

CZESŁAW GRABARCZYK

## Proces doktoryzowania i habilitowania w kontekście projektu reformy

### 1. Wprowadzenie

Celami nadrzędnymi ministerialnego dokumentu pt. *Projekt założeń reformy systemu nauki i reformy systemu szkolnictwa wyższego* są m.in.

- intensyfikacja uzyskiwania – nie stopni i tytułów naukowych, lecz – wysokich kwalifikacji naukowych młodej kadry, m.in. nauczycieli akademickich;
- szerszy rozwój efektywnej współpracy naukowej z uczelniami zagranicznymi w rozwiązywaniu wielkich problemów badawczych;
- rozwój intelektualny i cywilizacyjny społeczeństwa;
- upowszechnienie światowych standardów oceniania jakości prac naukowych;
- zwiększenia efektywności i nowoczesności badań naukowych;
- zwiększenie udziału polskich uczonych i inżynierów w tworzeniu i wdrażaniu postępu naukowego i technicznego na poziomie europejskim i światowym;
- unowocześnienie i rozwój gospodarki oraz zwiększenie konkurencyjności wyrobów polskiego przemysłu na rynkach zagranicznych.

W związku z tym część I projektu, dotycząca szkolnictwa wyższego, obejmuje założenia:

- modernizacji metod organizacji i zarządzania oraz finansowania szkół wyższych;
- zmiany modeli kariery akademickiej;
- modernizacji dydaktyki w szkołach wyższych.

Natomiast część II, dotycząca nauki, zapowiada reformy

- w zarządzaniu i organizacji oraz finansowaniu nauki;
- w zarządzaniu potencjałem kadrowym w sferze badawczo-rozwojowej;
- proinnowacyjne – instytucji naukowych oraz mechanizmów powiązań nauki z gospodarką i współpracy międzyresortowej;
- Polskiej Akademii Nauk.

Oznacza to, że są to problemy podstawowe dla niewątpliwie koniecznej reformy oraz unowocześnienia sektora nauki i szkolnictwa wyższego. Jednak dla osiągnięcia założonych celów, aby reforma była odważna i skuteczna, założenia muszą być w wysokim stopniu rozważne. W związku z tym konieczna jest dobrze przemyślana koncepcja

zmian, wnikliwa diagnoza dotychczasowego stanu i analiza przyczyn niezadowolającego dotychczasowego stanu oraz określenie tego, co i jak należy zmienić i udoskonalić, aby osiągnąć założone cele nadrzędne. Tymczasem, studiując ogłoszony dokument, odnosi się wrażenie, że jest to zbiór rewolucyjnych haseł i komend lub zakłęb, którymi zamierza się zburzyć dotychczasowy stan, aby osiągnąć założone cele. Zdumiewa uzasadnianie zamiaru likwidacji habilitacji przez głoszenie nieprawdziwych informacji na temat braku habilitacji w innych państwach [10]. W państwach, gdzie nie ma habilitacji, istnieją inne formy i kryteria oceniania i awansowania, często znacznie trudniejsze niż w Polsce. W tym zakresie istnieją liczne publikacje opisujące te zagadnienia, także w polskich czasopismach, m.in. w miesięczniku *Forum Akademickie*. Powstaje pytanie, czy nasi adiunkci o choczko poddawaliby się procedurom awansów naukowych chociażby w Irlandii [13] lub Finlandii. Bardzo nieprecyzyjnie przedstawiane są kryteria awansowania w USA, Niemczech, Anglii i Francji [13].

Przed podjęciem decyzji o wyborze modelu oceniania i awansowania nauczycieli akademickich ministerstwo powinno zlecić odpowiedniemu znawcy opracowanie wnikliwego przeglądu i oceny różnych modeli w tym zakresie, obowiązujących w innych państwach. Postanowienie likwidacji habilitacji i zastąpienie jej bliżej nieokreślonym certyfikatem do promowania doktorów nie ma cech modelu, lecz jest wysoce ryzykowną polityczną decyzją administracyjną, która ma umożliwić osiągnięcie określonego doraźnego celu, niegwarantującego wcale osiągnięcia nadzwyczaj ambitnych i słusznych nadrzędnych celów reformy.

W zakresie reformy tzw. modelu karier naukowych tekst dokumentu w kilku kwestiach szczegółowych wywołuje wątpliwości, czy będzie możliwe osiągnięcie koniecznej poprawy aktualnego stanu, przedstawionego w publicystycznym raporcie pt. *Płacz nad trumną* [1] o kondycji nauki w Polsce [11] i środowisk naukowych. Zasadnicze wątpliwości dotyczą m.in.

- zachowania tytułu naukowego (nadawanego przez prezydenta) – ale zlikwidowania habilitacji;
- wprowadzenia dziwnego certyfikatu dla doktorów do uzyskania uprawnień promotorskich;
- wprowadzenia rozróżnienie stopnia doktora na zawodowy (!?) i naukowy;
- reinterpretacja wymagań, jakim ma odpowiadać rozprawa doktorska (zawodowa i naukowa);
- nadzwyczaj pokrętej zapowiedzi (cz. II, p. 16-17) wprowadzenia finansowych zachęt dla nauczycieli akademickich posiadających tytuł profesora do przechodzenia w stan spoczynku (tylko na wniosek profesora), ale pod warunkiem, że nie będzie podejmował pracy dydaktycznej i nie będzie zajmował stanowisk w instytucjach nauki i szkolnictwa wyższego.

Takich pomysłów jeszcze nie było. W związku z tym, w dyskusji prasowej nt. reformy jeden z dyskutantów z goryczą stwierdza, że „określenie profesor brzmi niemal jak obelga”. Godny uwagi wykład uzupełniający i interpretacyjny w tym zakresie przedstawia [15] rektor Wyższej Szkoły Biznesu w Nowym Sączu i członek Zespołu ds. Opracowania Założeń Reformy, który uderzając w tony rewolucyjne, zauważa że „przez media przetacza się fala świętego oburzenia ze strony prominentnych przedstawicieli środowiska akademickiego”, rozprawia się z „korporacją profesorską” i przestrzega przed wrzawą „krzykliwej części środowiska, zainteresowanego wygodnym *ciepelkiem*, aż do osiągnięcia siedemdziesiątego roku życia”.

**Przedmiot i zakres opracowania.** Zamierzam przedstawić uwagi i komentarze zawężone do metod kształcenia pracowników naukowych oraz zasad kryteriów ich oceniania i awansowania, związanych z częścią pt. *Model kariery akademickiej* w Projekcie założeń reformy. Wyrażam przekonanie, że *reforma metod kształcenia i awansowania pracowników nauki jest konieczna, ale z utrzymaniem habilitacji w procesie uzyskiwania kwalifikacji i kompetencji naukowych, koniecznych do uzyskania tytułu naukowego profesora*. Przedstawię krytyczne uwagi dotyczące aktualnego stanu, ze szczególnym uwzględnieniem tzw. grzechów głównych uczestników procesu doktoryzowania i habilitowania w zakresie nauk technicznych<sup>1</sup>. Opis diagnozy stanu aktualnego może być dobrą inspiracją dla programowania metod podwyższania poziomu kwalifikacji i przyspieszania ich osiągania. Będę starał się wykazać, że konieczne *podwyższenie i unowocześnianie kwalifikacji i kompetencji pracowników nauki i nauczycieli akademickich nie wymaga zgruzowania dotychczasowego stanu*, lecz wymaga *rzetelnego i racjonalnego postępowania wszystkich uczestników procesu doktoryzowania i habilitowania*. Łatwo będzie zauważyć, że występujące zjawiska negatywne można wyeliminować przez wprowadzenie i egzekwowanie odpowiednich warunków.

## 2. Wstępne założenia

Prawidłowy przebieg procesu doktoryzowania i habilitowania niewątpliwie jest podstawowym warunkiem uzyskiwania odpowiednich kwalifikacji koniecznych do nadania tytułu naukowego. Z jednej strony w wielu przypadkach, pracownicy nauki *szybko i sprawnie uzyskują twórcze i bardzo wartościowe osiągnięcia badawcze, które są podstawą do nadawania stopni i tytułu naukowego w młodym wieku. Znane są liczne nadzwyczaj wartościowe przykłady wzorcowych karier naukowych*. Jednak z drugiej strony w Polsce utrzymuje się *nabrzmiały „problem adiunktów”, którzy nie uzyskują habilitacji i nie uzyskują odpowiednich awansów naukowych, w konsekwencji czego doznają stanu uciążliwego rozgoryczenia i frustracji, który także wywiera destrukcyjny wpływ na atmo-*

<sup>1</sup> W tym celu wykorzystam zaktualizowany tekst mojego referatu [6] sprzed kilku miesięcy

sferę zespołu lub środowiska naukowego. Konsekwencją tego są powtarzające się co kilka lat próby wzniesienia kampanii reformy systemu oceniania i awansowania pracowników nauki w celu rozładowania problemu adiunktów. Natomiast przyczyną takiego stanu rzeczy są zbyt często występujące przypadki wadliwie przeprowadzanych procesów doktoryzowania i habilitowania nauczycieli akademickich, na skutek popełniania różnorodnych błędów przez uczestników procesu, które powinny być oceniane *w kategoriach etycznych*. W związku z tym artykuł jest zaproszeniem wszystkich rodzajów uczestników procesu doktoryzowania i habilitowania do przeprowadzenia swego rodzaju rachunku sumienia z uwzględnieniem katalogu dostrzeganych błędów, w celu sformułowania odpowiednich wniosków. Można przyjąć tezę, że wskazywanie i upowszechnianie wiedzy o zauważanych nieprawidłowościach może przyczynić się do zwiększenia efektywności kształcenia pracowników naukowych.

W związku z tym przyjmuję **hipotezę**, że nabrzmiały problem dużej ilości adiunktów nieuzyskujących habilitacji oraz trudności doktorów habilitowanych w uzyskiwaniu tytułu naukowego profesora *nie jest konsekwencją wadliwego systemu awansowania i oceniania nauczycieli akademickich, lecz wadliwego przeprowadzenia procesu kształcenia pracowników nauki oraz wadliwego wywiązywania się ze swoich ról niektórych uczestników biorących udział w procesie doktoryzowania i habilitowania*.

Aby zmienić istniejący stan rzeczy, *nie należy likwidować dotychczasowego systemu oceniania, lecz należy **przerwać możliwość tolerowania** nagannych zachowań osób biorących udział w kształceniu pracowników nauki*. Należy aktywnie napiętnować nieetyczne wywiązywanie się ze swoich ról osób, które przyjęły *godność PROFESORA* oraz wielką *odpowiedzialność za skutki korzystania z uprawnień wynikających z posiadania stopnia naukowego doktora habilitowanego i tytułu profesora, szczególnie w zakresie kształcenia i wychowywania pracowników nauki*. Jednym ze środków prowadzących do tak określonego celu jest opisywanie nagannych zachowań w tym zakresie.

Nie tylko w Polsce w różnych dyscyplinach lub interdyscyplinarnych środowiskach naukowych występują **dwa warianty uwarunkowań** uzyskiwania stopni naukowych, *przy obowiązywaniu tych samych przepisów formalnoprawnych i przy jednakowych uwarunkowaniach finansowych*:

- 1) gdzie istnieją i dominują *wysoko kwalifikowani nauczyciele pracy naukowej*, którzy posiadają wizję i koncepcje rozwoju swojej dyscypliny naukowej, obowiązują wysokie standardy naukowej pracy badawczej, praca jest dobrze zaplanowana i zorganizowana, panuje atmosfera ambitnej i twórczej pracy, postęp pracy poszczególnych osób i wyniki są okresowo dyskutowane i oceniane; w rezultacie *pracownicy w młodym wieku uzyskują wartościowe i twórcze osiągnięcia naukowe, w konsekwencji czego uzyskują kolejne stopnie i tytuł naukowy*, natomiast
- 2) gdzie panują *utytułowani, ale nisko kwalifikowani administratorzy*, którzy nie posia-

dają wizji i koncepcji rozwoju nauki w zakresie swojej jednostki organizacyjnej, którzy zapewniają sobie spokój przez sankcjonowanie dewizy „róbta, co chceta”, jednostką organizacyjną często kierują z zastosowaniem taktycznych kalkulacji i rozgrywania; wśród pracowników nie panuje atmosfera ambitnej i twórczej pracy naukowej, gdzie każdy pracownik z potem na czole „orze jak może”, ale z kiepskimi rezultatami; gdzie *zwiększa się liczba sfrustrowanych adiunktów i bez perspektyw dalszego rozwoju naukowego, a w krytycznych sytuacjach przepycha się miernoty przez kolejne progi awansowania.*

Niewątpliwie każdy czytelnik może wskazać liczne przykłady obu wariantów. Szczególnie wartościowe i budujące są liczne przykłady pierwszego z nich. Natomiast przykłady drugiego wariantu są wysoce niebezpieczne, szkodliwe i naganne, dlatego one powinny być wnikliwie analizowane oraz poddawane krytyce i ocenie w kategoriach merytorycznych, formalnych oraz etycznych.

W celu przygotowania podstaw<sup>2</sup> do przedstawienia *przebiegu i analizy* dostrzeganych *grzechów głównych* procesu doktoryzowania i habilitowania, popełnianych przez różnych uczestników tego procesu, należy uwzględnić dawno przyjęte dwie **podstawowe zasady**:

- celem nadrzędnym procesu doktoryzowania i habilitowania jest *uzyskanie odpowiednich kwalifikacji*, koniecznych do *samodzielnego prowadzenia badań naukowych oraz samodzielnego prowadzenia procesu dydaktycznego na poziomie akademickim*; natomiast *stopień naukowy jest tylko wskaźnikiem posiadania odpowiednich kwalifikacji naukowych*,
- najbardziej prawidłowy i sprawny wzrost kwalifikacji naukowych występuje *gdy doktoranci i habilitanci pracują w specjalistycznym zespole naukowym – kierowanym przez wysoko kwalifikowanego nauczyciela pracy naukowej* oraz uczestniczą w międzyuczelnianych *specjalistycznych seminariach* w zakresie odpowiedniej *dyscypliny naukowej*.

Druga zasada była weryfikowana przez kilkadziesiąt lat w wielu państwach z habilitacją i bez niej. Do dalszych rozważań przyjmuję następujące **hipotezy i założenia**:

- 1) habilitacja spełnia bardzo *ważną rolę w kształceniu pracowników nauki i oceny ich kwalifikacji*; w związku z tym *powinna być utrzymana*;
- 2) przyczynami niezadowolającego postępu w uzyskiwaniu kwalifikacji koniecznych do uzyskiwania habilitacji i tytułu profesora najczęściej bywa *wadliwie przeprowadzany proces doktoryzowania i habilitowania oraz bierna postawa profesorów w środowisku doktorantów i habilitantów – w zakresie ich podstawowych obowiązków bycia nauczycielem pracy naukowej*;

<sup>3</sup> Szczegółowa bibliografia omawianych zagadnień jest przedstawiona w książce [7]

- 3) w realizacji postanowień przepisów prawnych niektórzy uczestnicy tych procesów, pod pozorami skrupulatnej poprawności formalnoprawnej, niekiedy postępują wysoce niewłaściwie lub wręcz nieuczciwie; takie postępowanie faktycznie nie spełnia wymogów prawnych i *powinno być oceniane w kategoriach etycznych* lub nawet elementarnej przyzwoitości;
- 4) w każdym przypadku takie postępowanie jest wysoce szkodliwe, gdyż wywiera negatywny wpływ na doktorantów lub habilitantów; dlatego zjawiska tego typu – mimo że są uznawane jako zjawiska *delikatnej natury* i zenujące – powinny być zauważane, opisywane i dyskutowane w celu ich eliminowania.

Ponieważ głównym celem ma być analiza przypadków wadliwego wykonywania ról osób biorących udział w procesie doktoryzowania i habilitowania oraz awansowania naukowego, a także biorąc pod uwagę zdumiewające i wielce dyskusyjne wypowiedzi publiczne w środkach masowego przekazu, w celu uniknięcia nieporozumień wskazane jest uświadomienie sobie, jakie są istotne **cele i różnice doktoryzowania i habilitowania:**

1) W obu przypadkach *celem nadrzędnym jest uzyskanie odpowiednich kwalifikacji naukowych, a stopień naukowy ma być tylko i aż wskaźnikiem posiadania odpowiednich kwalifikacji.*

2) W przypadku **doktoryzowania** przyjmuje się trzy cele:

- opanowanie umiejętności *samodzielnego rozwiązywania zagadnień naukowych*, które kandydat powinien *wykazać* w rozprawie doktorskiej i potwierdzić przy okazji publicznej obrony swojej rozprawy; stąd wynika ważny postulat wyboru odpowiedniej problematyki rozprawy, która umożliwi wykazanie opanowania określonych umiejętności;
- opanowanie odpowiednio *szerokiej i pogłębionej ogólnej wiedzy teoretycznej z podstawowej dyscypliny naukowej*, która jest związana rozprawą; wiedzę tę kandydat ma wykazać w treści rozprawy i w jej publicznej obronie oraz w wyniku ustnego egzaminu ze znajomości tej dyscypliny;
- opanowanie pewnych istotnych *podstaw wiedzy ogólnej, niezwiązanej z zakresem specjalizacji naukowej*, np. z historii nauki i techniki, naukoznawstwa, wybranych działów filozofii lub socjologii lub ich historii, praw rządzących funkcjonowaniem gospodarki państwowej itp.; w tym celu kandydat zobowiązany jest zdać ustny egzamin z tzw. dyscypliny dodatkowej;

ponadto, przyjmuje się dodatkowy wymóg:

- *rozprawa doktorska* powinna być *własnym osiągnięciem badawczym* opartym na znajomości współczesnego stanu wiedzy naukowej i zawierającym elementy *nowości tematyki* lub *nowości metodyki*, z uwzględnieniem teoretycznych aspektów badanego zagadnienia.

3) W przypadku **habilitowania** przyjmuje się konieczność opanowania *wyższych umiejętności: samodzielnego prowadzenia badań naukowych* i monograficznego ujmowania rozwiązywanych zagadnień, *istotnych dla rozwoju nauki, w zakresie określonej dyscypliny naukowej*, jako podstawy do stwierdzenia opanowania *umiejętności kierowania zespołami naukowymi*; stopień opanowania tej umiejętności kandydat powinien zaprezentować w rozprawie habilitacyjnej, która powinna wykazać, *na czym polega istotny wkład habilitanta w rozwój określonej dyscypliny naukowej*; oraz

- *przekazywania wiedzy*, jako podstawy do udzielenia pozwolenia do *samodzielnego prowadzenia wykładów* w uczelni akademickiej; *wykazaniu* tej umiejętności służy tzw. *wykład habilitacyjny*.

4) Biorąc pod uwagę *zasadnicze różnice celów doktoryzowania i habilitowania* oraz wymogów stawianych rozprawom doktorskim i habilitacyjnym, należy podkreślić, że *rozprawa habilitacyjna to nie jest tylko większa rozprawa doktorska. Gdy ktoś mówi o likwidacji habilitacji, to tym samym wywołuje pytanie, czy godzi się na rezygnację z opanowania odpowiednich umiejętności. A jeżeli tak, to czy w konsekwencji tego jest zgoda na radykalne obniżenie kwalifikacji przyszłych profesorów*. Wielce zdumiewające w tym zakresie są niejednoznaczne publiczne wypowiedzi niektórych rektorów uczelni akademickich.

**Zakres dalszych rozważań** zostaje zawężony do problematyki wpływającej na efektywność procesu doktoryzowania i habilitowania oraz uzyskiwania odpowiednich w kwalifikacji naukowych koniecznych do uzyskiwania tytułu naukowego profesora. Mimo że genezą poniższych rozważań są zjawiska występujące w naukach technicznych i rolniczych, to być może ich opis i wnioski mogą odnosić się również do innych dziedzin nauki.

### 3. Zarys ogólnego opisu wadliwych przypadków

1) Przyczyną licznych niepowodzeń w zakresie kształcenia kadr naukowych jest utrzymująca się od wielu lat **negatywna rekrutacja** kandydatów do pracy naukowej i dydaktycznej w uczelniach, polegająca na tym, że *najbardziej zdolni i aktywni absolwenci najczęściej nie wykazują zainteresowania pracą naukową* i przechodzą do pracy wysoko płatnej poza uczelniami – jest to konsekwencją wadliwej polityki płacowej państwa wobec szkolnictwa wyższego.

2) Taki stan rzeczy wywołuje zwiększone **zadania katedr i zakładów** w zakresie kształcenia pracowników naukowych, m.in. dla potrzeb realizowanych zadań dydaktycznych. Zadania te powinny obejmować:

- *programowanie zakresów specjalizacji naukowej* każdego zatrudnianego nauczyciela akademickiego, w ramach której powinny być przygotowywane rozprawy doktorskie i habilitacyjne;

- przydzielenie każdemu doktorantowi kompetentnego *nauczyciela pracy naukowej* pochodzącego z własnej jednostki organizacyjnej lub z innej instytucji naukowej;
- organizowanie pracy w *specjalistycznym zespole naukowym* własnej jednostki organizacyjnej lub umożliwienie stałej współpracy z takim zespołem w innej uczelni;
- umożliwienie uczestnictwa w *specjalistycznych seminariach i konferencjach naukowych*; paradoksem jest to, że w celu odbycia odpowiedniej edukacji naukowej często łatwiej można wyjechać za granicę na staż naukowy, niż odbyć taki staż w kraju u wysoko kwalifikowanego nauczyciela pracy naukowej; także należy zauważyć niechęć do nawiązywania międzyuczelnianych kontaktów naukowych w kraju.

Często, ze względu na strukturę obciążeń dydaktycznych w poszczególnych uczelniach, *specjalizacja naukowa* w zakresie odpowiedniej dyscypliny *realizowana jest w odosobnieniu* i bez udziału kompetentnego kierownika naukowego w tej dyscyplinie.

Bardzo niebezpieczny jest *zanik pierwotnej roli katedry* zakładów uczelnianych, które zbyt często stają się tylko *administracyjnymi jednostkami organizacyjnymi*, gdzie na stanowiska kierownicze powoływani są nawet adiunkci, których działalność *nie ma nic wspólnego z programowaniem działalności naukowej pracowników i rozwojem ich kwalifikacji, którzy nie są rozliczani z działalności naukowej katedry*; często w tych jednostkach są zatrudnieni profesorowie podporządkowani takiemu kierownikowi; są to przypadki patologiczne, gdyż wtedy *profesor nie spełnia swojej podstawowej roli – nauczyciela nauczania akademickiego oraz nauczyciela pracy naukowej*. Znane są liczne niepokojące przypadki, kiedy profesorowie unikają lub są niedopuszczani do obejmowania stanowisk kierownika katedry lub zakładu, gdy ich kierownikiem jest adiunkt. Wtedy w katedrze powstaje sytuacja patologiczna.

3) Wśród wypromowanych doktorów *znaczna ich część z różnych powodów nie prowadzi twórczej działalności naukowej i nie podnosi swoich kwalifikacji naukowych*; konsekwencją tego często jest występująca nadmierna ilość doktorów i niebezpiecznie mała ilość doktorów habilitowanych przy zmniejszającej się ilości profesorów.

4) Adiunkci, którzy zatrzymali się w rozwoju naukowym, *rzadko poddawani są selekcji* (rotacji), *co powoduje blokadę dla zatrudniania młodych uzdolnionych magistrów*, zaniechanie selekcji takich adiunktów, w rezultacie *wyrządzana jest im wielka krzywda*.

Często profesorowie, kierujący odpowiednimi jednostkami organizacyjnymi uczelni, uchylają się od przeprowadzania **selekcji** pracowników, u których wystąpił *zanik aktywności naukowej*, w konsekwencji tego *w karierze nauczycieli akademickich coraz bardziej upowszechnia się jednokierunkowy proces*, który można opisać korzystając z **analogii – rury** z wewnętrznymi kolcami, umożliwiającymi poruszanie się tylko w jednym kierunku, przy braku otworów wyjściowych po drodze; na początku do rury wchodzi np. asystent, na drugim końcu – wychodzi profesor, gdyż innej możliwości nie ma, musi zostać profesorem. Nawet w naturze selekcja jest zjawiskiem naturalnym i koniecznym.



W uzasadnionych przypadkach, *do przeprowadzenia procesu selekcji powinien być upoważniony tylko profesor – z wysokim autorytetem w zakresie odpowiedniej dyscypliny naukowej*, który w spokojnej i całkowicie poufnej rozmowie, przeprowadzonej w zaciszu gabinetu, powinien uzasadnić konieczność zmiany *rodzaju pracy*. Takiego procesu nie powinien przeprowadzać dziekan, doktor habilitowany – nawet gdyby był kierownikiem katedry, a tym bardziej jakaś wysoka komisja; gdyż jest to zadanie wysoce delikatnej natury i często bardzo trudne.

5) Utrzymujący się stan braku aktywności naukowej adiunktów powoduje wzrost *stopnia ich frustracji*, połączony z przekonaniem, że uczelnie bazują na doktorach, w związku z tym jakoś muszą ich zabezpieczyć, bo macierzyste wydziały bez nich nie będą mogły funkcjonować. Dlatego adiunkci, którzy nie prowadzą twórczej działalności naukowej,

- zamiast podnosić swoje kwalifikacje naukowe ochoczo podejmują się wykonywania funkcji kierowniczych (np. kierowników zakładów, a nawet katedr, prodziekanów itp.),
- podstarzali doktorzy najczęściej są najlepiej nieformalnie *zorganizowaną* grupą pracowników; grupy wydziałowe, m.in. przez związki zawodowe, wchodzi w większe struktury zdolne do wywierania dużego nacisku na rzecz odpowiedniego majstrowania w ustawie;
- bardzo groźną i demoralizującą konsekwencją owego problemu adiunktów jest to, że w wydziałowych i uczelnianych kampaniach wyborczych na stanowiska kierownicze dość dobrze zorganizowane grupy doktorów skutecznie są wykorzystywane przez **karierowiczów** żądnych *władzy* – zamiast *sukcesów naukowych*.

#### 4. Przegląd objawów wadliwej realizacji procesu uzyskiwania kwalifikacji

**Wstępne uwagi ogólne.** Zadania i warunki, jakie muszą spełniać doktoranci i habilitanci, jak wyżej przypomniano, są bardzo precyzyjnie określone. Ewentualne nieetyczne postępowanie w naukowej pracy badawczej, na mocy obowiązujących przepisów prawnych, eliminuje kandydata z dalszej pracy. Natomiast *za rzetelne wyegzekwowanie* spełnienia wszystkich warunków merytorycznych oraz osiągnięcie określonych i *prawidłowo rozumianych kwalifikacji naukowych* odpowiedzialni są *wszyscy uczestnicy procesu doktoryzowania i habilitowania*: kierownicy katedr, promotorzy, kierownicy seminariów, recenzenci i dziekani; uczestnicy specjalistycznych seminariów naukowych, komisje egzaminacyjne, komisje badające sprawę, rady wydziałów.

To właśnie ich postawy powinny być oceniane przede wszystkim *w kategoriach etycznych, a także merytorycznych i formalnych*. W licznych przypadkach szczegółowe oceny wg wszystkich trzech kryteriów są wysoce pozytywne. W nierzadkich przypadkach negatywnych *oceny wg kryteriów formalnych z pozoru są poprawne, niedostatków*

*merytorycznych – świadomie lub nieświadomie – się nie zauważa, wtedy ocena wg kryteriów etycznych musi być wysoce negatywna.*

Liczne obserwacje w różnych uczelniach wykazują, że błędy popełniane przez uczestników procesu doktoryzowania i habilitowania w konsekwencji wywołują fatalne skutki:

- dla dalszych tzw. karier naukowych doktorów i doktorów habilitowanych; dla ambitnych doktorantów i habilitantów niebezpieczeństwo występowania takich zjawisk powinno być ostrzeżeniem przed zagrożeniem ugrzęźnięcia na mieliźnie naukowej; oraz
- dla wydziałów, gdyż sprowadza się to do *kreowania miernot naukowych*, które będą paraliżować rozwój naukowy środowiska, *obniżyć standardy działalności naukowej*, a najbardziej niebezpieczne jest to, że bardzo aktywnie i szybko *będą promować nowych doktorów na swój obraz*, aby tylko szybko spełnić konieczne warunki dla uzyskania tytułu naukowego; dziekan, który dopuszcza do takich przypadków, *nie rozwiązuje żadnego problemu kadrowego*, lecz w konsekwencji *staje się szkodnikiem dla rozwoju naukowego wydziału*.

Wobec takiego stanu rzeczy zachodzi potrzeba dania pod rozwagę przeglądu wybranych przykładów *błędnego wykonywania odpowiednich ról przez uczestników procesu doktoryzowania i habilitowania*, zachodzących, *gdy ten proces przeprowadzany jest wadliwie*. Ze względu na wielką szkodliwość społeczną takich postaw oraz konieczność oceny ich w kategoriach etycznych, omawiane błędy umownie są określane jako **grzechy główne** procesu.

1. Związane z **rolą promotora** w procesie doktoryzowania. Z założenia promotor ma być *nauczycielem pracy naukowej, umiejętności posługiwania się metodami naukowymi odpowiedniej dyscypliny naukowej*, a także wychowawcą doktoranta. Do obowiązków promotora należy m.in.

- poznanie zainteresowań naukowych kandydata, jego poglądów na pracę badawczą, uzdolnień intelektualnych oraz kwalifikacji moralnych;
- ponoszenie odpowiedzialności za stwierdzenie wystarczających kwalifikacji kandydata do przygotowania rozprawy doktorskiej;
- dokonywanie oceny zasadności i poprawności sformułowań zagadnień badawczych w kontekście istniejącej wiedzy naukowej, w świetle zagranicznego i krajowego piśmiennictwa;
- sprawowanie pieczy nad poprawnym i samodzielnym opracowywaniem zagadnień badawczych, trafnością wyboru metod badawczych, aparatury badawczej, interpretacji uzyskiwanych wyników oraz formułowanych wniosków;
- stwierdzenie osiągnięcia założonych celów badawczych i zakończenia przygotowania rozprawy doktorskiej oraz tego że doktorant osiągnął wszystkie cele procesu doktoryzowania.

W związku z tym *promotorem może być tylko specjalista w zakresie dyscypliny naukowej, w ramach której przygotowywana jest rozprawa doktorska*, gdyż promotor może rozwinąć talent naukowy doktoranta albo go zniweczyć. Dlatego promotorów należy oceniać nie na podstawie ilości wypromowanych doktorów, lecz na podstawie ilości wykształconych i wychowanych twórczych indywidualności naukowych. Odpowiedzialność za wadliwy przebieg procesu doktoryzowania spada przede wszystkim na promotorów, którzy nierozważnie przyjęli wyżej określone obowiązki.

Do **grzechów głównych promotorów**, w nagannych przypadkach, można zaliczyć:

- podejmowanie się promotorstwa przez osoby, których *celem jest odpowiednia ilość wypromowanych doktorów, gdy ich poziom jest drugorzędny, natomiast celem nadrzędnym takich promotorów jest szybkie spełnienie warunków dla własnego awansu naukowego*, bez zabiegania o wysoką jakość kwalifikacji naukowych promowanych doktorów;
- takiej pokusie najczęściej poddają się nowo wypromowani doktorzy habilitowani, którzy bez pogłębionej koncepcji programu badań naukowych poszukują naiwnych doktorantów; po szybkim wypromowaniu tacy promotorzy porzucają swoich doktorantów, przestają interesować się ich dalszym rozwojem naukowym;
- podejmowanie się promotorstwa przez osobę, która *nie jest specjalistą w dyscyplinie naukowej, w ramach której przygotowywana jest rozprawa doktorska*; takiej pokusie najczęściej poddają się kierownicy katedr wielodyscyplinarnych, kiedy w katedrze nie ma kompetentnego specjalisty w odpowiednim zakresie; tacy kierownicy, zamiast poszukać kompetentnego promotora w innej uczelni, stwarzają pozory, że oni znają się na wszystkim;
- zacieranie różnic między twórczym poszukiwaniem odpowiedzi na określone pytania o naukowym charakterze poznawczym a usługowym opracowaniem nawet złożonego zagadnienia technicznego, ale wg znanych metod stosowanych rutynowo;
- bardzo niebezpiecznymi, ale cenionymi przez miernoty intelektualne, są promotorzy despoci, którzy nie pozostawiają doktorantowi żadnej swobody na własną twórczą inwencję badawczą, którzy wtrącają się i narzucają doktorantowi najdrobniejsze szczegóły; taki sposób postępowania powoduje psychiczne i intelektualne niszczenie doktoranta; najczęściej taką postawę przyjmują promotorzy początkujący, nieoświadczeni w kształceniu doktorantów;
- ograniczanie roli promotora tylko do firmowania swoim autorytetem działalności badawczej doktoranta, wtedy kierownicy naukowci i promotorzy **spełniają swe role tylko formalnie**, *nie są nauczycielami pracy naukowej*; tego typu przypadki najczęściej występują wtedy, gdy profesorowie są przeciążeni innymi obowiązkami; zbyt wielu profesorów nie wykazuje aktywności w zakresie rzeczywistego kształcenia *umiejętności prowadzenia twórczych badań naukowych*.

2. W procesie habilitowania grzechami głównymi **kierowników katedr oraz dziekanów** są:

- pozostawianie habilitantów w **stanie osamotnienia**;
- zaniechania organizowania **wydziałowych wykładów i seminariów** – przeznaczonych dla habilitantów i doktorantów – z zakresu np. ogólnej metodologii badań naukowych, naukoznawstwa itp. – *budujących ogólną kulturę naukową uczestników i podnoszących ją na wyższy poziom oraz inspirujących wysokie standardy naukowej pracy badawczej*; brak takich seminariów świadczy o zaniku w katedrze i na wydziale atmosfery pobudzającej twórczą aktywność naukową;
- zaniechania w inicjowaniu oraz rozliczaniu z czynnego udziału w **specjalistycznych seminariach naukowych** w zakresie odpowiednich *dyscyplin naukowych*, gdzie referenci *problemowo* przedstawiają sformułowania pytań, na które poszukują odpowiedzi, uzasadnienia przyjętych metod badawczych, interpretację uzyskiwanych wyników oraz uzasadnienia do formułowanych wniosków – *poddając w ten sposób pod dyskusję i ocenę specjalistów referowaną problematykę*;
- zaniechanie okresowego i systematycznego rozliczania habilitanta z **recenzowanych publikacji** swoich częściowych wyników badawczych w czasopismach naukowych.

Konsekwencją ostatnich zaniechań często jest to, że habilitant tworzy *naukę zaściankową*, o niskiej wartości poznawczej, trudną do zaakceptowania przy końcowej ocenie procesu habilitowania.

3. Związanych z **recenzowaniem** w procesie doktoryzowania i habilitowania. Do obowiązków recenzentów **rozpraw doktorskich** należy przedstawienie merytorycznie uzasadnionych – a nie werbalnych – odpowiedzi na trzy pytania:

- *czy w rozprawie zostały jasno sformułowane **zagadnienia naukowe**, które autor postanowił rozwiązać*, co jest równoznaczne z określeniem **pytania**, na jakie autor poszukuje *uzasadnionej odpowiedzi*; niekiedy sformułowanie zagadnienia bywa przedstawiane w formie **hipotezy naukowej**, tzn. wstępnie przyjętej **tezy**, której *prawdziwość będzie wykazywana*;
- *czy można uznać, że autor rzeczywiście rozwiązał przyjęte zagadnienia* oraz czy uczynił to samodzielnie, z *zastosowaniem metod właściwych dla danych zagadnień*, odpowiadających *aktualnemu stanowi wiedzy naukowej i technicznej* w tym zakresie;
- *czy rozprawa wykazuje dostateczny stopień teoretycznej wiedzy ogólnej autora w zakresie dyscypliny naukowej*, w ramach której została przygotowana rozprawa.

Brak odpowiedzi na którekolwiek z tych pytań powoduje, że recenzja *nie spełnia swojej oceniającej roli*, gdyż doktorant musi spełnić wszystkie trzy warunki.

Do obowiązków recenzentów **rozpraw habilitacyjnych** należy opracowanie opinii,

zgodnie z ogólnymi kryteriami oceny prac naukowych, obejmującymi m.in. sformułowanie odpowiedzi na pierwsze dwa wyżej sformułowane pytania. Ponadto recenzja powinna zawierać odpowiedź na pytania:

- jak określona jest **dyscyplina naukowa**, w ramach której została przygotowana rozprawa, i jaki jest zakres **specjalizacji naukowej** habilitanta w ramach tej dyscypliny naukowej; są to ważne określenia, gdyż *habilitacja jest przeprowadzana w zakresie określonej dyscypliny naukowej*;
- na czym polega **znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny naukowej**;
- czy habilitant posiada **znaczny dorobek naukowy**, uzyskany po opracowaniu *rozprawy doktorskiej*, i określenie, na czym ten dorobek polega, przy czym nie chodzi tu tylko o ilość publikacji, lecz o ich jakość i wartość poznawczą;
- czy dorobek naukowy habilitanta **uzasadnia osiągnięcie celów habilitowania i określa sylwetkę oraz dojrzałość naukową**; tzn. czy ten dorobek uzasadnia nadanie stopnia naukowego.

Z wykazu obowiązków recenzentów, zarówno rozpraw doktorskich, jak i habilitacyjnych, wynika *konieczność szczególnie uzasadnionego wyboru recenzentów*, którymi mogą być *tylko wysoko kwalifikowani specjaliści w zakresie odpowiedniej dyscypliny naukowej* w pełni *kompetentni w zakresie problematyki badawczej rozprawy* oraz z wysokim poczuciem *odpowiedzialności za rzetelne przedstawienie ocen* wszystkich ważnych aspektów rozprawy i *uzasadnione przedstawienie wniosku końcowego*.

Do negatywnych zjawisk w zakresie recenzowania można zaliczyć:

- najbardziej groźnym i wysoce nagannym jest wręcz *poszukiwanie recenzentów niekompetentnych, z pominięciem istniejących specjalistów w odpowiednim zakresie oraz znanych z merytorycznej dociekliwości i skłonności do formułowania uwag krytycznych*; upowszechnia się przekonanie, że „im mniej kompetentny jest recenzent, tym lepiej dla ocenianej sprawy”; w takich przypadkach *na ocenę negatywną zasługują także osoby wmanipulowane w taki proceder*, które mniej lub bardziej świadomie przyjmują do opracowania recenzję; wtedy recenzje sprowadzają się do opisu rozprawy, są ogólnikowe, nie merytoryczne, nie zawierają odpowiedzi na wyżej określone pytania;
- znaczna część przygotowywanych recenzji charakteryzuje się *brakiem odpowiedzi na wyżej określone pytania*; braki w tym zakresie kamuflowane są groteskową uczonością, polegającą na tym, że autorzy przedstawiają swoistą buchalterię dotyczącą ilości stron rozprawy i poszczególnych rozdziałów, informują, ile zawiera rysunków i tablic oraz ile zwiera pozycji piśmiennictwa – z podziałem na języki i okresy publikacji; następnie streszczają lub nieco przerabiają streszczenie autora, czyniąc przy tym uwagi merytoryczne; bardzo pilni recenzenci przytaczają błędy stylistyczne i wadliwą interpunkcję oraz usterki maszynopisu, natomiast pedanci podają przy

tym strony i wiersze, chcąc udowodnić, że dzieło doktoranta przestudiowali wnikliwie; wtedy *w lawinie zupełnie nieistotnych informacji ginie istotny merytoryczny sens recenzji*.

Można przewidywać, że wszystkie wskazane nieprawidłowości związane z recenzowaniem uległyby zanikowi, gdyby został wprowadzony *obowiązek publikowania recenzji razem z rozprawami*.

4. **Egzamin z dyscypliny podstawowej** – dla oceny dojrzałości naukowej kandydata – *jest w takim samym stopniu ważny, jak rozprawa doktorska*. Egzamin ten powinien wykazać *opanowanie aktualnego stanu wiedzy odpowiedniej dyscypliny naukowej*, znajomość aktualnej polskiej literatury naukowej i *głównych pozycji literatury zagranicznej* w tym zakresie oraz *umiejętności posługiwania się opanowaną wiedzą*. Podstawowa dyscyplina naukowa, odpowiadająca tematowi rozprawy, *nie może ograniczać się do problematyki naukowej, będącej przedmiotem rozprawy*. Dlatego bardzo istotny obowiązek spada na radę wydziału – poprawnego określenia *dyscypliny naukowej*, zgodnie z powszechnie przyjętą i obowiązującą w nauce definicją tego pojęcia. Także w tym zakresie nierzadko można zauważyć różnorodne **nieprawidłowości**.

5. Do nieprawidłowości występujących podczas **obron rozpraw doktorskich i kolokwiów habilitacyjnych** można zaliczyć:

- zadawanie pytań niemających nic wspólnego z *dociekaniem, w jakim stopniu zostały osiągnięte cele procesu doktoryzowania lub habilitowania*;
- tolerowanie *braku merytorycznych i pogłębionych odpowiedzi na zadawane pytania*; niezauważanie tego, że kandydat *pozoruje udzielanie odpowiedzi albo udziela odpowiedzi kompromitującej*.

## 5. Wnioski i uwagi końcowe

- 1) Przedstawione liczne niedociągnięcia procesów uzyskiwania kwalifikacji naukowych *nie powinny przysłaniać wielu uczelnianych środowisk naukowych, gdzie bezwzględnie są przestrzegane wysokie standardy uzyskiwania stopni naukowych i tytułu profesora – w stosunkowo młodym wieku*.
- 2) Do prawidłowego rozwoju naukowego doktorów i doktorów habilitowanych często *bardziej niż pieniędzy potrzeba wysoko kwalifikowanych nauczycieli pracy naukowej*, o czym świadczyć może zbyt duża liczba wniosków o granty – opracowanych na bardzo niskim poziomie naukowym.
- 3) Często zapomina się, że **warunkiem** prawidłowego rozwoju naukowego doktoranta i habilitanta jest możliwość uczestniczenia w pracach *specjalistycznego seminarium naukowego, kierowanego przez wybitnego PROFESORA nauczyciela pracy naukowej*.

- 4) Dlatego wśród nauczycieli akademickich *kluczową rolę w dalszym ciągu powinien spełniać PROFESOR*, gdyż *od jego kwalifikacji, kompetencji i postawy w szczególności zależy rozwój naukowy doktorantów i habilitantów, on ma największe predyspozycje do inspirowania twórczej atmosfery pracy badawczej, formułowania wartościowych kierunków badań, hipotez oraz idei teoretycznych*. W związku z tym pomysły przedstawione w założeniach reformy, dotyczące profesorów, najogólniej mówiąc, należy uznać za grube nieporozumienie.
- 5) Występują znaczne braki międzyuczelnianych *specjalistycznych SZKÓŁ NAUKOWYCH w zakresie różnych dyscyplin naukowych, tworzących środowisko prawidłowego rozwoju naukowego magistrów, doktorów i doktorów habilitowanych – w szczególności dla tych, którzy na co dzień pracują w rozproszeniu w różnych uczelniach*.
- 6) W celu zwiększenia aktywności profesorów, m.in. w zakresie doktoryzowania i habilitowania, należy *podwyższyć dotychczasowe wymagania w zakresie nadawania tytułu naukowego PROFESORA*, wprowadzając dodatkowy warunek – konieczności wykazania:

- posiadania wyraźnie określonego zakresu swojej specjalności naukowej (badawczej),
- posiadania koncepcji i programu rozwoju dyscypliny naukowej,
- posiadania udokumentowanych osiągnięć w zakresie prowadzenia seminariów naukowych lub czynnego uczestniczenia ze swoimi doktorantami i habilitantami w specjalistycznych seminariach naukowych odpowiedniej szkoły naukowej, rozumianej jako *zespoł uzdolnionych i aktywnych pracowników nauki, charakteryzujący się trwale ukształtowanym zakresem działalności badawczej, najczęściej w obrębie jednej dyscypliny naukowej, która w tym zakresie jest twórczo rozwijana*.

Warunki konieczne do zaistnienia;

- istnienie wysoko kwalifikowanego *nauczyciela pracy naukowej – PROFESORA*, twórcy nowych idei i koncepcji naukowych oraz metod badawczych;
- odbywanie regularnych *seminariów naukowych*;
- przestrzeganie tzw. dekalogu *zasad działania zespołu naukowego* [7].

Warunek dostateczny: kreowanie licznych *twórczych* pracowników nauki, uzyskujących *stopnie i tytuły naukowe*.

Uwaga uzupełniająca: w skład zespołu mogą wchodzić pracownicy nauki z *różnych ośrodków naukowych*, a nawet z różnych państw.

- posiadania *kwalifikacji i zdolności* do kształcenia pracowników naukowych; są to warunki konieczne do stwierdzenia, czy kandydat do nadania tytułu PROFESORA ma kwalifikacje do *bycia nauczycielem pracy naukowej i wychowawcą kadr naukowych*.

- 7) Istnienie w uczelniach PROFESORÓW z takimi kwalifikacjami w zakresie określonych *dyscyplin naukowych* jest warunkiem *prawidłowego przebiegu uzyskiwania kwalifikacji naukowych i dydaktycznych w procesie doktoryzowania i habilitowania*.
- 8) Dotychczasowy wymóg – do uzyskania tytułu naukowego profesora – wypromowania odpowiedniej ilości doktorów *nie może być traktowany formalnie*, jako sposób uzyskiwanie punktów koniecznych do awansu naukowego, *lecz powinien zależeć od jakości wypromowanych doktorów*.
- 9) Bezwzględnie należy *wymagać, aby promotor i recenzenci byli specjalistami w zakresie przygotowywanych i ocenianych rozpraw*.
- 10) Należy *przywrócić katedrom i zakładom pierwotną rolę naukowych i dydaktycznych jednostek organizacyjnych, skupiających specjalistów w określonym zakresie, gdzie na wysokim poziomie prowadzi się naukowe prace badawcze*, pod kierownictwem profesora, który powinien być *jednoosobowo odpowiedzialny za postęp kwalifikacji naukowych i dydaktycznych pracowników*.
- 11) *W przypadku braku profesora katedra powinna być likwidowana*. Kandydaci do objęcia stanowiska kierownika katedry powinni być zobowiązani do przedstawienia radzie wydziału *koncepcji i programu działalności katedry, jaki zamierzają realizować*, oraz okresowo, np. co 3 lub 4 lata, do składania odpowiedniego sprawozdania i planów na dalszy okres.
- 12) Likwidacja habilitacji, wprowadzenie certyfikatów udzielanych doktorom do promowania nowych doktorów, wprowadzenie dwóch stopni doktora – zawodowego i akademickiego, powoływanie na stanowiska profesorów (uczelnianych) bez habilitacji *zalegalizuje obniżanie poziomu kwalifikacji nauczycieli akademickich oraz zdemobilizuje ich aktywność naukową* i w konsekwencji będzie przyczyniać się do obniżenia poziomu akademickiego kształcenia oraz, w dalszej konsekwencji, będzie zwiększać dystans cywilizacyjny – np. pomiędzy Polską i Finlandią.
- 13) Konieczna jest zmiana państwowej polityki płacowej w szkolnictwie wyższym, która aktualnie wymusza tzw. negatywną rekrutację do pracy w uczelniach wyższych, gdyż *uzdolnieni, pracowici i ambitni absolwenci podejmują pracę poza uczelniami*, natomiast do pracy w uczelniach – z konieczności – przyjmowane są osoby *bez koniecznych uzdolnień, mało aktywne i niezaradne życiowo*.
- 14) Twierdzenie, że „przyszłe gwiazdy świata nauki wyjeżdżają za granicę albo rezygnują z karier”, ponieważ w Polsce obowiązuje habilitacja, zbyt duże uprawnienia w edukacji naukowej i awansowaniu mają profesorowie lub profesorowie blokują awansowanie miernot i nieudaczników – jest nieprawdziwe. Prawdziwy kwiat młodej nauki polskiej wyjeżdża za granicę, ponieważ warunki płacowe i wyposażenie pracowni badawczych jest nieporównywalnie gorsze niż na Zachodzie.
- 15) Można podać liczne przykłady – z różnych uczelni – *nadzwyczaj pasywnych postaw*



doktorantów i habilitantów, mimo że profesorowie programowali ich rozwój naukowy, uzyskiwali dla nich granty, udzielali konsultacji itd.; albo, przez wiele lat w określonym zakresie funkcjonowała wzorcowa szkoła naukowa, kierowana przez wybitnego profesora – nauczyciela pracy naukowej, w której powstawały doktoraty i habilitacje, ale w pewnym momencie profesor umiera. Wydaje się, że zniknięcie profesora powinno wywołać eksplozję indywidualnej aktywności naukowej uczestników szkoły. Tymczasem nic takiego nie wystąpiło, uczestnicy szkoły spoczęli na laurach swojego profesora. Odnosi się wrażenie, że oczekują na postanowienia reformy. Dla twórców reformy mogłaby być bardzo pouczająca, a dla społeczeństwa nadzwyczaj pożyteczna, *wnikliwa i szczegółowa analiza i wnioski z tego typu przypadków* – nie wymyślonych, lecz realnie istniejących.

- 16) **Proces koniecznego reformowania metod kształcenia pracowników naukowych na wysokim europejskim poziomie** [1, 8, 11, 12] i przyspieszanie ich awansowania jest zbyt skomplikowany, aby można go osiągnąć przez zaklinanie administracyjnymi metodami oraz przez obniżanie kryteriów awansowania. Nie jestem przeciwnikiem przyjęcia jakiegoś zagranicznego modelu tzw. kariery akademickiej, zamiast dotychczasowego, ale wtedy *konieczne jest przedstawienie wnikliwej analizy porównawczej dotychczasowego modelu i nowego, proponowanego oraz wykazania, że nowy model nie będzie nas oddalał od europejskiego poziomu kwalifikacji i kompetencji naukowych*. Niedopuszczalne jest wprowadzanie reformy, której celem miałyby być doprowadzenie do doraźnego łagodzenia trudności kadrowych jakiejś grupy uczelni, np. uczelni prywatnych.
- 17) Przedstawiony w założeniach reformy nadzwyczaj kontrowersyjny pomysł „różnicowania stopnia doktora na zawodowy i akademicki (naukowy)” uzasadnia *konieczność przeprowadzenia przeglądu istniejących uczelni niepublicznych w celu wyodrębnienia uczelni spełniających kryteria uczelni akademickich i uczelni, które mają charakter policealnych szkół zawodowych*. Brak takiego rozróżnienia oraz określenia warunków dotyczących kwalifikacji kadry dydaktycznej dla tych rodzajów uczelni niepublicznych jest przyczyną licznych nieporozumień występujących w założeniach reformy. Lobbinyg na rzecz stworzenia warunków dla złagodzenia braków nauczycieli z odpowiednimi kwalifikacjami naukowymi w licznych uczelniach niepublicznych jest aż nadto czytelny. Z tego wynika ta niebezpieczna *tendencja równania w dół* [12].

#### Bibliografia

- [1] Bendyk E.: *Płacz nad trumną*. „Polityka”, 2008, nr 14 (05.04.2008).  
[2] Bendyk E., Żakowski J.: *Nauka i nauczka*. „Polityka”, 2008, nr 16 (19.04.2008).  
[3] Bendyk E.: *Akcja habilitacja*. „Polityka”, 2008, nr 18 (03.05.2008).

- [4] Grabarczyk C.: *Proces doktoryzowania*. „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej”, Budownictwo, z. 101, 2003.
- [5] Grabarczyk C.: *Etos nauczyciela akademickiego*. „Nasza Politechnika”, 2007, nr 1 (61), s. 27-32 (wyd. P.K).
- [6] Grabarczyk C.: *Etyczne aspekty procesu doktoryzowania i habilitowania*. Konferencja CHFPN: Nauka – Etyka – Wiara 2007; Rogów, 18-21.10.2007.
- [7] Grabarczyk C.: *Kształcenie pracowników nauki – w zakresie nauk technicznych i rolniczych*. Warszawa 2001, Wyd. SGGW, 260 s.
- [8] Grzelak J.: *Peryferyjny Uniwersytet Warszawski*. WWW.gazetawyborcza.pl
- [9] Kudrycka B.: *Reformy nie trzeba się bać*. „Dziennik”, 05.05.2008.
- [10] Kudrycka B.: *Bez habilitacji nowoczesniej*. „Gazeta Wyborcza”, 16.04.2008.
- [11] Luty T.: *Idziemy prostą drogą w cywilizacyjną zapaść*. „Odra”, 2008, Nr 4, 2-8.
- [12] Modzelewski K.: *Uczelnie – równaj w dół*. „Gazeta Wyborcza”, 12-13.04.2008.
- [13] *Nauka bez habilitacji?* „Gazeta Wyborcza”, 19-20.04.2008.
- [14] Oleś P.K.: *O niektórych etycznych i nieetycznych obrzeżach uprawiania nauki*. „Nauka”, 2007, nr 4, s. 19-34.
- [15] Pawłowski K.: *Niezbędna rewolucja*. „Tygodnik Powszechny”, 2008, Nr 17 (27.04.2008).
- [16] Szostek A.: *Czy potrzebny jest Kodeks „Dobre praktyki w szkołach wyższych”*. „Nauka”, 2007, nr 2, s. 45-55.
- [17] Wroński P.: *Siódme: nie plagiuj*. „Gazeta Wyborcza”, 2-3.05.2008.

#### **The process of getting doctorate and post-doctorate against the project of the reform**

The subject of the article is the analysis of the assumptions of the reform in educating and promoting the research workers and the reasons of unreasonably prolonged time of getting research qualifications indispensable in obtaining post-doctoral and professor degree. Therefore, the assumption was made that the basic condition to promote the research workers is not obtaining the appropriate degrees but research qualifications, while the degree remains only the necessary indication of such qualifications. Taking into consideration the significant differences in the aims of getting doctorate and post-doctorate degrees, the characteristics of the current procedure of research workers education was presented, and the predicted negative results of the post-doctorate elimination were introduced. The survey of the necessary conditions among others the assignment of active and professional research supervisor and the necessity of participation in specialist interuniversity research seminars, was presented as an accelerating factor on the process of obtaining the appropriate research qualifications. The key role of a professor was stressed here. On account of the above, the conditions to be fulfilled by the applicants to the title of the professor were put forward.

**Key words:** university education reform, getting doctorate and post doctorate, promoting research workers, research qualifications