

KONFERENCJA REKTORÓW AKADEMICKICH SZKÓŁ POLSKICH
FUNDACJA REKTORÓW POLSKICH

Model awansu naukowego w Polsce

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

Praca zbiorowa
pod redakcją Franciszka Ziejki



Kraków – Warszawa 2006

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

Prof. January Weiner

Uwagi nt. usprawnienia przebiegu kariery akademickiej

I. Próba diagnozy

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

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

II. Założenia podstawowe

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

III. Habilitacja i profesura

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IV. Co można (? trzeba?) zrobić

(konkretniejsze pomysły na kolejne szczeble kariery)

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

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

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

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

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

4. Poziom doktoratów: podniesienie poziomu doktoratów (a przynajmniej spowolnienie jego spadku) napotyka na różne przeszkody, w tym czysto biurokratyczne, z których część można łatwo usunąć:

a. W naukach ścisłych i przyrodniczych należy umożliwić składanie doktoratów po angielsku (rutynowo), po to by do procedury można było również dopuścić recenzentów zagranicznych. To powinna być zasada, a nie wyjątki.

b. Należy umożliwić składanie doktoratów w postaci pliku publikacji i maszynopisów gotowych do druku (bez obowiązku opublikowania przed obroną, jak jest obecnie przy habilitacji), i to nawet współautorskich. Należy zrezygnować z obowiązku napisania osobnej ogromnej tezy po polsku; można natomiast wprowadzić dodatkowe wymogi, np. napisania po polsku artykułu przeglądowego czy artykułu popularno-naukowego, w celu wykazania zdolności do wypowiedzania się w piśmie w języku polskim. W podobny sposób prowadzi się procedury w wielu krajach zachodnich. Przy tym koniecznie trzeba zaostrzyć tryb egzaminacyjny (obecnie egzamin jest przeważnie rytualną fikcją; wprowadzone niedawno formalne zmiany mają wyłącznie skutki rytualne, a nie merytoryczne).

c. Trzeba ograniczyć liczbę jednostek z prawem nadawania doktoratów (także habilitacji, gdyby takowe pozostały). Nie ma powodu, aby każdy instytut ubiegał się o prawo do nadawania stopni. Trzeba znieść przywileje za nadawanie stopni (jak obecnie wprowadzona nową ustawą premia punktowa w ministerialnej ocenie parametrycznej jednostki za samo posiadanie praw). Obecnie, ambicja uzyskania jak najszerszych uprawnień nadawania stopni jest jednym z głównych czynników kształtujących strukturę zatrudnienia, co potem przyczynia się do „chowu wsobnego” pracowników akademickich. Uczelnie odpowiedniego szczebla powinny mieć obowiązek prowadzenia przewodów, z tym że mogłyby ograniczać ich liczbę, tak by był doszło do konkurencji (kto się nie załapie na UJ, może próbować w Rzeszowie, itd.).

5. Post-doc: kilkuletnie stypendium lub kontrakt po doktoracie; taki tryb zatrudnienia powinien całkowicie wyprzeć z uczelni i instytutów bezterminowe zatrudnienie adiunktów. Podobnie jak przy przyjmowaniu doktoranta – kierownik grupy badawczej, w drodze konkursu uzyskiwałby fundusze na badania, umożliwiające m.in. zatrudnienie na określony czas (1–3 lat) pracownika ze stopniem doktora, do konkretnego tematu, w drodze konkursu

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

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

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

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

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

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

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

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