

Jan Woleński

## Relacje międzypokoleniowe w środowisku naukowym



Nazwa „uniwersytet” pochodzi od łacińskiego słowa *universitas*, oznaczającego m. in. ogół lub społeczność. To drugie, w przeciwieństwie do pierwszego, zaznacza więź pomiędzy członkami danej *universitas*. Tak też pojmowano uniwersytety, gdy zaczęły powstawać w średniowiecznej Europie. Były społecznościami złożonymi z uczących (nauczycieli) i tych, których nauczano, czyli studentów. Podkreślały to różne ceremonie i zwyczaje, na przykład wspólne spożywanie posiłków, do dzisiaj praktykowane przez niektóre uniwersytety, w szczególności brytyjskie, czy też takie zasady, jak bezpłatne usługi lekarskie świadczone przez profesorów medycyny na rzecz kolegów i żaków. Uniwersytet średniowieczny był tedy wspólnotą profesorów i studentów. Pierwsze uniwersytety nie były podległe państwu (poza pewnym minimum, w szczególności prawnym). Powstanie państwowych uniwersytetów oraz nowych typów szkół wyższych, na przykład akademii wyspecjalizowanych w takim lub innym kierunku, nie przekreśliło pierwotnego rozumienia wspólnoty uniwersyteckiej jako społeczności w wyżej zaznaczonym sensie. Dlatego mówiąc o uniwersytecie będę miał na myśli każdą szkołę wyższą, publiczną lub nie. *Mutatis mutandis*, moje dalsze uwagi mają zastosowanie także wobec placówek akademickich nieprowadzących działalności dydaktycznej, a więc do placówek afiliowanych przy akademiach nauk (np. należących do Polskiej Akademii Nauk), instytutów resortowych czy też działających w sektorze prywatnym (będę też niekiedy używał terminu „Akademia” na oznaczenie dowolnych zbiorowości akademickich). To, że tradycyjne rozumienie uniwersytetu jako *universitas* jest nadal aktualne, poświadcza fakt podkreślenia przez każdą wyższą uczelnię, iż jest przede wszystkim społecznością akademicką (w mniejszym stopniu dotyczy to także placówek pozauniwersyteckich, ale trudno byłoby powiedzieć, że ich członkowie w ogóle nie mają świadomości, że tworzą wspólnoty typu *universitas*).

Nie ma przy tym wątpliwości, że nazwa „społeczność akademicka” wyraża nie tylko to, że oznacza określoną grupę społeczną, funkcjonującą w ramach obowiązującego podziału pracy, ale konotuje wartość, o której wszyscy są przekonani, że winna być kultywowana. Z tym związana jest symbolika, podkreślająca tradycję (np. wskazywanie, który to rok akademicki jest rozpoczynany), nazewnictwo (np. *stuba communis*) oficjalne stroje (np. togi, birety) i dodatki do nich (np. pierścienie czy łańcuchy), rozmaite uroczyste ceremonie (np. przy nadawaniu stopni i godności akademickich, pochody z okazji inauguracji roku akademickiego, wspólne uczestnictwo w obrzędach religijnych), a nawet sposoby zwracania się do siebie członków społeczności akademickich, na przykład owe legendarne „Panie Kolego”. Do pewnych aspektów obecnego funkcjonowania tych, by tak rzec, formalnych narzędzi akademickości jeszcze wrócę w dalszych uwagach. Na razie tylko zauważę, że tradycyjne „oprzyrządowanie” Akademii jest traktowane nie tylko jako mniej lub bardziej drugorzędny ukłon wobec szacownej tradycji, ale także jako element sprzyjający realizacji zadań akademickich, a więc nauczania i prowadzenia badań naukowych.

Z drugiej jednak strony współczesne uniwersytety są niewspółmiernie większe i bardziej złożone w porównaniu z tradycyjnymi. Dość powiedzieć, że nowoczesne szkoły wyższe są często największymi pracodawcami w swoich regionach, na przykład Uniwersytet Jagielloński w Małopolsce. Już w latach siedemdziesiątych XX wieku budżet UJ był większy niż komunalny budżet Tarnowa, stosunkowo dużego miasta powiatowego. Znacznie skomplikowała się także struktura uniwersytetów, zarówno pozioma jak i pionowa. Pierwszy powód komplikacji poziomej polega na zwiększeniu liczby wydziałów i kierunków, co sprawia, że zdecydowanie wzrosła liczba pracowników i studentów. Można do tego dodać pojawienie się pracowników uczelni spełniających wyłącznie funkcje naukowo-badawcze, wolnych od obciążeń dydaktycznych. Po drugie, zasadniczo wzrosła liczba pracowników obsługujących uniwersytet od strony finansowej, administracyjnej czy technicznej. Skutkiem tych dwóch czynników stało się większe zróżnicowanie trzech grup wchodzących w skład społeczności akademickiej: nauczycieli akademickich (plus kadra naukowo-badawcza), studentów i personelu urzędniczego. Ten ostatni, dość szczerzy jeszcze kilkadziesiąt lat temu, stał się obecnie integralną i coraz ważniejszą częścią społeczności akademickich. O ile dawniej pełnił tylko (lub prawie tylko) funkcje wykonawcze, obecnie ma walny udział w procesie decyzyjnym. Zmiana ta jest skutkiem rozmaitych czynników, w szczególności coraz bardziej skomplikowanych reguł działania Akademii, zwłaszcza finansowych, ograniczonych kompetencji rektorów i dziekanów w administrowaniu uniwersytetami, ogólnej biurokratyzacji (nie należy z tym automatycznie łączyć treści negatywnych, ponieważ biurokracja w technicznym, weberowskim sen-

się polega na zarządzaniu na podstawie obiegu dokumentów, hierarchicznym podziale zadań i biorącej się z tego odpowiedzialności) sektora naukowego w ramach państwa, a także ambicji władczych żywionych przez administracyjnych pracowników Akademii. Świadectwem tych przemian są coraz częstsze przypadki wydawania poleceń naukowcom przez administratorów nawet średniego szczebla czy tłumaczenia, że tego lub owego nie można zrobić, ponieważ na przykład kanclerz nie wyraził zgody na zatrudnienie nauczyciela akademickiego (zatrudnia rektor lub dziekan). W samej rzeczy, nazwa „kanclerz” ma podkreślić pozycję szefa akademickich służb administracyjnych.

Skomplikowała się także pionowa struktura uniwersytetów (dalej zajmuję się naszymi lokalnymi sprawami, ale może nie od rzeczy jest uwaga, że tradycja niemiecka jest w Polsce ciągle jeszcze dość żywa). Dawniej istotne były trzy grupy, mianowicie studenci, pracownicy naukowo-dydaktyczni średniego szczebla oraz profesorowie. Można w nich wyróżnić jeszcze pewne poziomy: lata studiów wśród studentów, stanowiska wśród średniej kadry (asystenci, starsi asystenci i adiunkci, ewentualnie jeszcze wykładowcy i starsi wykładowcy; pomijam te dwie ostatnie kategorie, ponieważ wykładowcy zawsze byli postrzegani jako osoby, których postanowiono utrzymywać w uniwersytetach, chociaż nie wykazali się wymaganymi osiągnięciami w postaci uzyskania doktoratu lub habilitacji) i szczeble w ramach profesury: profesorowie nadzwyczajni i profesorowie zwyczajni. Można jeszcze dodać stanowiska władz wydziałów, to jest prodziekanów i dziekanów, oraz władz uczelni, to jest prorektorów i rektorów. Ten schemat zresztą rozmaicie funkcjonował w różnych krajach. Jeśli chodzi o tradycję niemiecką, jeszcze na początku XX wieku profesorowie zwyczajni byli całkowicie wyróżnioną kastą akademicką z olbrzymimi uprawnieniami, na przykład prawem do typowania swoich następców jako kierowników katedr. Ich pozycja była tak dominująca, że powstał specjalny związek zawodowy dla obrony interesów *deutschen Nicht-Ordinarien* (tj. niemieckich pracowników akademickich innych niż profesorowie zwyczajni). W wielu innych krajach podstawowa cezurą hierarchiczna oddzielała tak zwanych samodzielnych pracowników naukowo-dydaktycznych (profesorowie zwyczajni, profesorowie nadzwyczajni, docenci) i tak zwanych pomocniczych pracowników naukowych (asystenci, starsi asystenci i adiunkci). Istotnym wzbogaceniem tej drabiny było pojawienie się doktorantów, częściowo jeszcze studentów a częściowo już „dorosłych” nauczycieli akademickich (dalej będę się posługiwał nazwami „naukowiec” i „nauczyciel akademicki” jako zamiennymi, aczkolwiek jest to uproszczenie). Zróżnicowanie grupy pracowników pomocniczych pozostało w zasadzie takie jak wcześniej, jednak z tendencją do eliminacji asystentów na rzecz adiunktów. W gronie pracowników samodzielnych też wprowadza się nowe uregulowania, na przykład w Polsce jest teraz tylko jeden tytuł

naukowy, mianowicie profesor. Profesor tytularny może pracować na stanowisku profesora zwyczajnego lub nadzwyczajnego, ale nadzwyczajny może być tytularny lub tzw. uczelniany (bez tytułu, ale z habilitacją). Znacznie bardziej rozwinęła się organizacyjna struktura uniwersytetów. W ogólności, system katedr został zastąpiony strukturą instytutów podzielonych na zakłady, a w niektórych przypadkach także na katedry. Sprawilo to powstanie nowego szczebla w hierarchii administracyjnej, mianowicie dyrektorów i wicedyrektorów instytutów.

Struktura uniwersytetów, zarówno pozioma jak i pionowa, jest kontekstem dla międzypokoleniowych relacji w środowisku akademickim, rozumianym w taki sposób, że obejmuje także studentów. Oczywiście, dotyczy to zależności pionowych w znacznie większym stopniu, gdyż hierarchia służbowa jest w dużej mierze skorelowana ze strukturą wiekową. Niemniej jednak ciągle rozszerzająca się struktura pozioma środowiska naukowego, to jest wzrost liczby naukowców jak i powstawanie coraz to nowych dyscyplin i kierunków studiów, także muszą być brane pod uwagę w związku z rozważanym tematem. Bez wątpienia relacje międzypokoleniowe mogą zależeć, a w wielu wypadkach zależą od specyfiki dyscyplin i kierunków studiów, na przykład od reżimu prowadzenia zajęć laboratoryjnych czy trybu przygotowywania prac na stopień. Wiadomo, że kierowanie ćwiczeniami w prosektorium wymaga dość zdecydowanych reakcji na wszelkie objawy stresu ze strony studentów. Jest rzeczą zrozumiałą, że ci, którzy przygotowują prace doktorskie na podstawie czasochłonnych badań eksperymentalnych są równie zainteresowani możliwie szybkim zakończeniem badań, jak ich koledzy teoretycy. Niemniej jednak, ponieważ koniec eksperymentu jest przede wszystkim, by tak rzec, funkcją czasu a mniej pomysłowości teoretycznej, cnota cierpliwości, której często trzeba uczyć młodych adeptów nauki, stanowi pożądaną wartość osobowościową. Z drugiej strony granica pomiędzy niezbędną i usprawiedliwioną „twardością” asystenta nadzorującego ćwiczenia z sekcji zwłok i jego niedopuszczalną brutalnością jest płynna, podobnie jak pomiędzy skłanianiem doktoranta do racjonalnego oczekiwania na wynik eksperymentu a sytuacją, gdy jego promotor celowo opóźnia zakończenie pracy doktorskiej. Innymi słowy, nie ma ostrej cezury pomiędzy uzasadnionymi zachowaniami osób stojących wyżej w hierarchii akademickiej w stosunku do tych, którzy usytuowani są niżej, a postępowaniem, które jest popularnie określane jako mobbing, czyli prześladowanie podwładnego w miejscu pracy. Kompetencje przełożonych, nawet bardzo precyzyjnie określone, pozostawiają mniej lub bardziej szeroki margines interpretacyjny w każdej instytucji, także w Akademii.

Środowiska akademickie są obecnie populacjami statystycznymi i wszystko wskazuje na to, że jest to ich trwały rys, dodatkowo utrwalany maso-

wym charakterem kultury współczesnej. Wypływają z tego rozmaite ważne konsekwencje, często niedoceniane lub nawet przeoczone przez analityków życia akademickiego. Populacje statystyczne mają to do siebie, że rządzą nimi prawidłowości zorganizowane wokół wartości przeciętnych. W dyskursie potocznym kwalifikacja „przeciętny” ma wyraźny odcień pejoratywny. Przeciętność jest uważana za stan rzeczy obniżający poziom, powodujący preferencje w kierunku bylejakości, niwelujące wybitne indywidualności itd. Czy tak jest rzeczywiście? Niekoniecznie, ponieważ przeciętny to z drugiej strony zadowolający, normalny (w sensie spełniania określonego standardu), regularny itp. O ile założymy, że dana zmienna statystyczna podlega rozkładowi normalnemu ilustrowanemu przez krzywą Gaussa, to znaczy, że 70% populacji, dla której ten rozkład zachodzi, posiada odpowiadającą jej własność w stopniu zadowolającym, 15% – w skali ponadprzeciętnej, natomiast 15% – w wymiarze poniżej przeciętnym. I dopiero ta ostatnia kategoria jest zdecydowanie negatywna. Praktyczna wskazówka z tego płynąca może być (celowo nie powiadam: jest) taka: „dbajmy o możliwie wysoki poziom przeciętności, natomiast nie łudźmy się, że wyprodukujemy znacząco większą liczbę przypadków nieprzeciętnych”. Przypomina się paradoksalna, ale trafna myśl Stanisława Jerzego Leca „Latoś obrodziło geniuszami, może znajdzie się paru zdolnych”.

Tradycyjnym celem nauczania akademickiego jest wykształcenie wysoko kwalifikowanych absolwentów. Dalej, profesorowie mają między innymi obowiązek wychowania następców optymalnie przygotowanych do pracy naukowej. Te dwa postulaty wobec nauczających są z sobą ściśle związane, ponieważ obiecujący naukowcy rekrutują się z grona dobrze wykształconych studentów. Sprawia to, że relacja „mistrz/uczeń” (M/U – dla prostoty) to wzorzec, do którego jest odnoszone niemal całe funkcjonowanie środowiska akademickiego, a w szczególności międzypokoleniowe zależności w jego ramach. Wzorzec ten z natury rzeczy dotyczy relacji międzypokoleniowych, ponieważ mistrzowie i uczniowie należą do różnych generacji akademickich. Relacja M/U ma spełniać cały szereg warunków. Od mistrzów wymaga się wiedzy, umiejętności jej przekazywania, ale także należytego stosunku do uczniów, w szczególności niedemonstrowania swojej przewagi wypływającej z usytuowania w ramach hierarchii akademickiej. Uczniowie są zobowiązani do akceptowania relacji hierarchicznych, a w tym także do uznawania większych kompetencji profesjonalnych po stronie mistrzów. Do tego dochodzą rozmaite dodatkowe postulaty, na przykład tolerancja mistrzów wobec zainteresowań uczniów czy gotowość uczniów do poświęceń a nawet wyrzeczeń w imię osiągnięcia postępu na drodze kariery akademickiej. Istotnym kontekstem dla relacji M/U jest normalność otoczenia, w którym funkcjonuje środowisko akademickie. To oczywiste, że jego funk-

cjonowanie może być (i często bywa) zakłócone, gdy owo otoczenie działa niezgodnie z atrybutami, w jakie wyposaża się uniwersytety. Rzecz dotyczy przede wszystkim stosunku władzy publicznej do członków społeczności akademickich. Jeśli Akademia nie jest wystarczająco finansowana lub poddana presji politycznej bądź ideologicznej, nie może funkcjonować w sposób zadowalający. Rodzi to rozmaite patologie w życiu akademickim. Z tego jednak nie wynika, że Akademia działająca w ramach właściwej sobie niszy ekologicznej jest automatycznie wolna od zjawisk negatywnych. Trzeba unikać dwóch skrajnych postaw wobec uniwersytetów. Z jednej strony nie można ich idealizować tylko dlatego, że w świadomości społecznej obecny jest idealny wzorzec Akademii, ale z drugiej strony akademicy nie są zamknięci w wieży z kości słoniowej i podlegają rozmaitym oddziaływaniom ze strony otoczenia.

Pytanie kardynalne jest takie: Czy w obecnych warunkach relacja M/U jako typowa egzemplifikacja pozytywnego modelu zhierarchizowanej Akademii jest możliwa w jej wzorcowym kształcie i w obecnych warunkach, czy też winna ulec jakiejś zmianie?

W rzeczy samej, jakość relacji międzypokoleniowych w Akademii była wielokrotnie kwestionowana (i nadal tak jest) w tym sensie, że wskazywano na rozmaite negatywy życia akademickiego. Wcześniej wspomniałem o konflikcie nie-profesorów zwyczajnych ze szczytem hierarchii uniwersyteckiej w Niemczech, a głośna dyskusja „Feudałowie i wasale” w Polsce w latach sześćdziesiątych XX wieku (i jej kolejne warianty, aczkolwiek inaczej nazywane) jest dobrą ilustracją z naszego własnego podwórka. Anegdota o asystentach noszących teczki za swoimi profesorami czy pomagających trzepać dywany paniom profesorowym wyrażały ten sam problem w formie żartobliwej. Mawiano, że nie ma powodu, aby zżymać się na despotycznych promotorów czy egzaminatorów, o ile są autentycznymi Mistrzami, którzy, z drugiej strony, potrafią łaskawie przymknąć oko na niesubordynację uczniów, o ile takowa pozostaje w rozsądnych granicach. Pracownicy administracyjni obsługujący katedry, rektoraty i dziekanaty byli w gruncie rzeczy prawnymi (lub lewymi, to zależało od kwalifikacji) rękami profesorów, rektorów i dziekanów. Historie w rodzaju powiedzenia woźnego w dziekanacie: „Proszę czekać, ponieważ my z Panem Dziekanem zaczniemy przyjmować o godz. 13” rzeczywiście zdarzały się i były przyjmowane z przymrużeniem oka jako przejaw swoistego folkloru akademickiego. A ówczesna (tj. jeszcze z lat sześćdziesiątych) świadomość akademicka znajduje dobrą ilustrację w następującej anegdocie. Pewien profesor zwyczajny UJ miał jakiś interes do dyrektora administracyjnego. Poszedł do jego gabinetu, a sekretarka powiedziała „Pana dyrektora nie ma, uczestniczy w Kolegium Rektorskim”. Ów profesor nie posiadając się ze zdumienia odparł: „A co on tam robi? Przecież

jego miejsce jest tutaj, a nie wśród rektorów i dziekanów”. Mimo tych mniej lub bardziej zabawnych zdarzeń z życia Akademii, relacje w jej ramach w dużej mierze miały charakter personalny (w sensie: osobisty) i opierały się na wzajemnym zaufaniu. Niezależnie od tego, czy żywimy sympatię do wysoce kompetentnych feudałów czy też nie, lub też jak szacujemy rzeczywistość częstotliwość zachodzenia relacji M/U w jej wzorcowym kształcie, wygląda na to, że rozważany ideał należy już do przeszłości i raczej nie wróci. Został zastąpiony całą siecią odniesień pomiędzy poszczególnymi szczeblami pokoleniowej (czy też raczej międzypokoleniowej) hierarchii akademickiej. O ile mi wiadomo, zjawisko to nie jest szczegółowo opisane zarówno diagnostycznie, jak i eksplanacyjnie czy prognostycznie. Dalsze uwagi są jedynie grubym i niepełnym zarysem, i to sformułowanym w punktach skrótowo ujmujących to, co można i warto powiedzieć na ten temat.

Poniższe elementy wyznaczające międzypokoleniowe relacje w Akademii wydają się istotne (poszczególne tezy mają nader różny ciężar gatunkowy i wzajemnie zachodzą na siebie; kolejność nie zaznacza hierarchii wedle ważności):

1. Nastąpiła depersonalizacja tych relacji. Jest to konsekwencja statystycznych prawidłowości w środowisku akademickim, a także jego poziomej i pionowej komplikacji wewnątrz Akademii. W odniesieniu do relacji kadra nauczająca/studenti, depersonalizacja jest także skutkiem coraz częstszego egzaminowania w formie pisemno-testowej, a nie ustnej, oraz coraz popularniejszej formy e-learning;
2. Może wydawać się ona dziwna na pierwszy rzut oka, gdyż sposoby odnośnienia się do siebie w obrębie Akademii są znacznie mniej formalne niż dawniej. Dotyczy to zarówno obszaru nauczyciel/student, jak i profesor/naukowiec niższego szczebla. Obrazuje to zarówno praktyka pisania listów studentów do profesorów, jak i zwracanie się naukowców do siebie po imieniu. Niektórzy widzą w tym przejaw upadku obyczajów akademickich. Taka konstatacja jest jednak ryzykowna, ponieważ nie jest wcale wykluczone, że bardziej nieformalne rytuały są swoistą rekompensatą obyczajową za generalną depersonalizację w ramach Akademii;
3. W przypadku relacji nauczyciele/studenti trzeba odnotować, co można dostrzec także w ramach środowiska studenckiego, prawie kompletny zanik takich instytucji, jak opiekun roku czy grupy oraz wspólnych imprez towarzyskich, w których uczestniczyli i naukowcy i studenci. Nie wykluczone, że dawna popularność tych sposobów bycia (mam na myśli lata 1958–1989, aczkolwiek tendencja spadkowa była obserwowalna w latach osiemdziesiątych) była spowodowana warunkami politycznymi, na przykład dążeniem do kontroli studentów przez naukowców (chodzi oczywiście o opiekunów), ale jeśli taka była rzeczywista geneza

tych praktyk, ich skutki były zgoła inne. Natomiast upadek wspólnego imprezowania jest prawdopodobnie rezultatem znacznie większych możliwości organizowania wolnego czasu, dawniej podlegającego większej lub mniejszej reglamentacji. Rola kontekstu politycznego w dawniejszych czasach znajduje ilustrację w znanej mi opowieści jednej z osób wizytujących uniwersytet w Kijowie. Mieszkała ona w akademiku i była zaszokowana codziennymi wieczornymi spotkaniami studentów i naukowców (niższego szczebla) w celu wspólnego muzykowania. Gdy przekazałem swoje uwagi jednemu z kolegów, ten zapytał, czy chciałbym, aby przywrócić opiekuństwo lat i grup w starym stylu. Rzecz jednak nie w tym, gdyż dostrzegam przemianę obyczajowości akademickiej. Notabene polskie szkolnictwo wyższe nie dorobiło się instytucji opiekuna w sensie tutora;

4. Zmieniło się funkcjonowanie kół naukowych. Działają one nadal i, przynajmniej tak wynika z obserwowanych ogłoszeń oraz doniesień prasowych, studencki ruch naukowy odnosi spore sukcesy, ale – i taki wniosek nasuwa się na podstawie działalności studenckich kół filozoficznych – naukowcy nie są specjalnie nią zainteresowani. Być może jest to sprzężenie zwrotne, gdyż nie są zapraszani do współpracy czy nawet uczestniczenia w spotkaniach (w moich czasach studenckich Roman Ingarden przychodził na każde posiedzenie Koła Studentów Filozofii UJ);
5. Wieloetatowość, zjawisko dość powszechne w Polsce, spowodowane stosunkowo niskimi płacami w Akademii, uderza rykoszetem w studentów, którzy skarżą się na brak zainteresowania ich sprawami ze strony wykładowców, oraz w młodszych naukowców pozbawionych opieki ze strony domniemanych mistrzów;
6. Naukowcy, na co już wskazywałem, są podporządkowani nie tylko swoim przełożonym w tradycyjnym sensie, ale także służbom administracyjnym. W związku z tym drugim faktem, podległość sektorowi nienaukowemu rodzi wzajemne frustracje, ponieważ z jednej strony naukowcy uważają, że administracja Akademii pełni (powinna pełnić) w niej funkcję służebną, a z drugiej strony ma (administracja) poczucie, że jest lekceważona przez akademików. Nie do rzadkości należy wymyślanie kolejnych posunięć biurokratycznych nakładających na kadrę naukową rozmaite, na ogół bzdurne, obowiązki. Sam spotkałem się z żądaniem w pewnej uczelni, abym przedstawił wszystkie dyplomy (od magistra do profesora) dla wykazania, że mam kompetencje do wykładania logiki i filozofii dla prawników;
7. Wskazuje się na zanik wybitnych indywidualności naukowych, co ma mieć fatalny skutek dla relacji M/U. Teza ta budzi bardzo poważne wątpliwości. Nauka rozwija się równie intensywnie jak dawniej, a ważne wy-



- niki osiągają przedstawiciele różnych pokoleń. Jeśli tak jest, znaczy to, o ile podzieliłyśmy tezę o zaniku indywidualności, że nie mają one znaczenia dla rozwoju nauki, przynajmniej w naszych czasach. Prawda jednak jest chyba inna. Indywidualności nadal istnieją, a nawet jest ich więcej. Wynika to z prawidłowości statystycznych, natomiast są mniej rozpoznawalne, dlatego że stanowią coraz większą grupę;
8. Sposób bycia nauki zawsze polegał na publikowaniu wyników badań. Liczba publikacji wzrasta w lawinowym tempie. W tym momencie biorę pod uwagę tylko rozmiary wynikające ze wzrostu liczby naukowców i miejsc, w których ogłasza się prace naukowe. Co więcej, wbrew depersonalizacji, wzrasta liczba wspólnych publikacji napisanych przez osoby należące do różnych generacji Akademii, a wynika to nie tylko z faktu, że trzeba ogłaszać wyniki badań prowadzonych przez zespoły naukowe;
  9. Naukowcy są coraz bardziej zależni od pieniędzy pochodzących z zewnątrz. Ten punkt zostanie rozwinięty w następnych;
  10. Zdobycie grantu (dla uproszczenia, używam nazwy „grant” na oznaczenie wszelkich źródeł finansowania badań) wymaga sporego wysiłku, który nie zawsze wygląda na uzasadniony (kwestia biurokracji, ale już w negatywnym sensie, tj. nadmiernego sformalizowania procedur);
  11. Wykonanie grantu jest oceniane przez instancje zewnętrzne wobec grantobiorców, nawet wobec Akademii. Oceniający wprowadzają procedury, także oceniane jako nadmiernie biurokratyczne (znowu w sensie negatywnym);
  12. Punkty 10. i 11. są szczególnie istotne w warunkach niedoboru środków, a z tym mamy do czynienia w Polsce. W związku z tym, oceniający wnioski, zarówno przy ich przyznawaniu jak i sprawdzaniu wykonania, mnożą zasady i parametry, co dodatkowo powiększa biurokrację;
  13. Oceniający rekrutują się głównie ze szczytów hierarchii akademickich i spoza niej. Rodzi to przekonanie, właśnie w związku z niedoborem środków finansowych, że oceny są filtrowane interesami kastowymi. Nie jest tutaj istotne, czy przeświadczenie to jest trafne czy nie, ważne, iż funkcjonuje w świadomości niższych szczebli Akademii;
  14. Naczelne stanowiska administracyjne, na przykład ministerstwa, są obsadzane przez naukowców, na ogół z tytułami profesorskimi. Oczekuje się od nich lojalności wobec środowiska i jego potrzeb. Tymczasem utytułowani urzędnicy są bardziej biurokratami (niekoniecznie w sensie negatywnym) niż akademikami. Aczkolwiek trudno dziwić się temu, taka postawa spotyka się z pejoratywną oceną wewnątrz Akademii;
  15. Naukowcy są oceniani nie tylko z punktu widzenia wniosków o granty, ale również za swoją działalność profesjonalną. Ta tendencja, ogólnoswiatowa zresztą, budzi rozmaite kontrowersje, na przykład dotyczą-

- ce sensowności mierników parametrycznych. W dniu 6 grudnia 2013 r. Peter Higgs (laureat Nagrody Nobla za tzw. boską cząstkę) powiedział (w wywiadzie dla pisma „Guardian”), że nie zostałyby uznany za twórczego naukowca w świetle obecnie stosowanych kryteriów ewaluacyjnych;
16. Przebieg kariery naukowej, zwłaszcza uzyskiwania awansów, jest dość szczegółowo uregulowany. Trudno się temu dziwić, ale z drugiej strony, pożądana jest stabilność pragmatyki służbowej. Polska jest pod tym względem krajem o wyjątkowo zmiennym ustawodawstwie dotyczącym szkolnictwa wyższego, zwłaszcza stopni i tytułów naukowych;
  17. W związku z punktem 16., coraz wyższe wymagania wobec kandydatów do tytułu profesora czy nawet habilitacji są uzasadnione na pierwszy rzut oka. Wszelako budują także poczucie krzywdy u tych, których kariera profesjonalna nie była łatwiejsza. Na dodatek pochopnie zawarte umowy międzynarodowe, umożliwiające tzw. turystykę profesorsko-habilitacyjną do państw o znacznie mniejszych wymaganiach niż Polska, pogłębiają frustrację wśród tych, którzy nie chcą lub nie mogą skorzystać z łatwej drogi awansu naukowego;
  18. Ustawowe wymagania awansowe nie biorą pod uwagę specyfiki dyscyplin. Są na przykład dziedziny, w których znaczenie sukcesów międzynarodowych jest minimalne, a przy tym dziedziny te są istotne z punktu widzenia interesów kultury narodowej. I w tym wypadku wymagania dotyczące pozycji światowej danej osoby bardziej dotyczą młodszych naukowców niż starszych, o już ustalonej pozycji;
  19. Ustawowe wymagania awansowe nie biorą pod uwagę niezbyt normalnej sytuacji kadrowej w uniwersytetach. Pragmatyka służbowa jest taka, że liczba stanowisk profesorskich jest praktycznie Nielimitowana w danym uniwersytecie. Zgodnie z sarkastyczną (oczywiście przesadzoną) wypowiedzią Hugona Steinhausa, że dla zrobienia kariery naukowej w Polsce nie trzeba nic robić poza czekaniem, zdecydowana większość zaczynających pracę w Akademii może liczyć na to, że przejdzie na emeryturę ze stanowiska profesora (zwyczajnego lub nadzwyczajnego). Dalej, ponieważ nie ma zachęt dla mobilności naukowców, tak zwana (dawniej) samodzielna kadra naukowa jest skoncentrowana w stosunkowo niewielu uniwersytetach. Nadto warunki życiowe, na przykład problemy mieszkaniowe, nie sprzyjały przenoszeniu się do innych ośrodków. Problem nie został rozwiązany wprowadzeniem konkursów na stanowiska już od adiunkta. Zgłaszają się na ogół lokalni naukowcy, a obserwowana tendencja przekonuje, że tacy też wygrywają rywalizację. W szczególności uczelnie niepubliczne nie mają własnej kadry profesorskiej, co wzmacnia tendencję do wieloletowości. Paradoxs polega na tym, że wprawdzie każdy może liczyć na profesurę, ale większość

uzyska ją w bardzo późnym wieku. Jakoż zmiana ustroju w Polsce praktycznie nie obniżyła przeciętnego wieku uzyskania habilitacji czy profesury. O ile nader zaawansowany wiek profesorskiego awansu przed 1989 r. można było tłumaczyć okolicznościami politycznymi, obecna sytuacja już nie może być tak wyjaśniona;

20. I na koniec, rywalizacja jest istotnym elementem życia Akademii. Uprawianie nauki jest rodzajem twórczości w przekonaniu tych, którzy oddali się temu zajęciu. Do tradycyjnych rodzajów rywalizacji, a więc przede wszystkim pozycji naukowej w środowisku akademickim (pomijam kandydowanie do godności w Akademii) doszły (lub też zintensyfikowały swoją rolę) inne, m.in. liczba publikacji, punkty za nie, granty, stypendia (krajowe i zagraniczne), udział w zespołach badawczych (rola pracy zbiorowej jest coraz większa), stanowiska itd. Jest przy tym pewnym paradoksem, że praktyka organizowania konkursów jest taka, że rzadko zgłasza się na nie więcej niż jeden kandydat. Dość rozpowszechnione jest przekonanie, że i tak wiadomo, kto ma wygrać.

Punkt ostatni wydaje się osobliwie ważny. Rywalizacja dokonuje się w bardzo określonych warunkach wewnętrznych i zewnętrznych funkcjonowania Akademii, które w większości wypadków wpisane są w statystyczne prawidłowości rządzące uniwersytetami i pozostałymi placówkami naukowymi. W związku z tym nie należy dziwić się różnym patologiom towarzyszącym życiu akademickiemu. Były obecne w nim zawsze, aczkolwiek – powtarzam to raz jeszcze – mamy naturalną tendencję dla idealizowania przeszłości. Zapomniane są na przykład w miarę częste przypadki warunkowania dopuszczenia X-a do habilitacji, o ile przyrzekł, że będzie starał się o profesurę gdzie indziej. Często wskazuje się, że niemiecki system formalnie uniemożliwiający uzyskanie stanowiska profesora w uczelni, w której uzyskało się habilitację, jest rozwiązaniem zdrowym moralnie. To prawda, ale godzi się przypomnieć, że jego wprowadzenie było niezbędne z uwagi na rolę (patrz wyżej) profesorów zwyczajnych w nominowaniu swych następców. Niemniej jednak liczebność środowiska akademickiego sprawia, że owe patologie są obecnie bardziej widoczne niż dawniej. Na pewno zdarzają się częściej pod względem ilościowym, ale trudno ocenić, czy procentowo. Pytanie, czy kryzys zaufania w środowisku naukowym, a wszystko wskazuje, że ma on miejsce, przekroczył punkt krytyczny, wydaje się osobliwie ważne.

Trudno jednak stanąć na stanowisku, że statystyka wyjaśniając, tym samym usprawiedliwia. Nie wiedząc, czy z procentowego punktu widzenia sytuacja jest normalna czy nie, warto założyć na próbę, że zachodzi ten drugi wypadek. Jeśli tak, nie możemy czuć się zwolnieni od diagnozowania przypadków negatywnych i przeciwdziałania im, tym bardziej że – jak za-

uważyłem wcześniej – obecność prawidłowości statystycznych bynajmniej nie wyklucza podnoszenia poziomu przeciętności. Nie wyklucza też udrożnienia kanałów prowadzących od przeciętności do ponadprzeciętności oraz wdrażania metod chroniących przed poniżej przeciętnością. Niżej formułuję kilka konkretnych punktów wskazujących na negatywy w relacjach międzypokoleniowych w środowisku naukowym. Są one diagnostyczne (opieram się przy tym na doświadczeniach Komitetu Etyki w Nauce PAN). Nie formułuję recept (ogólne zalecenia są na tyle oczywiste, że nawet nie warto ich wyraźnie artykułować). Ponieważ trudno coś dodać do punktów 4–6, nie dotykam (poza jednym przypadkiem) już spraw studenckich. Oto wykaz kilku zjawisk (dotyczących relacji międzypokoleniowych, pomijam inne patologie, np. plagiaty), które trzeba oceniać negatywnie (wszystkie mogą być uznane za rodzaj mobbingu w środowisku akademickim):

- A. Hamowanie awansów (habilitacji i profesur) przez wyższe szczeble hierarchii akademickiej (Rady Wydziału, poszczególnych profesorów);
- B. Uniemożliwianie lub utrudnianie współpracy międzynarodowej;
- C. Utrudnianie dostępu do laboratoriów i eksperymentów;
- D. Opóźnianie wykonania recenzji doktorskich, habilitacyjnych i w przewodach profesorskich;
- E. Tolerowanie niejasnej sytuacji doktorantów, którzy często pełnią obowiązki pełnoetatowych pracowników, a ich uprawnienia są na poziomie studenckim lub nawet niższym;
- F. Roszczenia dotyczące oddawania części grantów przyznanych młodszym naukowcom na rzecz profesorów czy kierowników projektów;
- G. Dopisywanie się profesorów do publikacji przygotowanych przez ich podwładnych;
- H. Skłanianie podwładnych do fabrykowania punktów za publikacje i innych „punktodajnych” rodzajów aktywności akademickiej;
- I. Lekceważenie reprezentacji młodych pracowników (i studentów) w ciałach koleżeńskich uniwersytetów;
- J. Branie strony profesorów w przypadku postępowań dyscyplinarnych wniesionych przez młodych naukowców.

Nie znaczy to, że punkty A–J (podobnie jak 1–20) wyrażają prawidłowości uniwersalne. Dla uniknięcia możliwych nieporozumień zaznaczam, że w większości przypadków owe negatywy zdarzają się rzadziej niż odpowiednie pozytywy. Nie mamy jednak wiarygodnej diagnozy, jak to jest w rzeczywistości. W związku z tym nie wiemy, czy patologie mieszczą się w granicach statystycznego wyjątku, czy też przekroczyły jakiś punkt krytyczny. Nie należy jednak lekceważyć możliwości, że zachodzi ta druga ewentualność. Tak czy inaczej, potrzebny jest szczegółowy raport o stanie nauki w Polsce.