

## Struktura grup naukowych a problemy etyki nauki

Obecna dyskusja na temat etyki nauki nie jest pierwsza ani ostatnia. Zawsze chodzi w takich roztrząsaniach o postawy naukowców wobec swej pracy naukowej i dydaktycznej, w szczególności o rzetelność badań i publikacji, a także należyty sposób oceniania wyników innych osób, zwłaszcza młodszych kolegów ubiegających się o przekroczenie kolejnych szczebli kariery naukowej. Dyskusje mają przy tym charakter wyraźnie normatywny, tj. polegają na wysuwaniu postulatów naprawy istniejącej sytuacji, a nasilają się, gdy dyskutowane są projekty nowych uregulowań prawnych, szczególnie w sprawie stopni i tytułów naukowych. Znieść czy utrzymać habilitacje? Jeśli utrzymać, to może wprowadzić zasadę, aby habilitacja była przeprowadzana na obcej uczelni? Podtekstem debat o etyce nauki jest przekonanie, że źle dzieje się w „naukowym państwie duńskim”. Niekoniecznie trzeba to traktować jako malkontenctwo, gdyż krytyczna i samokrytyczna postawa wobec własnego etosu naukowego jest pewnym gwarantem, że przynajmniej nie zapomnimy o standardach moralnych, które powinny być przestrzegane.

Większość zgłaszanych postulatów jest adresowanych do jednostek. Nie bądźcie dobrotliwymi recenzentami, jak ujął to jeden z dyskutantów. Nie tolerujcie takiej postawy u innych. Nie kierujcie się znajomościami, układami czy osobistymi interesami w działaniach związanych z rozwojem kadry naukowej. Przeciwdziałajcie plagiatom i innym patologiom w pracy naukowej. W ogólności, kierujcie się dążeniem do prawdy i tylko nim w działalności naukowej, w szczególności, nie podchlebiajcie się władzy politycznej i nie bądźcie oportunistami. Spełniajcie należycie swe obowiązki dydaktyczne. Bądźcie koleżeńscy wobec współpracowników i kulturalni wobec studentów. Nie jest to pełny katalog etycznych wskazań formułowanych pod adresem naukowców, ale na pewno zawiera reguły często wysuwane. W wielu przypadkach towarzyszy temu swoista nostalgia za przeszłością, za swoistym złotym wiekiem etosu naukowego. Drzewiej bywało dobrze, w każdym razie lepiej niż obecnie – powiada wcale wielu dyskutantów. Nawet jeśli pominąć lata 1945-1989 w Polsce jako ewentualny złoty wiek, ponieważ sytuacja polityczna nie była wtedy korzystna dla funkcjonowania należytego etosu naukowego, to okres międzywojenny jest już traktowany jako dobry punkt odniesienia.

Zamierzam w tym szkicu wskazać na pewien ogólniejszy kontekst funkcjonowania nauki i szkolnictwa wyższego, który, moim zdaniem, jest decydujący dla efektywności wysuwanych postulatów naprawy środowiska akademickiego. Z grubsza biorąc i zgodnie z tytułem, chcę zwrócić uwagę na strukturalne przemiany dotyczące środowisk naukowych, w szczególności na ich masowy charakter. Ma to moim zdaniem daleko idące konsekwencje dla postaw moralnych naukowców. Nie negując potrzeby ciągłego zwracania uwagi na kwestie indywidualne, uważam, iż postulaty dotyczące zachowań się jednostek nie mają wielkich szans na realizację bez ich uzgodnienia z prawidłowościami rządzącymi społecznościami naukowymi jako wielkimi grupami ludzkimi. W tym kontekście trzeba też rozpatrywać nostalgię za przeszłością z pewnym dystansem. Nigdy

nie było idealnie w środowiskach naukowych. Wystarczy przypomnieć przypadki oblewania habilitacji z powodu konfliktów pomiędzy profesorami lub innego stanowiska naukowego kandydata niż to, które reprezentował lokalny luminarz (przypadek Juliusza Makarewicza, prawnika, twórcy kodeksu karnego z 1932 r.), stawianie warunków habilitantom, że zostaną dopuszczeni do kolokwium, o ile złożą obietnicę (nieformalną, rzecz jasna), iż nie będą starać się o profesurę w danym (tj. miejscu habilitacji) uniwersytecie (przypadek Leona Chwistka). W Niemczech ustępujący profesor, czyli kierownik katedry miał prawo (nieformalne, ale respektowane) wyznaczania swego następcy, co nie zawsze szło w parze z obiektywizmem. Wielu polskich profesorów z okresu II Rzeczypospolitej popierało getto ławkowe i nie widziało nic zdrożnego w niedopuszczeniu Żydów do stanowisk profesorskim. Nie ma więc powodu, aby idealizować przeszłość. Niemniej jednak negatywy są dzisiaj traktowane anegdotycznie lub objaśniane sytuacją polityczną. Pomijając tę drugą kwestię, oczywiście związaną ze stosunkiem do Żydów w Polsce międzywojennej, wykroczenia przeciwko etosowi naukowemu nie miały większego znaczenia z uwagi na niewielką liczebność społeczności akademickiej. W samej rzeczy, traktowano jej jako profesorskie dziwactwa i przedmiot niezłych anegdot. Ocena stanu dzisiejszego jest taka, że skala patologii być może przekroczyła punkt krytyczny i zagraża fundamentom życia akademickiego. Tak było np. w trakcie zeszłorocznej dyskusji w Komitecie Nauk Filozoficznych PAN w sprawie jakości recenzji prac habilitacyjnych i wniosków o nadanie tytułu profesora. Dodam, że moje dalsze uwagi mają zaplecze empiryczne przede wszystkim w obserwacjach dotyczących humanistów, ponieważ sam do nich należę. Korzystam też z pewnych uwag przekazanych mi przez kolegów-przyrodników.

Zacznę od uwag na temat modelu kariery naukowej w Polsce. Tego dotyczyła m.in. głośna dyskusja o feudałach i wasalach tocząca się na łamach „Polityki” w latach 60., przede wszystkim hamowania rozwoju młodej kadry (wasali) przez tzw. samodzielną kadrę naukową (profesorów i docentów, czyli feudałów). Nawiasem mówiąc, warto by tę dyskusję powtórzyć dzisiaj, ponieważ nie wygląda na to, by kastowe różnice znikły całkowicie. Chociaż nie jest już zapewne tak, że asystenci są wzywani do trzepania dywanów lub froterowania parkietów w profesorskich domach, ale feudalny lub co najmniej wielce protekcjonalny stosunek naukowych przełożonych do ich podwładnych jest nadal obserwowany. Dobrze ilustruje to stara anegdota. Pewien profesor zwyczajny zwykł używać zwrotu „Panie Kolego” tylko do równych (lub prawie równych) sobie. W czasach, o których mowa, wprowadzono stanowisko zastępcy profesora. Gdy ktoś został na nie powołany, rzeczony profesor zaszczylił go, mówiąc Panie Kolego, a adresat rzecz skorygował sarkastycznie „Chyba zastępczo Pana Kolegi”.

Kwestia zahamowań w przekraczaniu szczybli kariery naukowej permanentnie wracała w dyskusjach o nauce przed 1989 r. Na początku lat siedemdziesiątych przeprowadziłem amatorskie badania socjologiczne nad czasokresem uzyskiwania doktoratu i habilitacji na Uniwersytecie Jagiellońskim. Przeciętny wiek nowego doktora wynosił trzydzieści jeden lat, a habilitacja miała miejsce po następnych dziesięciu latach. Jak jest dzisiaj? Wprowadzenie regularnych studiów doktoranckich zaowocowało tym, że doktoraty broniące się wcześniej, natomiast wiek habilitantów jest podobny jak cztery dekady wcześniej. Wprawdzie nie dysponuję danymi w sprawie profesur tytularnych, ale sądzę, że przeciętny wiek wynosi (mam na myśli humanistykę) nadal około pięćdziesięciu lat. Sam znam zaledwie paru kolegów, którzy zostali profesorami poniżej czterdziestki, i wcale nie tak wielu, którzy uzyskali tytuł przed ukończeniem pięćdziesiątego roku

życia. Dawniej, tj. przed 1939 r. było inaczej, ponieważ zostawało się profesorem, na ogół mając nie więcej niż czterdzieści lat. Powolniejszy charakter kariery akademickiej po 1945 r. można częściowo tłumaczyć kontekstem politycznym, gdyż niektóre kariery były blokowane w ten właśnie sposób. Wszelako zmiana ustroju nie zmieniła modelu kariery akademickiej w sposób zasadniczy, a przede wszystkim nie skutkuje przyspieszeniem w uzyskiwaniu stopni i tytułów naukowych. Konkluzja jest więc taka, że przyczyna powolnego przebiegu kariery naukowej leży w strukturze środowiska akademickiego, a nie (lub nie tylko) w okolicznościach zewnętrznych. Tak czy inaczej, późny wiek koronowania kariery akademickiej uchodzi za rzecz niekorzystną. Nie ma wątpliwości, że jest u nas gorzej niż w innych krajach, także w tych, z którymi chcemy się porównywać. Problem nie dotyczy wyłącznie satysfakcji osobistej z powodu szybkiego dochodzenia do stopni i tytułów naukowych. Znacznie ważniejsze jest to, że zbyt późne znalezienie się w grupie postrzeganej jako najważniejsza naukowo, a taką są profesoria, skutkuje tym, że gra się w akademickiej drugiej lidze w skali międzynarodowej. Jeśli mamy na uwadze prestiż nauki polskiej w skali światowej, to jasne, że mogą go budować przede wszystkim ludzie młodzi. Powodem ich emigracji jest nie tylko to, że gdzie indziej lepiej płacą, ale także możliwość efektywniejszego zrealizowania ambicji zawodowych.

Mieczysław Karaś, rektor Uniwersytetu Jagiellońskiego w latach 1972-1977, na ogół niezbyt dobrze wspomniany z uwagi na swoje koneksje polityczne, porównał uniwersytet do długiej rury, do której wkracza się jako magister, a wychodzi się z niej jako profesor. Hugo Steinhaus ujął to innymi słowami, ale podobnie, powiadając, że wystarczy tylko czekać, aby zrobić karierę naukową w Polsce. Rektor Karaś chciał wyrotować (czyli zwolnić z pracy zgodnie z przepisami) grupę adiunktów i asystentów (około trzystu osób), którzy nie czynili postępów naukowych. Zamiar ten skończył się niemal całkowitym fiaskiem. Osoby przeznaczone do rotacji zostały wzięte w obronę przez swoich szefów, rady wydziałów, związki zawodowe i organizację partyjną; ta ostatnia instancja protekcyjna była na pierwszy rzut oka dość niespodziewana, bo partia wystąpiła przeciwko partyjnemu rektorowi, ale chwila refleksji przekonuje, że w końcu solidarność zawodowa okazała się silniejsza od politycznej. Nowe, tj. obecnie obowiązujące, uregulowania sprawiły, że zwolnienia wynikające z negatywnej oceny dorobku naukowego czy dydaktycznego są z jednej strony łatwe do inicjowania, ale dość skomplikowane w realizacji z uwagi na możliwość odwołania się do sądu pracy. Procedura apelacyjna dotyczy też negatywnych decyzji w sprawie nadania stopnia doktora czy doktora habilitowanego, np. gdy kandydat nie został należycie powiadomiony. „Długa rura” nadal funkcjonuje i nie ma widoków, aby uległa skróceniu. Nie wszystko można tłumaczyć bzdurnymi uregulowaniami prawnymi, ponieważ meandry kariery naukowej odzwierciedlają w pewien sposób odziedziczony stan zbiorowej świadomości środowiska naukowego, zwłaszcza ciągle rozpowszechnione przekonanie, że przedwczesne przerwanie kariery jest świadectwem nieudacznictwa, co skutkuje obniżeniem prestiżu społecznego. Nadal jest tak, że bycie naukowcem jest nader pozytywnie postrzegane w każdej warstwie społeczeństwa polskiego. Chociaż rosnąca rola i atrakcyjność biznesu powoduje, że wielu młodych naukowców zaprzestaje kariery akademickiej w miarę wcześnie, ale nie jest to proces zasadniczo wpływający na mobilność kadrową w nauce.

Słowo „mobilność” ma w moim wywodzie szczególnie znaczenie, gdyż uważam kwestię ruchu kadrowego naukowców, przede wszystkim profesorów, za problem fundamentalny. Nasze

środowisko akademickie jest duże (obserwacja ta oczywiście dotyczy innych krajów, można powiedzieć, że wszystkich, przynajmniej tych w miarę rozwiniętych) i składa się z kilkudziesięciu tysięcy osób. Jest to zbiorowość podlegająca prawidłowościom statystycznym i to dwojako. Po pierwsze, dlatego, że jest liczna sama w sobie, a po drugie, że składa się z jednostek potężnych pod względem ilości zatrudnionych w nich osób. Gdy opowiadam zagranicznym kolegom, że instytuty filozofii w polskich uniwersytetach liczą po kilkadziesiąt pracowników, kiwają głowami z niedowierzaniem; o ile mi wiadomo, tylko Uniwersytet Oksfordzki ma więcej filozofów niż Uniwersytet Warszawski. Moja główna teza (właściwie dwie tezy) jest taka:

- (a) **Wiele faktów związanych z postawami etycznymi naukowców daje się wyjaśnić tym, że stanowią oni populację statystyczną;**
- (b) **Projekty reform nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce ignorują statystyczny charakter polskiego środowiska naukowego.**

W dalszym ciągu niniejszego tekstu wskażę na pewne konsekwencje dające się wyprowadzić z założenia, że akademicy są właśnie zbiorowością statystyczną i podlegają prawidłowościom występującym w takich populacjach.

Możemy przyjąć, że rozkład naukowców pod względem ich wybitności (dla uproszczenia nie odróżniam tej właściwości jako aktualnej lub potencjalnej) jest normalny, tj. jest wyrażony tzw. krzywą Gaussa. Znaczący to, że około 15% stanowią ludzie ponadprzeciętni, tyleż samo wynosi procent poniżej przeciętnych (czyli nieudaczników naukowych), a reszta to są naukowcy przeciętni. Zmiana poszczególnych szacunków nie ma tutaj istotnego znaczenia, bo sedno sprawy tkwi w tym, że suma wartości skrajnych jest znacznie mniejsza, aniżeli to, co mieści się pomiędzy nimi. Nie jest więc rzeczą specjalnie ważną czy krzywa jest wysmukła, czy przesunięta w lewo lub prawo. Ponadprzeciętność, podprzeciętność i przeciętność funkcjonują dwojako, mianowicie zarówno deskryptywnie, jak i wartościująco. Jest to jasne w wypadku kategorii ekstremalnych, tj. ponadprzeciętności (warto do niej należeć i każdy by chciał) i podprzeciętności (źle w niej się znaleźć i nikt nie chce do niej należeć). Przeciętność jest rozumiana pejoratywnie w żargonie potocznym. To jest jednak grube nieporozumienie. Przeciętny w sensie statystycznym to taki, który jest typowy i posiada pewną cechę w stopniu dostatecznym, także z punktu widzenia sprawności do spełniania określonych zadań, nie wykluczając naukowych. Byłoby zdecydowanie bardzo źle, gdyby większość znajdowała się poniżej progu przeciętności z punktu widzenia kwalifikacji, ale wcale nie lepiej, gdyby ludzkość składała się niemal z samych geniuszy. Stanisław Jerzy Lec ujął to tak: „Latoś obrodziło geniuszami, może znajdzie się paru zdolnych”. Jeśli zastąpimy „zdolnych” przez „przeciętnych” w tym satyrycznym zdaniu, otrzymamy dobre sformułowanie stwierdzenia, że przeciętność jest wartością pozytywną.

Charakterystyka społeczności akademickich jako populacji statystycznych rzuca światło na funkcjonowanie racjonalnego systemu rozwoju karier naukowych. Jego zadaniem powinno być wyszukiwanie ponadprzeciętnych (najlepszych) i ich promowanie, umożliwienie normalnego funkcjonowania naukowcom przeciętnym oraz eliminacja nieudaczników. Jest to zgodne z rozwarstwieniem naukowców wedle hierarchii stopni i tytułów. Owa drabina powstawała stopniowo i przez długi czas. W szczególności nie należy jej traktować jako spisku feudałów przeciwko wasalom. Dalej mechanizmy selekcyjne przydatność do profesji naukowej muszą działać eliminująco na każdym szczeblu hierarchii, ale lepiej, gdy tak dzieje się wcześniej niż później.

Oczywiście łatwo to powiedzieć, znacznie trudniej zrealizować. Niemniej jednak każdy system, który nie spełnia tych zadań, jest chromy. Ponieważ mamy do czynienia z prawidłowościami statystycznymi, patologie są nieuniknione. Zawsze będzie tak, że znajdą się dobrotliwi recenzenci, pojawią się nadużycia w postaci plagiatów itp. Zadaniem systemu jest maksymalna ochrona przed zjawiskami patologicznymi. Żle zaczyna się dziać w naukowym państwie duńskim, gdy system ochronny nie działa lub czyni to w sposób niewydolny.

Jak to jest w naszym rodzimym modelu kariery naukowej? Główny problem polega na działaniu efektu „długiej rury” (dalej będę pisał „efekt rury”). Tak więc, by jeszcze raz powtórzyć, że wystarczająco długie oczekiwanie skutkuje nominacją profesorską dla statystycznie każdego, kto jest dostatecznie cierpliwy. Skutkiem tego stanu rzeczy jest inflacja profesorów tytularnych, uczelnianych i doktorów habilitowanych. Na Uniwersytecie Jagiellońskim ich udział w całokształcie kadry akademickiej wynosi blisko 18%, wyjąwszy Collegium Medicum, gdzie samodzielnych jest mniej, bo około 12%; są instytuty, w których samodzielna kadra naukowa przekracza jedną czwartą całości. Inflacja profesorów powoduje obniżenie ich wartości. Działa także coś w rodzaju prawa Greshama-Kopernika, mianowicie gorszy pieniądz naukowy wypiera ten lepszy. Odpowiedź na pytanie o wzrost liczby profesorów jest bardzo prosta. Coraz więcej osób robi habilitacje, ponieważ to powoduje etatową stabilizację na uczelni, a także skutkuje różnymi przywilejami (w większości uzasadnionymi) i oznakami prestiżu akademickiego. Z kolei ciśnienie na objęcie stanowisk profesorskich jest coraz większe, ponieważ „efekt rury” temu nie przeciwdziała. Umasowienie habilitacji prowadzi także do zjawisk inflacyjnych i ich skutków również w grupie doktorów habilitowanych.

Opisana sytuacja ma rozmaite negatywne konsekwencje bardziej szczegółowe. Po pierwsze, polska kadra akademicka dramatycznie się starzeje. Nie ma w niej miejsca dla magistrów, a niemal koniecznym warunkiem zatrudnienia młodego pracownika jest posiadanie przez niego stopnia doktora. Nie jest tak, że doktoranci przejęli rolę dawnych asystentów, gdyż sytuacja prawna tych pierwszych jest znacznie mniej ustabilizowana niż osób zatrudnionych na kontrakcie asystenckim. Prawa i obowiązki doktorantów nie są jasne, ich udział w dydaktyce i badaniach naukowych okazuje się mniej lub bardziej przypadkowy, a to powoduje, że ani oni sami nie czują się pełnoprawnymi członkami społeczności akademickiej, ani nie są za takich postrzegani przez większość „normalnych” naukowców. Po drugie, inflacja samodzielnych pracowników naukowych skutkuje tendencjami do tworzenia nowych zakładów, katedr, instytucji, a nawet wydziałów, procesów w tym sensie naturalnych, że ludzie dążą do zajmowania stanowisk kierowniczych. Po trzecie, rozrost kadry z prawem wykładania ma konsekwencje dla dydaktyki. Każdy profesor tytularny, uczelniany czy adiunkt w randze doktora habilitowanego chce prowadzić wykład kursowy lub przynajmniej monograficzny, a także mieć własne seminarium. Jest to w pełni zrozumiałe, ponieważ wykłady i seminaria są najwyższym sposobem samorealizacji się w dydaktyce, a także oznaką prestiżu. Skoro naukowcy są twórcami, a przynajmniej za takich się uważają, podlegają zwyczajnym motywacjom ambicjonalnym. Tak być powinno i nie ma żadnej rozsądnej racji dla kwestionowania dążenia do posiadania studentów czy doktorantów. Prowadzi to do negatywnych następstw w postaci petryfikacji dydaktyki, np. historia filozofii, powiedzmy nowożytnej, jest wykładana przez kilku wykładowców, jednego od XVII w., drugiego od XVIII w., powiedzmy we Francji, a trzeciego od Kanta. Wprowadza się też kursy alternatywne, co tłumaczy się raczej

hipokratycznie zasada, że student ma prawo wyboru. Raz rozkręcona machina rozdrobnienia instytucjonalnego i dydaktycznego jest trudna do zatrzymania z uwagi na to, że przeciwdziałanie tym zjawiskom od razu prowadzi do konfliktów wewnątrzśrodowiskowych, wedle pytania „Dlaczego ja mam stracić zakład, pracownię, wykład, seminarium itd.?” I po czwarte i na razie ostatnie, zarządzanie instytucją środowiskiem, które trzeba ograniczać z powodów dyktowanych „efektem rury”, narażone na konflikty oddolne nie może obejść się bez centralizacji, a to z kolei jest niezgodne z autonomią akademicką. I ta ostatnia, przynajmniej w sprawach kadrowych, okazuje się albo dekoracyjną fikcją, albo utrudnia zarządzanie.

Wracam do inflacji profesorów i adiunktów z habilitacją jako zjawiska. W trakcie wspomnianej na początku debaty w Komitecie Nauk Filozoficznych postulowano, aby zaostrzyć kryteria recenzowania wniosków o nadanie tytułu profesora oraz prac habilitacyjnych. Niektórzy zwracali uwagę na to, że wystarczy przestrzeganie tych wymagań, jakie przewidują obecnie obowiązujące ustawy. Dotykamy tutaj kwestii dobrotliwych recenzentów, a to stanowi także problem moralny. Otóż uważam, że aczkolwiek, co powtórzę raz jeszcze, nigdy dosyć apelowania do sumienia naukowców, odnośne postulaty są niezbyt realistyczne i ignorują wyżej wskazane prawidłowości statystyczne. W ogólności, nie wierzę w efektywność rozmaitych mechanizmów kontrolnych. Nie znaczy to wcale, że w obecnej czy podobnej sytuacji w środowisku naukowym należy z nich zrezygnować. Mamy zresztą dość klarowny przykład w tym względzie, ponieważ zniesienie instytucji superrecenzenta w przewodzie habilitacyjnym spowodowało wzrost liczby habilitacji o 30% i spadek odrzuconych o kilkanaście procent. Nie trzeba tłumaczyć, jak to wzmacnia „efekt rury”, jeśli nie od razu, to na pewno w niedalekiej przyszłości, o ile w ogóle habilitacja zostanie utrzymana.

Dyskusja w Komitecie Nauk Filozoficznych została spowodowana wielce osobliwą recenzją w pewnym przewodzie habilitacyjnym. Tak się złożyło, że uczestniczyłem w nim i miałem możliwość wysłuchania owej opinii, odczytanej zresztą przez kogoś innego, ponieważ sam autor nie przybył na kolokwium. Rzecz potraktowałem bardziej jako anegdotyczną niż inną, a to z tego powodu, iż tak kuriozalnych recenzji nie spotyka się. Ujmując rzecz bardziej poważnie, trzeba zauważyć, że pula recenzji habilitacyjnych czy nawet profesorskich też stanowi zbiorowość statystyczną, a zatem jakiś procent dziwactw musi się w niej znaleźć. Większość recenzji jest poprawna, by rzec, przeciętna właśnie, wedle schematu „jeśli kandydat spełnia pewne średnio wymagające warunki awansu, należy go zaakceptować”. Dlaczego tak jest? Nie wystarczy powiedzieć, że taka jest już kilkudziesięcioletnia tradycja. Jasne, że nie wyklucza ona negatywnych opinii, takie zdarzają się, trudno powiedzieć, jak często, ale na pewno nie są to wypadki sporadyczne. Ich przyczyny są różne i wzajemnie nie wykluczają się. Negatywna ocena może być rezultatem uprzedzeń czy animozji. Innym powodem są osobiste predylekcje recenzentów. Niektórzy lubią oceniać negatywnie swoich kolegów, ponieważ nadmierny krytycyzm uważają za nad wyraz profesjonalną cnotę. I wreszcie, negatywne recenzje są reakcją na przypadki, które na pewno zasługują na to. Niemniej jednak, praktyka recenzowania opiera się na swoiście rozumianej zasadzie *primum non nocere*. Dlaczego dyskwalifikować jednych, skoro wielu innych podobnych do tych, których recenzujemy w danym momencie, wcześniej przeszło podobne sito selekcyjne. Można wręcz powiedzieć, że zasadnicza zmiana sposobu recenzowania na ostrzejszy prowadziłyby do decyzji jawnie niesprawiedliwych. Nie ma też wątpliwości, że w pewnych przy-

padkach (trudno oszacować, jaki jest ich procent) o pozytywnych recenzjach decydują protekcje, układy, sojusze regionalne czy specjalistyczne. Jednak wbrew głosom i diagnozom wielu kolegów nie traktuję tego jako patologii samej w sobie, ale upatruję w tym rezultat takich, a nie innych prawidłowości w społeczności akademickiej. Dlatego nie przeceniam roli mechanizmów, aczkolwiek sądzę, że ostatnio zostały zbyt rozluźnione.

Obecna sytuacja jest wysoce niekorzystna dla stanu nauki i wyższej edukacji w Polsce. Aby ją zmienić, trzeba podjąć działania radykalne, a nie kosmetyczne, w szczególności zmienić to, że rozwój kariery akademickiej w Polsce przebiega w warunkach cieplarnianych z niemal całkowitym wyłączeniem konkurencyjności i rywalizacji. Zaznacza się to na każdym szczeblu, ale bardziej na wyższych niż niższych. Najostrzejsza rywalizacja ma miejsce przy przyjęciach na studia doktoranckie, gdzie zawsze jest znacznie więcej kandydatów niż miejsc. Inne stanowiska są wprawdzie obsadzone poprzez otwieranie konkursów, ale są to fikcje. Tylko czasem zdarza się, że na konkurs na adiunkta zgłasza się więcej niż jeden kandydat, przeważnie nie więcej niż dwóch. Znam tylko jeden przykład konkursu profesorskiego w obrębie filozofii, na który wpłynęły dwa podania. Na ogół jest tak (na posiedzeniach Senatu, a miałem możliwość obserwowania tego zjawiska przez trzy lata), że dziekan referuje wniosek o otwarcie konkursu i kończy go rutynowym stwierdzeniem: „Jest kandydat na stanowisko profesora.” W domyśle, znaczy to, że ów kandydat już pracuje w danej uczelni. Konkursy są opiniowane, podobnie jak stopnie i tytuły. Recenzent zapewne zadaje sobie pytanie, dlaczego miałby sporządzić negatywną recenzję, poza przypadkami skrajnymi, skoro i tak uczestniczy w grze pozornej? Aczkolwiek habilitacja czy procedura prowadząca do tytułu profesorskiego jest odrębna od konkursów na stanowiska, ale tak faktycznie nie jest, ponieważ posiadanie stopnia doktora habilitowanego jest warunkiem otrzymania profesury tytularnej czy uczelnianej. Dlaczego więc szkodzić koledze w uzyskaniu habilitacji czy tytułu profesorskiego, o ile nie ma ku temu poważnych przeciwwskazań merytorycznych, skoro i tak dla wszystkich znajdują się stanowiska? Gry pozorne mają to do siebie, że prowadzą prostą drogą do obniżenia standardów moralnych tych, którzy w nich uczestniczą.

Opisanej sytuacji można zaradzić w bardzo prosty sposób, mianowicie przez rozrzedzenie samodzielnej kadry naukowej. Jest to minimalny warunek stworzenia warunków dla konkurencyjności i rywalizacji w środowisku akademickim. Nie ma chyba innej drogi przez wprowadzenie etatyzacji, czyli ustalenie, że w danym instytucie ma być tylu a tylu profesorów; liczba innych stanowisk winna być dostosowana do kwoty profesorów i zadań dydaktycznych. Etatyzacja jest przede wszystkim sposobem zainicjowania rzeczywistej rywalizacji i konkurencyjności. Gdy konkursy staną się rzeczywiste, a nie pozorne, recenzenci będą zmuszeni do zmiany swego nastawienia. pojawią się rzeczywiste konkursy, to automatycznie zmieni się nastawienie recenzentów. Przypuśćmy, że osoby *a*, *b*, *c* i *d* zgłoszą się na określone stanowisko. Recenzent ma wybrać jedną z nich lub ułożyć ranking. Przypuśćmy, że wybiera *b* lub ustala kolejność *b*, *a*, *d*, *c*. Nie wymaga to pisania negatywów o kimkolwiek, natomiast zmusza do wykazania, kto jest najlepszy lub dlaczego kolejność jest taka, a nie inna. Nawet jeśli recenzent wskaże na jakieś ujemne właściwości opiniowanych kandydatów, jest to zrozumiały sposób selekcjonowania lidera lub ustalenia kolejności w rankingu. Nie ma co ludzić się, że rzeczywiste konkursy są panaceum na wszystko. Zawsze będą działały dodatkowe okoliczności, np. preferowanie kandydatów własnych. Można stosować dodatkowe mechanizmy, jak np. w Niemczech, gdzie pierwsze powołanie pro-

fesorskie musi przyjść z innej uczelni niż macierzysta. To są jednak tylko korekty do konkursów jako podstawowego instrumentu wyłaniania kandydatów na stanowiska akademickie.

Na początek trzeba jednak uporać się w Polsce z obecną strukturą środowiska naukowego. Znaczący problem wskazują, że problem nie tyle polega na tym, że profesorów jest za dużo, ile na ich nadmiernej koncentracji w wielkich ośrodkach. Na początku lat dziewięćdziesiątych pojawiła się zupełnie wyjątkowa szansa rozrzedzenia kadry naukowej, a stworzył ją rozwój uczelni prywatnych. Niestety nie skorzystano z tego. Szkoły prywatne nie dysponują własnym potencjałem naukowo-dydaktycznym i zatrudniają ludzi na tzw. drugich etatach. Trudno oczekiwać, że profesor renomowanej uczelni zrezygnuje z możliwości dodatkowej pracy w mniej dostojnej szkole. Zdumiewa brak socjologicznej wyobraźni u tych, którzy układali obecną ustawę o szkolnictwie wyższym oraz prawo o stopniach i tytułach naukowych, a nie dostrzegli, że rozwiązanie jest proste, aczkolwiek wymaga (piszę w czasie teraźniejszym, bo nic nie jest jeszcze stracone) zdecydowanej postawy. Rozrzedzenie kadry umożliwiłoby też podniesienie uposażeń naukowców, bo zmniejszenie zatrudnienia zwolniłoby środki dla tych, którzy pozostają. Należy oczywiście oczekiwać oporu środowiskowego, także dlatego, że mobilność polskich naukowców była raczej niewielka w ostatnich czasach, ale z tym można sobie poradzić, ostatecznie przenosząc w stan spoczynku i na dobrych warunkach finansowych tych, którzy chcieliby za wszelką pozostać w dotychczasowym miejscu. W sytuacji konkurencyjności i rzeczywistej rywalizacji można by myśleć o rezygnacji z habilitacji, a także z odróżniania stanowiska i tytułu profesorskiego. Trudno proponować w tym względzie jakąś sztywną regułę. Koledzy przyrodnicy zwrócili mi uwagę podczas jednej z dyskusji, w której przedstawiłem niniejsze tezy, że stabilizacja dużych zespołów badawczych jest niezwykle ważna w ich dyscyplinach, gdzie nie można pozwolić sobie na rozdrabnianie laboratoriów czy przerywanie długotrwałych badań eksperymentalnych. Nie potrafię zaproponować żadnego rozwiązania w tej materii, aczkolwiek wiem, że jest wiele wiodących placówek badawczych w naukach przyrodniczych, gdzie nie każdy zostaje profesorem. Tak czy inaczej, próby kosmetycznego łatania polskiego modelu kariery naukowej, a z tym mamy obecnie do czynienia, nie zapobiegają jego inflacyjności ze wszystkimi tego skutkami, także w sferze moralnej. Trzeba bowiem pamiętać, że w warunkach wielkich populacji uśrednieniu podlegają wszelkie standardy, także etyczne. Zapewne nie da się tego uniknąć również w życiu naukowym. Współczesna kultura naukowa jest coraz bardziej masowa i procesu tego nie da się odwrócić. Można jednak i trzeba ograniczyć jego skutki negatywne.

### Structure of scientific groups and problems of ethics of science

Scientific groups are statistical populations and are subjected to regularities displayed by statistical distributions. This paper shows some consequences of this state of affairs related to the structure of scientific groups in Poland. In particular, the author argues that several negative facts are caused by inflation of professors.

**Key words:** scientific career, principles of evaluation, scientific degrees and titles, statistical regularities