał na zatrudnieniu w oparciu o określone kryteria, którymi najczęściej były oceny na dyplomie, ewentualnie średnie z całego indeksu. Oczywiście najważniejszą rolę odgrywała opinia zatrudniającego wyrobiona w czasie opieki nad realizacją pracy magisterskiej. Odnosi się to tylko do zatrudniania własnych absolwentów, co jednak było powszechne

w całym środowisku. Obowiązujący system prawny gwarantował przyjętemu asystentowi praktycznie zatrudnienie na 8-9 lat, niezależnie od efektów jego pracy. Trzeba pamiętać, że nawet najlepsi studenci nie zawsze weryfikują się w pracy naukowo-badawczej i dydaktyczno-wychowawczej. Formalnie istnieje możliwość zwolnienia asystenta wcześniej, tzn. przed upływem 8 lat, ale procedura jest prawnie skomplikowana i najczęściej kończy się sądem orzekającym na korzyść zwalnianego. Dominujący obecnie system rekrutacji poprzez studia doktoranckie jest pozbawiony poprzednich obciążeń. Przyjmowani kandydaci nie mają gwarancji zatrudnienia a okres do uzyskania stopnia doktora został skrócony do 4 lat. Spośród wielu, poprzez 4-letnią obserwację można wybrać faktycznie najlepszych. Pozytywnie zweryfikowanych do pracy w zawodzie nauczyciela akademickiego. Obniży się też i to o kilka lat wiek adiunktów. Zgodnie z przepisami jeszcze obowiązującej ustawy na stanowiska adiunkta można zatrudniać osobę na okres 9-12 lat. W tym czasie adiunkt winien pomnożyć własny dorobek oraz wykonać rozprawę habilitacyjną. Przeciwnicy habilitacji uważają, że przygotowanie i napisanie habilitacji niepotrzebnie zajmuje czas i wytrąca pracownika z właściwego rytmu badawczego. Należy jednak pamiętać, że pisanie pracy habilitacyjnej nie powinno zmieniać zasadniczego kierunku badawczego, wręcz przeciwnie, praca habilitacyjna ma być oryginalnym podsumowaniem osiągnięć twórczych autora. Ponadto nie musi być ona w formie monografii, gdyż Ustawa wyraźnie zaznacza, że może być w postaci cyklu monotematycznych artykułów. Taka wersja jest coraz częściej praktykowana. Ma ona liczne zalety a przede wszystkim odbiera argumenty przeciwnikom habilitacji, że zabiera dużo czasu i wyłączenie się z podstawowego kierunku.

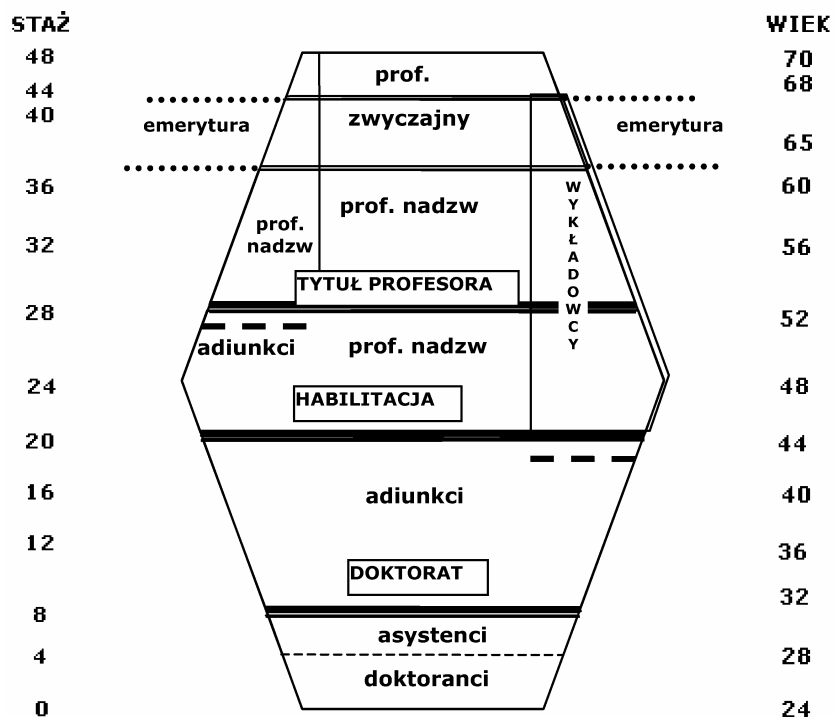
Nie bez znaczenia jest także fakt, że zniknie problem tzw. dopisywania się osób trzecich do spisu wykonawców, jako że cykl prac musi być samodzielny. Wreszcie artykuły pisane z myślą o zastąpieniu pracy habilitacyjnej będą starannie wykończone i zredagowane a w efekcie drukowane w wydawnictwach o wysokiej randze naukowej. Trzymając się modelu kształcenia kadry z zachowaniem habilitacji, trzeba zwrócić uwagę, że jej wykończenie niby czyni osobę już samodzielną naukowo, ale nie przynosi awansu. Taka osoba dalej będzie zatrudniona na stanowisku adiunkta a awans na stanowisko profesora nadzwyczajnego jest nie klarowny i różnie postrzegany w uczelniach. Na ogół uczelnie duże reprezentujące wysoki poziom nie awansują po habilitacji na stanowiska profesora nadzwyczajnego. Częściej robią to uczelnie słabe kadrowo dla podniesienia własnej rangi w środowisku. Innymi słowy Ustawa o szkolnictwie wyższym stosuje metodę karania zamiast zachęcania. Osoby nie realizujące wymagań mogą być zwolnione z pracy bądź też przesunięte na boczny tor czyli na stanowisko starszego wykładowcy. Wprawdzie wymaga się, by osoba była wybitnym nauczycielem i wychowawcą ale problem w tym, że nie może być dobrym nauczycielem akademickim osobnik nie robiący

postępów w nauce. Wracając do osób, które zrealizowały wymogi i uzyskały habilitację, mogą one awansować na stanowisko profesora nadzwyczajnego. Jak już wcześniej zaznaczyłem habilitacja nie daje automatycznego awansu a kryteria awansowe są niejasne i różnorodnie stosowane. Po prostu w wykazie stanowisk zabrakło stanowiska docenta. Takie stanowiska są w placówkach PAN i IBR a przecież docent oznacza nauczającego, więc jest tam gdzie nie ma dydaktyki a nie ma w środowisku akademickim nastawianym głównie na kształcenie.

Ostatnim etapem w rozwoju naukowym jest tytuł naukowy profesora. Ustawowe wymagania do jego uzyskania sprowadzają się do znacznego pomnożenia dorobku naukowego po okresie habilitacji ale zarazem rozszerzają zakres kryteriów o osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze, w tym w szczególności w zakresie kształcenia kadr naukowych. W praktyce oznacza to wypromowanie co najmniej jednego doktora w specjalności naukowej promotora. To kryterium, choć pozornie łatwe, stanowi jednak najtrudniejszą barierę w promocjach profesorskich. Stąd też rozwinięty system studiów 3-ego stopnia doktoranckich, stanowiący bazę przyszłych doktorantów torujących drogę ich promotorom do tytułu naukowego profesora. Osoby uzyskujące ten tytuł są zatrudnione na stanowisku profesora nadzwyczajnego lub zwyczajnego. Powoływanie na stanowisko pierwsze, leży w gestii samych uczelni i wynika z przyjętego statutu. Zaś na stanowisko profesora zwyczajnego powołuje minister na wniosek Rady Wydziału poparty uchwałą Senatu. I w tym wypadku nie ma wyraźnie sprecyzowanych kryteriów awansu na to stanowisko, poza ogólnym sformułowaniem potrzeby takiego stanowiska w jednostce jak i dalszym pomnożeniem dorobku, głównie w zakresie kształcenia kadr. Elementem obecnie obowiązujących kryteriów awansu naukowego jest struktura kadry. Przedstawiono ją na rys. 1a w postaci trójkąta z wierzchołkiem u góry jako prawidłową oraz rys. 1b z odwrotnym ustawieniem jako nienormalną. Całą zaś drogę awansową z uwzględnieniem wieku oraz stażu naukowego wyrażono w formie beczki na rys. 2.



Rys. 1. Schemat struktury kadry a) normalny, b) nienormalny
Fig. 1. Diagram of staff structure a) normal, b) abnormal



Rys. 2. Droga awansu naukowego z uwzględnieniem wieku oraz stażu naukowego
 Fig. 2. Scientific promotion path taking into consideration age and scientific experience

Podsumowanie

Przedstawiony w pracy system rekrutacji i rozwoju kadry naukowej obowiązujący wg aktualnie obowiązującej Ustawy [Ustawa 1990] w Polsce na szereg wad, które można podsumować następująco:

- długa i ciernista droga awansu, od magistra-asystenta po profesora zwyczajnego,
- uzyskanie samodzielności naukowej, na ogół w późnym wieku,
- wymuszanie fikcyjnych konkursów na każdym stanowisku,
- brak obiektywnych kryteriów awansu na poszczególne stanowiska, w szczególności zaś profesorskie,
- zasada karania zamiast nagradzania.

Przeciwnicy obecnego modelu kształcenia na bazie jego krytyki postulują zniesienia stopnia naukowego doktora habilitowanego oraz tytułu profesora. Dając przykłady amerykańskie i zachodnioeuropejskie stwierdzają, że właśnie taki model jest sprawniejszy i gwarantuje szybszy rozwój nauki.

Zapewne jest to model przyszłościowy, ale ze względów politycznych u nas aktualnie chyba przedwczesny. Postulują go głównie przegrani politycy, szukając miejsc pracy dla siebie po wypadnięciu z hierarchii politycznej. I ten argument trzeba mieć ciągle na uwadze. Zaś dla kadry naukowej trzeba przypomnieć, że w tym modelu jest tylko jedno stanowisko profesora w jednostce naukowej. Uzyskuje się go w oparciu o otwarty konkurs ale wymagania są niewspółmierne wyższe w stosunku do obecnie stawianych przy ubieganiu się o tytuł naukowy.

Bibliografia

Hirszfelkowa H., Kelus A., Milgrom F. 1956. "Ludwik Hirszfelfd".

Leksykon Biznesu. Wydawnictwo Placet. 2004.

Michałek R. 2002. Uwarunkowania naukowego awansu w inżynierii rolniczej. Polskie Towarzystwo o Inżynierii Rolniczej. Kraków.

Popularny Słownik Języka Polskiego. 2000. PWN Warszawa.

Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki. 2003. Dziennik Ustaw Nr 65.

Ustawa o szkolnictwie wyższym. 1990. Dziennik Ustaw Nr 65.

SCIENTIFIC STAFF EDUCATION MODELS

Summary

The paper describes the system of educating scientific staff valid in Poland, together with its functional analysis, and compares it with various models, including those in use in the western countries and the USA. The introduction describes basic semantic terms related to career and scientific promotion.

Key words: science, promotion, academic degrees