

**Prof. dr hab. STANISŁAW KISTRYN**

Uniwersytet Jagielloński w Krakowie

## **MISTRZ W TŁUMIE UCZNIÓW; TŁUM MISTRZÓW POLUJE NA UCZNI**

W roku 1978, a więc już blisko 40 lat temu, stałem się jako student częścią społeczności akademickiej Polski. Lata te, w ciągu których kontynuowałem karierę naukową w ścisłym związku z Uniwersytetem Jagiellońskim (z kilkuletnimi przerwami na pobyty w zagranicznych ośrodkach naukowych), angażowałem się w działania ciał eksperckich i doradczych oraz śledziłem i uczestniczyłem w debatach środowiskowych, ukształtowały mój obecny pogląd na model kariery akademickiej w Polsce, a ogólniej – na rodzaj i strukturę środowiska akademickiego. Częścią tego subiektywnego obrazu jest pogląd na stosunki mistrz–uczeń, którym miałem podzielić się z uczestnikami debaty PAU w Tomaszowicach w listopadzie 2015 r. Organizatorom serdecznie dziękuję za możliwość przedstawienia kilku elementów mojego postrzegania obecnej sytuacji w tym zakresie, pomimo iż nie było mi niestety dane w spotkaniu uczestniczyć.

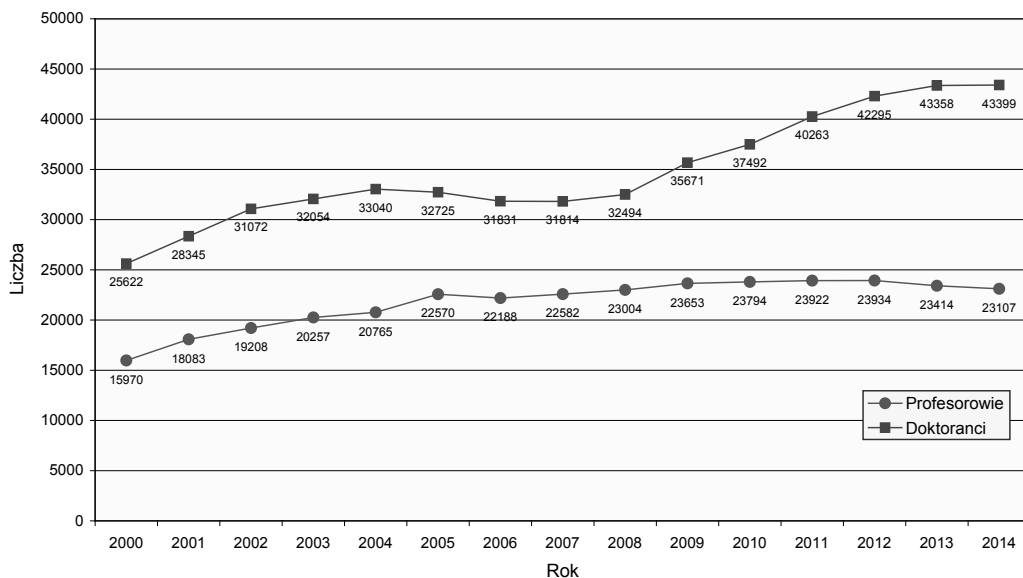
Rozważając relację „mistrz–uczeń”, zacznę od mojego zrozumienia najistotniejszych aspektów obu tych pojęć. Mistrz to autorytet. Autorytet nie zadeklarowany czy potwierdzony świadectwem, ale akceptowany dzięki swoim cechom, nastawieniu do życia, pracy i otoczenia, w tym, przede wszystkim, dzięki stosunkowi do ludzi. Nie tylko do współpracowników, ale raczej do ogółu współobywateli, którzy mają wpływ na to, co w otoczeniu naszego mistrza się dzieje. Niektórych zna osobiście, innych spotyka częściej lub rzadziej, jeszcze innych zna tylko z mediów i ze słyszenia. Uczeń to ktoś, kto chce z doświadczeń, wiedzy, etyki i kultury mistrza pozyskać coś dla siebie, dla rozwoju swej osobowości. Nauczyć się specjalistycznych „tricków” w danej dziedzinie

nauki, ale również kształtować swoje poglądy na świat w zgodzie z zasadami mistrza. Nie przejmować wprost jego poglądów, chociaż pewnie często ma to miejsce, ale wypracowywać własne, używając zasad, którymi mistrz się kieruje, a dzięki którym za mistrza go uważamy.

W obecnych czasach wielkiej popularności studiów wyższych indywidualne relacje nauczyciel–student, przerażające się w relację mistrz–uczeń, nie mogą być praktyką powszechną. Trudno, musimy się z tym pogodzić, bo szeroki dostęp do wiedzy oferowanej przez uczelnie jest wartością nie do zaniebdania. Tu też jest pole dla mistrzów – porwać swoim entuzjazmem niektórych spośród masy słuchaczy, wybrać najlepszych i z nimi kontynuować współpracę. Okazję dają mniej popularne kierunki i specjalności, a przede wszystkim indywidualny tryb studiowania, gdzie osoba „tutora”, przewodnika po świecie uniwersytetu, jest niezwykle istotna. Ja raczej chciałbym skupić się na roli mistrza w społeczności doktorantów i młodych pracowników nauki.

W świetle obowiązujących obecnie przepisów doktorant jest, po prostu, studentem III stopnia studiów. Ma realizować określony program dydaktyczny i prowadzić prace badawcze, wiodące do uzyskania stopnia doktora. Tu także ostatnie lata doprowadziły do zwiększenia populacji doktorantów. W roku 2014 liczba doktorantów w Polsce wynosiła ponad 43 tys., o ponad 10 tys. więcej niż

Liczba profesorów i doktorantów w Polsce 2000 - 2014



w roku 2007 i prawie 20 tys. więcej niż w roku 2000. Dla porównania, liczba tytułarnych profesorów w latach 2007–2014 zmieniała się nieznacznie, oscylując wokół 23–24 tys. Natomiast w roku 2000 profesorów tytułarnych było 16 tys. (patrz rysunek). Należy też otwarcie przyznać, że obecnie niestety jedynie co czwarty doktorant pobiera regularne stypendium, pozwalające mu skoncentrować się na podjętych zobowiązaniach, a nie na poszukiwaniu dodatkowych zajęć, zapewniających godziwe bytowanie.

Oczywiście, nie każdy profesor podejmuje rolę mistrza (nie chcąc lub, niestety, nie mając predyspozycji), ale też nie każdy doktorant to kandydat na ucznia. Tym niemniej, wydaje się, że potencjalna liczba uczniów w ostatnich latach wyraźnie wzrosła. Czy rzeczywiście? Po młodym doktorze spodziewałbym się pełnej gotowości do merytorycznego wejścia w rolę członka intelektualnej elity społeczeństwa. To znaczy – dysponowania kompetencjami i umiejętnościami, które pozwalają na racjonalną analizę faktów z zastosowaniem metodyki rozumowania naukowego, wyciąganie wiarygodnych wniosków i ocenę zakresu ich stosowalności oraz na postępowanie zgodne z ogólnymi zasadami etyki i kultury osobistej. Szczególnym wyzwaniem jest kontynuowanie kariery naukowej, ale to tylko jedno z licznych pól, na których młody doktor powinien wykorzystywać swoje pożądane przymioty dla dobra swego i swych współobywateli. Tak więc, współczesny mistrz staje przed koniecznym zadaniem – z „tłumu” kandydatów wybrać (dobrze!) tych, którzy na uczniów się nadają i zechcą nad sobą pracować pod okiem mistrza, tak aby doktorat stał się patentem uzyskanej dojrzałości obywatelskiej. I tu postulat: za nieetyczne uważam angażowanie doktorantów bez stypendium. Oczywiście, wyjątki mogą się zdarzać („młodzian/panna bogaci z domu”), ale generalnie wymóg pracy powinien być połączony z wynagrodzeniem za nią. W szczególności nie wierzę w możliwość pogodzenia „bycia uczniem”, a nawet tylko sumiennym doktorantem, z pracą zarobkową w innym obszarze. Nawet dla pełnej energii młodości doba ma tylko 24 godziny, a żeby móc sprostać intelektualnym wyzwaniom treningu naukowego, część z nich trzeba przeznaczyć na odpoczynek. Resztę na pracę naukową. W przeciwnym wypadku działalność sprowadza się do udawania efektywności na wielu polach. Zadaniem uniwersytetów i Rządu RP jest zapewnienie doktorantom warunków, które pozwolą spełnić wymogi wzajemnego szacunku obu stronom kontraktu: uczelniom i doktorantom.

Co kieruje pracownikami nauki, adiunktami i profesorami nadzwyczajnymi bez tytułu, a także tymi już z tytułem naukowym, w ich wytrwałym dążeniu do „pozyskania” doktoranta? Sądzę, że tylko w niewielkiej części szczytne dążenie do przekazania swoich doświadczeń i nawiązania owej wyidealizowanej relacji mistrz–uczeń. Ale wierzę, że to dążenie istnieje i ma się całkiem dobrze.

Natomiast codzienne motywacje zapewne są nieco inne. Każdy naukowiec, zwłaszcza ten poddany wymogom „zaliczania” kolejnych etapów kariery, poszukuje współpracowników. Aby swe pomysły wcielić w życie, a przynajmniej sprawdzać, ile są warte w kontekście wiedzy uznanej za obowiązującą, potrzebne są „moce przerobowe”. Własne, gdy pomysły konfrontuje się z czasowym horyzontem realizacji, są zazwyczaj niewystarczające. Do przyspieszenia prac dobrze jest mieć młodych wykonawców, pełnych entuzjazmu i chętnych do poświęcenia swojego czasu na współpracę. Tę motywację (z obu stron) można i należy cenić, to jest esencja codziennej pracy naukowej. Jeśli wzajemne relacje nacechowane są właściwymi elementami, to – stymulując pozytywnie obie strony – mogą prowadzić do rozkwitu stosunku mistrz–uczeń. W nieco bardziej prozaicznym przypadku rodzi się solidna, obustronnie korzystna współpraca, dająca w wyniku awanse naukowe. Gorzej, gdy poszukiwanie doktoranta traktowane jest jako (czasem przykra) konieczność – bo mając w perspektywie aplikowanie o tytuł „mistrz” musi wypromować doktora. Jeszcze gorzej, gdy profesor, który chce w oczach kolegów zostać mistrzem, przyjmuje doktoranta, a następnie przekazuje wszystkie wynikające z tego obowiązki swojemu asystentowi. Łatwo też to sobie wytłumaczy – niech asystent na razie nie zawraca sobie głowy habilitacją i zostanie promotorem pomocniczym, doktorant mu się „przyda” później, już po habilitacji, gdy będzie myślał o profesurze... Taki „mistrz pośredni”?

Naturalnie, te opisane powyżej jako niekorzystne przypadki mogą mieć swoje pozytywne aspekty. Prawdziwy mistrz, posiadając grupę uczniów o różnym zaawansowaniu kariery (a posiadanie własnej grupy to immanentna i nieodzowna cecha mistrza), będzie dbał, aby każdy z młodszych współpracowników zdobywał szlify doświadczenia w różnorodnej pracy, także w kierowaniu doktorantami, a równocześnie wypełniał wymogi formalne kariery naukowej. Obecnie jednak system nie tyle otwiera możliwości takiego działania, ile wymusza je na wszystkich, którzy w strukturze uczelni chcą pozostać. Czy tak być musi? Pytanie to dotyczy w istocie modelu kariery akademickiej w Polsce.

Niewątpliwie system powinien premiować mistrzów – wychowawców nowych pokoleń naukowców, inicjatorów i opiekunów (liderów) grup badawczych – którzy animują działalność naukową dzięki swoim predyspozycjom intelektualnym, stanowiąc kręgosłup etyczno-moralny, kształtujący postawy przyszłych mistrzów. Ale potrzebni są także solidni naukowcy, może pozbawieni charyzmy i entuzjazmu prawdziwych mistrzów, o niezbyt wygórowanych ambicjach, którzy przekazują współpracownikom wiedzę i umiejętności fachowe na odpowiednio wysokim poziomie. Niech i dla nich będzie miejsce, zgodne z zapotrzebowaniem jednostki, bez wymogów zdobywania kolejnych

stopni i tytułów. Ograniczeniem ich zatrudnienia nie powinny być limity czasowe na „zrobienie” habilitacji czy profesury, ale decyzja zwierzchnika o przydatności w danej jednostce, zdobywanie doświadczenia zawodowego (naukowego, naukowo-technicznego, dydaktycznego), pozbawione presji formalnych kroków. Oczywiście na pewnym etapie może okazać się (sądzę, że tak istotnie byłoby w wielu przypadkach), że zdobyte doświadczenia i dorobek są już wystarczające do awansu.

Skłaniam się ku opinii, że zarówno habilitacja, jak i tytuł profesora mogłyby w systemie pozostać. Doktorat, o jakość którego powinny dbać rady naukowe jednostek i indywidualni naukowcy, pełniący rolę promotorów, jest oczywistym wstępnym etapem do „prawdziwej” kariery naukowej. Ambitni młodzi doktorzy powinni później starać się trafić do grup uznanych mistrzów i tam, pod ich opieką, kontynuować swój rozwój. Habilitacja powinna być rzeczywistym i wiarygodnym patentem, dowodem, iż jej posiadacz jest kompetentnym kandydatem na mistrza, posiada uzdolnienia do kierowania zespołem naukowym, a także znaczące dokonania naukowe. Oczywiście powinno być, że zarówno kandydat do stopnia doktora habilitowanego, jak i instytucja, w której jest zatrudniony, wykazują zainteresowanie, aby dokonania kandydata zostały zweryfikowane w sposób gwarantujący najwyższą profesjonalność. Oznacza to, że przewód habilitacyjny powinien zostać przeprowadzony w jednostce o (możliwie) wyższej renomie niż ta, w której kandydat pracuje. W ramach przewodu kandydat powinien osobiście przedstawić radzie naukowej jednostki prowadzącej przewód swoje dokonania, wykazując się nie tylko tymi dokonaniem, ale także umiejętnością ich klarownej prezentacji przed gronem fachowców, w tym dyskusją nad poszerzonym zakresem swojej tematyki badawczej. Oczywiście wymóg poddania się ocenie w jednostce „lepiej” oznaczałby zwiększenie liczby spraw prowadzonych przez wydziały kategorii A+ lub „mocne” A. Ale na tym też polega ich rola – na krzewieniu doskonałości i dbaniu o właściwy poziom stopni naukowych. Adiunkt po habilitacji, wykazując się nadal zaangażowaniem we wszystkie aspekty pracy naukowej, organizacyjnej i wychowawczej, spełniając rolę mentora studentów, doktorantów i asystentów, obejmowałby stanowisko profesora nadzwyczajnego w swej instytucji, przy czym wewnętrznie zweryfikowana powinna być możliwość sięgnięcia po tytuł profesora w ciągu najbliższych kilku lat. Stanowisko profesora zwyczajnego zarezerwowane być powinno dla mistrzów, profesorów tytularnych, twórców własnych grup badawczych i kreatorów nowych kierunków badań. Samo przyznawanie habilitacji i tytułu powinno być przeprowadzane z zachowaniem restrykcyjnych wymogów jakościowych. Negatywny wynik postępowania powinien być stosunkowo częsty, ale nie powinien zamykać kan-

dydatom drogi do powtórnego aplikowania, oczywiście po zintensyfikowaniu pracy, powiększeniu dorobku oraz poprawie osiągnięć w zakresie miękkich kompetencji. Stwierdzone (np. przez CK) niedotrzymywanie reguł weryfikacji kandydatów przez rady jednostek naukowych powinno prowadzić do zawieszenia ich praw w zakresie przeprowadzania postępowań habilitacyjnych.

Jednym z podstawowych warunków odtworzenia właściwej relacji mistrz–uczeń jest akceptacja poglądu, iż nauka nie powinna być egalitarna, a elitarność jest powodem do dumy. Najlepszych może być co najwyżej kilku; dla reszty to nie powód do zawiści, ale inspiracja i wyzwanie. Najlepszych wszyscy powinniśmy wspierać, aby mogli się rozwijać i krzewić doskonałość, a równocześnie winniśmy pracować nad własnym rozwojem i starać się najlepszym dorównać. Jednakże aniołami nie jesteśmy, wobec czego te piękne ideały muszą znaleźć wsparcie w rozwiązaniach systemowych. Może przynajmniej stać nas na to, aby takowe w niedalekiej przyszłości wypracować.