

Jerzy Olędzki

Politechnika Warszawska

Model kariery w szkolnictwie wyższym i nauce

Streszczenie

W pracy przedstawiono punkt widzenia na model kariery w szkolnictwie wyższym i nauce. Pokazano związki modelu kariery z modelem organizacji oraz implikacje wynikające z obserwowanej zmiany paradygmatu organizacji XXI wieku. Krótko scharakteryzowano model kariery obowiązujący dziś w Polsce. Dokonano krótkiej retrospekcji pokazującej historię starań Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność” o zmianę modelu kariery poprzez zmianę prawa. W nawiązaniu do uwag końcowych „Raportu OECD na temat Szkolnictwa Wyższego – Polska, 2007” wskazano na „lepsze metody ochrony osiągnięć naukowca niż wyznaczanie mu kolejnych progów kwalifikacyjnych dopóki nie osiągnie wieku sześćdziesięciu lat”.

Spis treści:

	strona
Wprowadzenie	2
Co mówi teoria organizacji?	3
Model kariery w polskim systemie szkolnictwa wyższego i nauki	7
Krótką historia długiej walki	9
Co dalej?	11

Wprowadzenie

Na pytanie: czy można harmonijnie połączyć nauczanie studentów z uprawianiem nauki odpowiedź jest krótka - trzeba połączyć. Nie bez powodu Bolońska Magna Charta Universitatum głosi „research is inseparable from teaching”. Nauczyciela akademickiego zatrudnia się do nauczania studentów, ale jest on zatrudniany właśnie dlatego, że równolegle uprawia naukę.

Pytania dotyczące harmonijnego łączenia nauczania z uprawianiem nauki należą do kanonu rozważań metodologów i socjologów nauki¹. Zwracają oni przede wszystkim uwagę na fakt, że kontakt z młodymi, świeżymi umysłami pozwala uczonemu zachować żywość własnego umysłu i chroni go przed dogmatyzmem. Działalność badawcza, z jej wątpliwościami i trudnościami, pozwala mu zachować skromność i tolerancję, studentowi zaś ułatwia zrozumienie istoty pracy badawczej. Ale nauczanie nie jest tylko aktem biernym; w toku wyjaśniania wiedza podlega dalszemu uporządkowaniu, formalizacji i dalszemu doskonaleniu. To sprzężenie zwrotne jest szczególnie cenne w naukach stosowanych, gdzie wiedza przekazywana nie ma wysokiego stopnia jednomyślności - jak to się zwykle dzieje w naukach podstawowych. Podstawowa przeszkoda w powyższej harmonii tkwi jednak w tym, że również badania naukowe kosztują. Te koszty w dużej części są pokrywane ze środków publicznych. Właśnie dlatego badania naukowe nie mogą być "sztuką dla sztuki", którą uprawia hermetycznie zamknięty krąg ludzi. Prawo do prowadzenia badań naukowych powinien mieć każdy nauczyciel akademicki, mający wiedzę, koncepcję i umiejętności. Powstaje pytanie: jak to wszystko zorganizować, by we właściwych proporcjach finansować nauczanie i badania naukowe, a także, by jednocześnie wykorzystać naturalny motor pracy w ogóle, a pracy naukowej w szczególności, czyli chęć zrobienia kariery.

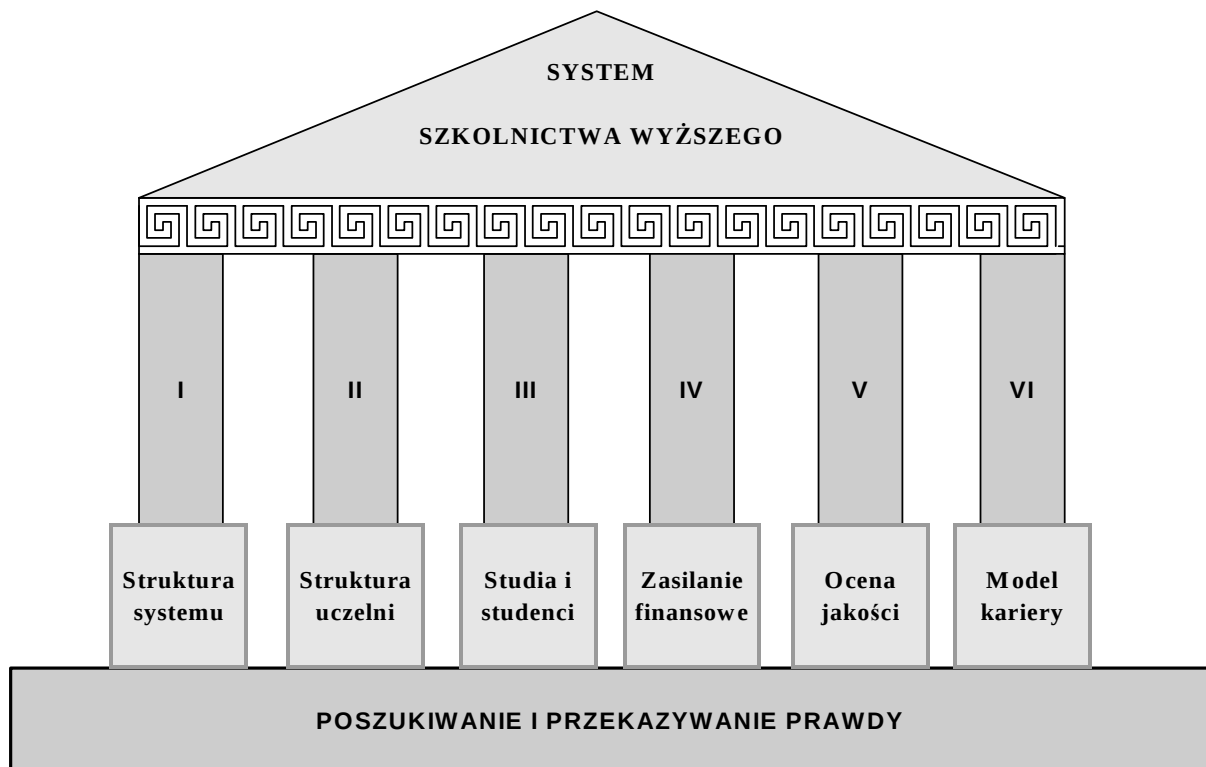
Co mówi teoria organizacji?

Dyskutując o różnych rozwiązaniach prawnych obowiązujących w systemie szkolnictwa wyższego wygodnie jest posługiwać się modelem tego systemu. Model budujemy dla opisu systemu zwięźlej i jaśniej, dla wyodrębnienia i selekcji cech, które uważamy za istotne i ważne oraz dla projektowania zmian zgodnie z przyjętymi założeniami, a także dla zwiększenia prawdopodobieństwa właściwej oceny

¹ Patrz np.: J. M. Ziman **Public knowledge. An essay concerning the social dimension of science.** Cambridge University Press, 1968
T. S. Kuhn **The essential tension. Selected studies in scientific tradition and change.** The University of Chicago Press, Chicago, 1977

przyszłego zachowania się systemu. Na model całości składają się modele cząstkowe - podsystemy. Można tu wyróżnić modele opisujące:

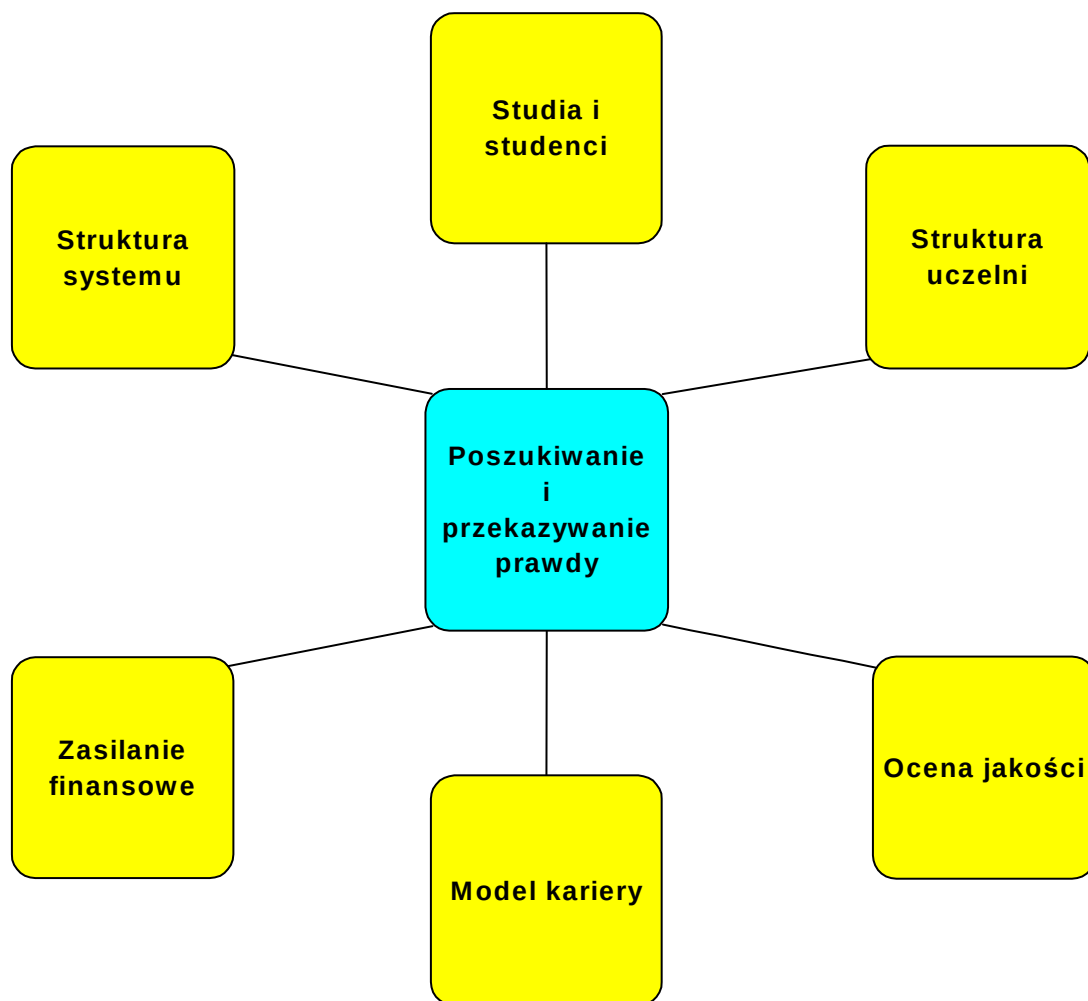
- strukturę systemu - powoływanie i likwidację szkół wyższych,
- strukturę uczelni (wydziały, instytuty, zakłady, katedry),
- rodzaje studiów i status studenta,
- zasilanie finansowe, odpłatność za studia, stypendia, pożyczki,
- ocenę jakości kształcenia i akredytację,
- model kariery zawodowej nauczyciela akademickiego i stopnia doktora.



Rys. 1. System Szkolnictwa Wyższego i jego podstawowe „filary”

Można obrazowo przedstawić system szkolnictwa wyższego w postaci gmachu starogreckiej świątyni, której fronton wspiera się na sześciu filarach (patrz rys. 1). Należy pamiętać przy tym, że cały ten gmach, wszystkie jego filary wspierają się na fundamencie, którym jest misja odkrywania i przekazywania prawdy. Stąd u podstaw działania szkoły wyższej najważniejsze są: wolność badań naukowych i wolność nauczania. Inną pomocną ilustracją może być schemat systemu szkolnictwa wyższego pokazany na rys.2, z którego wynika, że wszystkie podsystemy są bezpośrednio podporządkowane misji systemu. Według tego jak służą misji można je oceniać.

Zgodnie z ogólną definicją system jest wewnętrznie uporządkowanym zbiorem elementów tworzących pewną całość. Przytoczona tu definicja coraz częściej jest uzupełniana o elementy wskazujące na dynamikę procesów wewnątrz systemu. Wydaje się, że poprawniej dziś brzmi: system jest zbiorem elementów włączonych w cyklicznie powtarzające się procesy, które przejawiają się jedynie chwilowo jako uporządkowane struktury, wyłaniające się w wyniku wewnętrznej walki porządku z chaosem, toczonej w interesie systemu.

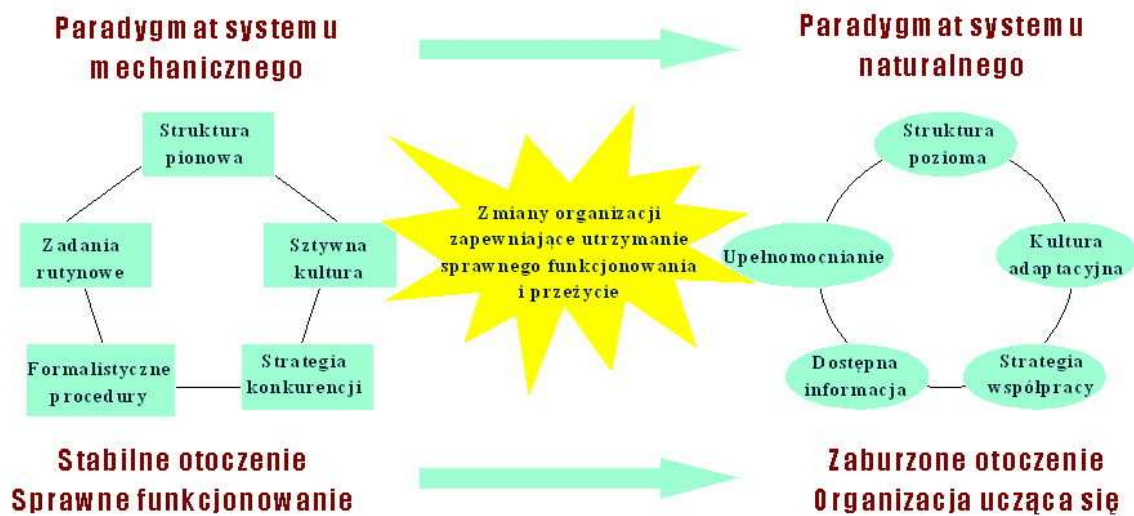


Rys. 2. System szkolnictwa wyższego jako zbiór podsystemów zgrupowanych wokół misji.

Autorzy wielu rozmaitych częściowych recept naprawy polskiego szkolnictwa wyższego dość często owe uwarunkowania systemowe odrzucają, a ich pomysły, nawet niekiedy interesujące, w zestawieniu z całym systemem okazują się nie do przyjęcia. Jeżeli zaś przyjąć za Zieleniewskim², że system zmierzający do osiągnięcia ustalonego celu nazywamy organizacją, to nie sposób przy analizie

² J. Zieleniewski **Organizacja zespołów ludzkich**, PWN Warszawa 1976, s. 71

organizacji polskiego szkolnictwa wyższego nie uwzględniać tego, co o współczesnej organizacji ma do powiedzenia teoria organizacji. W moim artykule z sierpnia 2006 roku³, traktującym o modelu kariery akademickiej, powołałem się na prace teoretyków organizacji z Harvard Business School w Bostonie. Prowadzone przez nich analizy porównawcze wskazują, że paradygmat organizacji pod wpływem przechodzenia społeczeństw od etapu industrialnego do etapu informacyjnego zmienia się⁴ (patrz rys.3).



Rys. 3. Dwa paradygmaty organizacji (wg. D. K. Hurst *Crisis and Renewal: Meeting the Challenge of Organizational Change*, Harvard Business School, Boston, 1995)

Konsekwencją rozwoju informatyzacji staje się upowszechnianie wiedzy w sieci, wzrost egalitarności. Następstwem tego procesu w organizacjach jest zmiana struktury pionowej na poziomą, zastępowanie zadań rutynowych upelnomocnianiem, procedur sformalizowanych - dostępem do informacji, strategii konkurencji - strategią współpracy, sztywnej kultury organizacji - kulturą adaptacyjną. Jakkolwiek wydaje się, że u nas w kraju prace te znalazły dość nikły odzew, to jednak, jak można to łatwo sprawdzić w internecie, szeroko przeniknęły do wielu rozpraw i wykładów z podstaw teorii organizacji na całym świecie. Zmiana ta nie pozostaje bez wpływu także na organizację szkolnictwa wyższego i jest przedmiotem wielu dyskusji i rozwiązań praktycznych⁵.

³ J. S. Olędzki *Spory o model kariery*, *Forum Akademickie* (2006) Nr. 7-8, 30-34

⁴ D. K. Hurst (2002), *Crisis and Renewal: Meeting the Challenge of Organizational Change*, HBS Press, Boston, p. 32-52

⁵ patrz np.: G. Lakomski *Managing without Leadership*, Elsevier 2004

Modelem organizacji powszechnie uznanym jako najbardziej odpowiadający dzisiejszym wyzwaniom, jest model 7'S McKinseya⁶. W latach osiemdziesiątych T. Peters i R. H. Waterman⁷, zajmując się zagadnieniem czynników kształtujących powodzenie organizacji, rozbudowali wcześniejsze modele i przedstawili organizację w postaci modelu składającego się z siedmiu elementów. W 2001 roku T. Morrison uzupełnił ten model w związku z analizą problemów dotyczących wpływu zmiany otoczenia organizacji na jej funkcjonowanie o następne 2'S. Powstał w ten sposób model 9'S⁸ z następującymi elementami:

- **Strategia** (Strategy) - kierunek działania i cele organizacji;
- **Struktura** (Structure) - formalne zależności pomiędzy elementami organizacji, jak zorganizowani są ludzie, by wykonywać pracę;
- **Procedury** (Systems) - sposób realizacji określonych czynności, procesów, jaki jest obieg informacji;
- **Umiejętności** (Skills) - poziom umiejętności prezentowany przez członków organizacji, a także możliwości samej organizacji;
- **Styl** (Style) - sposób postępowania członków organizacji we wzajemnych kontaktach a przede wszystkim styl i kultura zarządzania; sposób postępowania szczególnie odnosi się do działań podejmowanych przez kierownictwo organizacji;
- **Zatrudnianie** (Staffing) - sposób przyjmowania nowych pracowników, stawiane wymagania oraz specjalności i zawody członków organizacji;
- **Wspólne wartości** (Shared values) - zasady postępowania oraz przewodnie koncepcje, wartości i aspiracje powszechnie uznane w organizacji, którymi kierują się wszyscy jej członkowie.
- **Percepcja otoczenia** (Sensing) - postrzeganie otoczenia przez organizację, widzenie istotnych czynników środowiskowych pozwalających na sprawne funkcjonowanie, rozpoznawanie tych czynników;
- **Zaopatrywanie** (Sending) - dopasowanie systemu zaopatrywania do zadań organizacji.

⁶ nazwany tak, gdyż powstał w firmie consultingowej McKinsey & Company

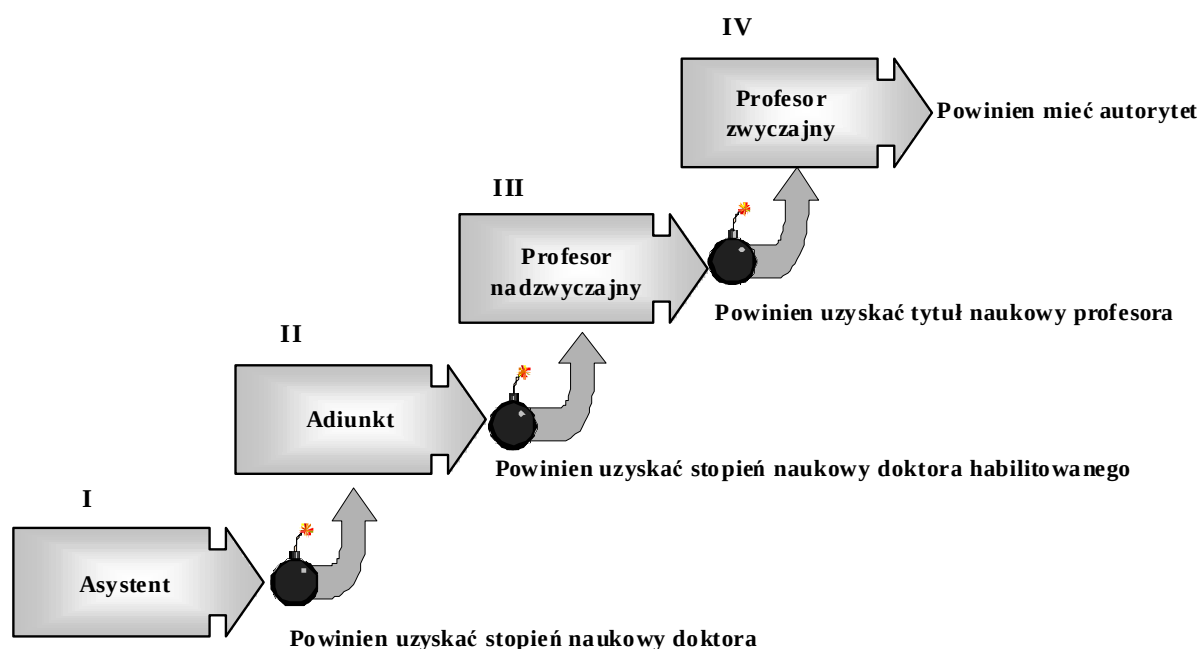
⁷ T. Peters, R. H. Waterman **In Search of Excellence. Lessons from America's Best Run Companies**. Warner Books, New York 1984

⁸ Executive Summary of Capacity Building Workshop on Leadership and the Management of Change, Cairns, Australia, July-August 2001, pobrane 23.04.03 z www.adbi.org/PDF/ess/es48.pdf

Gdy wszystkie wymienione tu elementy współgrają ze sobą można mówić o dobrej organizacji. Szczegółową analizę wpływu poszczególnych elementów modelu 9'S na kondycję całej organizacji pozostawiam czytelnikowi. Wybór paradygmatu organizacji zależy od nas wszystkich. Jest przedmiotem zgody społecznej. Następstwa tego wyboru są już dość dobrze rozpoznane i mają szeroką bibliografię.

Model kariery w polskim systemie szkolnictwa wyższego i nauki

W Polsce mamy jeden z najbardziej skomplikowanych systemów nadawania stopni naukowych w świecie. Narzucony ustawą z 1951 roku - i w swym zasadniczym kształcie istniejący po dzień dzisiejszy - sowiecki model kariery akademickiej polegał na zdobywaniu kolejnych szczebli kariery według dwóch równoległych torów. Tor stopnia naukowego i tytułu (ros.- zwaniye) biegnie ścieżką: stopień doktora - stopień doktora habilitowanego - tytuł profesora (nadawany dożywotnio przez Prezydenta RP). Tor stanowiska (ros. - położeniye) biegnie ścieżką: asystent - adiunkt - docent - profesor nadzwyczajny - profesor zwyczajny. Tory te są wzajemnie sprzężone. Według polskich przepisów dopiero doktor habilitowany uzyskuje takie uprawnienia akademickie, które w uczelniach zagranicznych mają naukowcy po uzyskaniu doktoratu. Uproszczony schemat obowiązujący dziś w Polsce pokazałem na rys.4.



Rys. 4. Obowiązujący model kariery w szkolnictwie wyższym w Polsce

Schemat nawiązuje do popularnego w teorii organizacji modelu wzrostu poprzez kryzysy⁹. O ile jednak kryzysy w organizacji mogą przyczyniać się do jej rozwoju, to indywidualna droga rozwoju nauczyciela akademickiego nie koniecznie musi wyglądać jak ścieżka przez zaminowane pole. Praktyka nader często pokazuje, że w warunkach polskich pokonywanie kolejnych szczebli wiąże się poważnym ryzykiem wypadnięcia z zawodu, bądź wejścia w sytuację o wątpliwym kontekście etycznym.

W Polsce lat 1945 - 1990 kariera nauczyciela akademickiego i naukowca sprowadzała się do posuwania w górę po wielu stopniach hierarchii administracyjnej i tytularnej, potwierdzanych państwowym „papierem”, a o takiej karierze decydowały przede wszystkim zasługi dla władzy i tzw. „układy”. *„W krajach Nowej Wiary przyjęcie przez uczonych i artystów umiejętności dostosowywania się do linii politycznej funkcjonuje jako kryterium selekcji, dzięki czemu do zaszczytów najczęściej dochodzą miernoty”* - pisał Czesław Miłosz w *„Zniewolonym umyśle”*. Ten lapidarny zapis oddawał dość wiernie sytuację kadrową w nauce panującą w PRL-u. W wielu dyskusjach o niedostatkach, czy skazach modelu kariery mówi się dziś o rozmaitych sprawach, ale na ogół przemilcza się fakt, że model ten w PRL-owskim wydaniu zakładał bezprzykładne w historii upolitycznienie górnych szczebli kariery, poczynając już od stopnia doktora. To upolitycznienie nie ograniczało się jedynie - jak niektórzy podkreślają - do nauk ekonomicznych, czy humanistycznych. Obejmowało wszystkie nauki. I nie potrzebne są tu specjalne kwerendy po niedostępnych archiwach. Wystarczy przejrzeć zapisy protokołów rad wydziałów ... Podobnie jak literaci mają swoją „hańbę domową” tak i środowiska naukowe ją mają, ale, jak to przekazuje Jacek Trznadel cytując Herberta - „ile razy mówi się o tych rzeczach, to stare konie są nadąsane, a przecież stare konie świetnie wiedziały ...” W związku właśnie z tym, sprawa uzdrowienia sytuacji, sprawa zmian w modelu kariery naukowej jawi się także w innym świetle. Tu i ówdzie padają głosy porównujące dzisiejsze próby reformowania szkolnictwa wyższego do usiłowań władz PRL-u z roku 1968. Jest to dość oczywiste nadużycie dla wszystkich pamiętających tamte czasy. Przecież III Kongres Nauki Polskiej jeszcze w 1985 roku ustalił, że podstawowym priorytetem polskich naukowców są *„badania nad węzłowymi problemami okresu przejściowego od kapitalizmu do socjalizmu i podstawami teoretycznymi budowy socjalizmu w Polsce”*. Czyżby wszyscy już to zapomnieli?

⁹ wg P. F. McClure *The New Entrepreneurs' Guidebook*, Menlo Park, California: Crisp Publications, 1998

Kraju realizującego komunistyczną utopię z Polską demokratyczną porównywać nie wolno.

Eksperci OECD są jednak tego świadomi. Przestrzegają:

Przeszłość łatwo staje się ciężarem, pojawia się zrozumiałe niebezpieczeństwo, że zamiast reakcji na wyzwania teraźniejszości i przyszłości, dojdzie do „rozgrywania batalii z poprzedniej wojny”.

No tak „są w Ojczyźnie rachunki krzywd, obca dłoń ich nie przekreśli”. Czas je przekreślił. Ale następne pokolenia powinny wiedzieć do czego prowadzi brnięcie przez pół wieku w utopię społeczną.

Krótką historią długiej walki

We wszystkich opracowaniach ministerialnych, bądź pisanych na zamówienie Ministerstwa, a traktujących o przemianach w szkolnictwie wyższym w Polsce po roku 1989 starannie omijano udział w tych przemianach Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność”- związkowej centrali zrzeszającej ok. 25 000 pracowników szkolnictwa wyższego i nauki, która wielokrotnie występowała o odważną zmianę modelu kariery w naszym szkolnictwie wyższym i nauce. Pozwolę sobie przytoczyć tu kilka faktów. Chronologicznie wyglądało to mniej więcej tak:

- Uchwała o opracowaniu własnego projektu ustawy o szkolnictwie wyższym - Walne Zebranie Delegatów Krajowej Sekcji Nauki NSZZ "Solidarność", Bachotek, **czerwiec 1998 r.**
- Decyzja Rady KSN o skierowaniu roboczej wersji projektu ustawy do szerokiej konsultacji - **marzec 1999 r.**
- Przyjęcie tekstu finalnego projektu ustawy przez Radę KSN, a także stanowisko Krajowego Zjazdu Delegatów NSZZ "Solidarność", w którym delegaci zwracają się do Klubu Parlamentarnego AWS o nadanie biegu legislacyjnego projektowi ustawy "Prawo o szkolnictwie wyższym" opracowanemu przez zespół KSN - **grudzień 1999 r.**
- Spotkanie kierownictwa MEN i prezydium KSN, wymiana informacji na temat prac nad ustawą - **styczeń 2000 r.**
- Spotkanie prezydium Rady Głównej Szkolnictwa Wyższego i prezydium KSN, prezentacja założeń projektu KSN - **luty 2000 r.**

- Spotkanie przewodniczącego Klubu Parlamentarnego AWS Mariana Krzaklewskiego z kierownictwem MEN i reprezentacją KSN w sprawie wprowadzenia do Sejmu projektu KSN. Inicjatywa powołania zespołu MEN-KSN, którego zadaniem jest określenie rozbieżności projektów MEN i KSN w celu ułatwienia i przyspieszenia pracy Sejmu nad oboma projektami - **marzec 2000 r.**
- Spotkanie zespołu MEN-KSN z udziałem posła Kazimierza Janiaka; ustalenie, że AWS przy wprowadzeniu projektu KSN do laski marszałkowskiej, począwszy od czerwca 2000, nie będzie czekał z wprowadzeniem swego projektu na projekt MEN - **kwiecień 2000 r.**
- Zebrani w Warszawie przewodniczący KZ NSZZ "Solidarność" szkół wyższych i członkowie Rady KSN podejmują stanowisko domagające się od posłów i kierownictwa Klubu Parlamentarnego AWS szybkiego wprowadzenia do Sejmu projektu KSN - **kwiecień 2000 r.**
- Uchwała Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" zobowiązująca posłów NSZZ "Solidarność" do wprowadzenia projektu KSN jako projektu poselskiego; zbieranie podpisów posłów pod projektem KSN; zbieranie podpisów inicjuje poseł Karol Łużniak - **maj 2000 r.**
- Złożenie projektu poselskiego ustawy „Prawo o szkolnictwie wyższym” do laski marszałkowskiej (druk sejmowy nr 2701, III kadencja) - **24 listopad 2000 r.**; projekt przeleżał do końca kadencji Sejmu (wrzesień 2001 r.) w „zamrażarce” marszałka Macieja Płażyńskiego.
- Sejm uchwała nowelę ustawy o szkolnictwie wyższym zawierającą ważne propozycje środowiska akademickiego (w tym także te zawarte w projekcie KSN) dotyczące 3-etapowej poprawy wynagrodzeń oraz powołania Państwowej Komisji Akredytacyjnej – **lipiec 2001 r.**
- Wobec powołania przez prezydenta Kwaśniewskiego zespołu do opracowania projektu ustawy „Prawo o szkolnictwie wyższym” pod przewodnictwem Jerzego Woźnickiego, który rozpoczął prace od lutego 2003 roku, dystansując się od rozwiązań zawartych w projekcie poselskim z poprzedniej kadencji Sejmu, Krajowa Sekcja Nauki postanowiła ponownie przedstawić własną wersję projektu ustawy – **maj 2003 r.**

- Projekt KSN-u, po uzgodnieniach tekstu z przedstawicielem grupy posłów PiS-u Kazimierzem Marcinkiewiczem, został złożony do łaski marszałkowskiej (druk sejmowy nr 2931, IV kadencja) – **31 marzec 2004 r.**
- Sejm uchwala ustawę „Prawo o szkolnictwie wyższym”, praktycznie odrzucając znakomitą większość rozwiązań ujętych w projekcie poselskim, w tym rozwiązania zmieniające model kariery w szkolnictwie wyższym i nauce - **27 lipca 2005 r.**

Ta retrospekcja pokazuje jedynie część istotnych dla sprawy zdarzeń. Równolegle przecież odbywały się rozmowy, konsultacje i dyskusje o charakterze mniej oficjalnym lub zgoła nieoficjalnym. Prowadzone były rozmowy z posłami, ze studentami z Parlamentu Studentów i z NZS-u, z ministrami i wiceministrami edukacji, z przedstawicielami KRASP-u i wieloma innymi osobami mającymi wpływ na przebieg zdarzeń.

Równolegle do prac KSN-u nad projektem ustawy toczyły się intensywne prace nad projektami najpierw MEN-owskim, później „prezydenckim”. Jakkolwiek może być interesujące - dla objaśnienia przebiegu dyskusji i dość czasem gwałtownych zwrotów w zapisach kolejnych wersji tych projektów - chronologiczne zestawienie głównych etapów tych prac, to jednak istotny jest rezultat, czyli konieczność prowadzenia dalszych intensywnych dyskusji nad modelem kariery w polskim szkolnictwie wyższym i nauce.

Co dalej?

Wielostopniowa hierarchia stanowisk akademickich dawno już przestała być hierarchią spełnianych funkcji i posiadanej wiedzy; dlatego wystarczą w zupełności trzy stanowiska: profesor, profesor pomocniczy i asystent. Model kariery w polskim systemie szkolnictwa wyższego i nauki nie może dziś abstrahować od tego, co dzieje się w tym obszarze na świecie i bliżej - w Europie. Przyszła ustawa powinna stanowić, że stopień doktora jest najwyższym stopniem kwalifikacji zawodowej, a równocześnie jest jedynym stopniem naukowym. Naturalną konsekwencją tego jest uprawnienie doktorów do prowadzenia i recenzowania prac doktorskich. Doktor powinien brać udział w kształceniu kadry naukowej wtedy, gdy ma udokumentowane osiągnięcia naukowe, a rada wydziału uzna przedstawiony temat pracy doktorskiej podopiecznego za godny opracowania.

Istotnym problemem, który wymaga pilnego rozwiązania jest utrzymanie odpowiedniej rangi doktoratów, obecnie traktowanych przez niektóre uczelnie w sposób zbyt liberalny. Jednak nie wymaga to utrzymywania „doktora habilitowanego”, lecz stworzenia takiego trybu nadawania doktoratów, który skutecznie zapobiegne obniżaniu poziomu wymagań. Kluczem rozwiązań proponowanych w projektach poselskich prawa o szkolnictwie wyższym III i IV kadencji Sejmu jest pojęcie **walidacji**, traktowanej jako potwierdzenie poprzez zbadanie i wykazanie za pomocą obiektywnego dowodu, że dane wymagania są spełnione w rozpatrywanym przypadku (**validation** is the confirmation by examination and the provision of objective evidence that the particular requirements for a specific intended use are fulfilled). I tak walidacja pracy doktorskiej jest potwierdzeniem poprzez zbadanie i wykazanie za pomocą możliwie obiektywnych dowodów, że praca ta świadczy o przydatności jej autora w prowadzeniu badań naukowych.

Walidację prac doktorskich przeprowadzają osoby mające uprawnienie walidacyjne, czyli uprawnienie do udziału w czynnościach przewodu doktorskiego. **Uprawnienie walidacyjne** nabywa promotor rozprawy doktorskiej po pomyślnym zakończeniu przewodu doktorskiego i wpisaniu jego osoby do rejestru prowadzonego przez Państwową Komisję Akredytacyjną. Osoby, które już mają tytuł naukowy profesora nadawany przez Prezydenta RP, lub które stopień naukowy doktora habilitowanego uzyskały na podstawie dotychczasowych przepisów, uprawnienie walidacyjne uzyskują z mocy prawa.

Zatrudnienie nauczycieli akademickich powyżej asystenta, powinno mieć charakter bezterminowy, z zastrzeżeniem prawa uczelni do zwolnienia pracownika nieprzydatnego. Ocenianie pracowników powinno być utrzymane, pod warunkiem, że opracowane zostaną zasady uwzględniające zalecenia Europejskiej Karty Naukowca. Ocnom powinni być poddawani przede wszystkim sprawujący funkcje kierownicze - zgodnie z logiczną zasadą, że większym złem dla uczelni jest zły rektor, dziekan czy dyrektor, niż paru złych asystentów.

Wprowadzenie zaleceń Europejskiej Karty Naukowca do polskiego systemu prawnego jest rzeczą fundamentalną. Karta stanowi, że wszyscy powinni być oceniani według jednakowych, przejrzystych kryteriów. Takie kryteria są podstawą systemu oceny. Szczegółowe zasady powinny być dopasowane do specyfiki różnych dziedzin nauki, ale Karta postuluje również ocenę przez niezależne komisje, a w

przypadku profesorów – komisje międzynarodowe. Za doświadczonego naukowca Karta uznaje posiadacza stopnia doktora.

Ustawa „Prawo o szkolnictwie wyższym”, uchwalona 27 lipca 2005 roku, utrwala obecny anachroniczny model kariery naukowej, zniechęcający młodych ludzi do pracy na uczelniach, zbyt często dotkniętych nepotyzmem, stosunkami feudalnymi oraz mobbingiem. To właśnie rozumny, szybki i uczciwie kontrolowany awans ma niezwykle wpływ na rozwój myśli naukowej i postęp w cywilizowanym świecie. Cały ciężar niedopasowania polskiego modelu kariery akademickiej do słusznego postulatu współpracy z zagranicą ustawa przerzuca na rozporządzenie ministra, który ma określić jak się mają przyjęte w Polsce kryteria oceny kwalifikacji nauczycieli akademickiego do kryteriów stosowanych w większości krajów. Przyjęte w ustawie regulacje przyczyniają się do dyskryminacji przy zatrudnianiu polskich naukowców pragnących powrócić do kraju z zagranicznych uniwersytetów, gdy uzyskawszy wysokie kwalifikacje nie mają wymaganej u nas habilitacji.

Dziś ruch przeciw habilitacji, to ruch przeciw „zakorkowanym” towarzystwom wzajemnej adoracji, które wykorzystując zasadę kooptacji doprowadziły do stanu, w którym nawet ludzie z zewnątrz (patrz Raport OECD) stwierdzają, że panuje u nas nadmierny „chów wsobny”. Oczyszczyć to „zakorkowanie” można albo poprzez powtórne odkrycie tego, co nas jednak mimo wszystko łączy, albo poprzez rewolucyjne „rozwalenie”. Czasu na wybór drogi wyjścia jest już niewiele. Po zburzeniu status quo istnieje duże prawdopodobieństwo, że nastąpi odrodzenie nauki u jej podstaw, wśród ludzi, którzy obecnie na decyzje nie mają wpływu, są spętani okowami spetryfikowanych struktur i często nawet nie zdają sobie sprawy ze swoich potencjalnych możliwości.