

BENON MIŚKIEWICZ
Warszawa

O KRYTERIACH OCENY NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO

W niezwykle interesującym zagajeniu inauguracji roku akademickiego 1962/1963, ówczesny rektor Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza Profesor Gerard Labuda, mówiąc o rozwoju kadr naukowych w tej uczelni stwierdził:

„W ośrodku zabiegów władz uniwersyteckich ostatnich lat była sprawa rozwoju młodej kadry naukowej. Zagadnienie to nie tylko jest nadal żywotne, ale w najbliższej przyszłości nabierze wprost aspektów dramatycznych. W tej chwili trzeba tylko stwierdzić, że zaplanowane wskaźniki wzrostu tej kadry na naszym Uniwersytecie, zwłaszcza na kierunkach przyrodniczo-matematycznych, nie zostały osiągnięte; poważny zastój obserwujemy też w rozwoju samodzielnej kadry naukowej, która nadmiernie przeciążona obowiązkami dydaktycznymi i organizacyjnymi nie dość szybko osiąga wyższe stopnie naukowe. W pewnej mierze należy tutaj winić jednostronność kryteriów oceniających, biorących pod uwagę tylko dorobek badawczo-naukowy, a upośledzających takie współczynniki ocen, jak ilość przeprowadzonych magisteriów, doktoratów lub nawet habilitacji oraz jak nowatorska działalność w zakresie organizacji nowych pracowników, wdrażanie nowych metod pracy naukowej, opracowywanie nowych narzędzi pracy badawczej i pisanie podręczników. Kryteria oceny rozwoju kadry naukowej na uczelniach winny się opierać przede wszystkim o osiągnięcia związane z rozwojem tejże uczelni, a ocena ta winna dążyć do zrównoważenia w rozsądnej proporcji rozmaitych współczynników. Miejmy nadzieję, że tocząca się w tej sprawie ogólna dyskusja doprowadzi do pozytywnych rozwiązań”¹.

Słowa te wypowiedział G. Labuda przed 24 latami. Jak brzmi dziś odpowiedź na jego konkluzję?

Z całą pewnością dyskusja tocząca się na temat kryteriów oceny pracownika naukowo-dydaktycznego szkoły wyższej podzieliła jego ogólną tezę o konieczności rozszerzenia kryteriów oceny. Nie udało się wszakże dotąd, choć dyskusję można uznać stale za otwartą, ustalić sposobów wdrażania ocen poszczególnych rodzajów działalności nauczyciela akademickiego. W tym względzie istnieje nadal wiele niejasności, a podejmowane próby wypracowania bliższych zasad oceny nie znalazły zadowalającego odbicia w praktycznej działalności uczelni. Warto więc ponownie zastanowić się nad tym tematem. Wywody swe będę odnosił do pracow-

¹ *Kronika Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu za lata akademickie 1962/63 — 1964/65 za rektoratu prof. dra Gerarda Labudy*. Poznań 1967, ss. 21 - 22.

ników nauki różnych specjalności, po przykłady sięgał wszakże do lepiej mi znanej sytuacji w naukach humanistycznych, a głównie historii.

Punktem wyjścia musi być tutaj świadomość obowiązków nauczyciela akademickiego, które najdobitniej zostały sformułowane w ustawie o szkolnictwie wyższym. W artykule 144, ustęp pierwszy mówi się o obowiązku nauczyciela akademickiego do współuczestniczenia w wykonywaniu zadań szkoły, które obejmują: 1) prowadzenie badań naukowych i podnoszenie swoich kwalifikacji, 2) nauczanie i wychowywanie studentów, 3) upowszechnianie osiągnięć nauki i praktyki, 4) udział w pracach organizacyjnych szkoły, a w odniesieniu do profesorów i docentów ustęp drugi wskazuje obowiązek kształcenia młodej kadry naukowej; zaś wobec osób pełniących funkcje kierownicze w szkole ustęp trzeci precyzuje obowiązek dbałości o stwarzanie należytych warunków pracy i rozwoju podległych pracowników, co odnosić trzeba już do kierownika zakładu jako najniższej komórki organizacyjnej szkoły wyższej². Ustawa o szkolnictwie wyższym mówi zarazem w artykule 132, ustęp pierwszy, kogo można zatrudnić na stanowisku pracownika naukowo-dydaktycznego w szkole wyższej — mianowicie takiego człowieka, którego cechuje wysoki poziom etyczny i posiadającego odpowiednie kwalifikacje naukowe, dydaktyczne i umiejętności wychowawcze oraz którego postawa cechuje się pełną akceptacją konstytucyjnych zasad ustrojowych Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej i kieruje się nimi w swojej działalności. Precyzuje to wymogi stawiane osobowości nauczyciela akademickiego. Nie pozostaje więc nam obojętne kiedy zajmujemy się dociekaniem nad kryteriami jego oceny.

Z cytowanych fragmentów ustawy o szkolnictwie wyższym wynika, że mamy do czynienia z dwoma podstawowymi kryteriami oceny pracownika naukowo-dydaktycznego szkoły wyższej: 1) merytorycznym i 2) określającym jego postawę etyczną i społeczno-polityczną. Zajmijmy się najpierw pierwszym jako tym, który wymaga specjalnego przeanalizowania z punktu widzenia różnych obowiązków nauczyciela akademickiego, jakie nakłada na niego praca w wyższej uczelni. Istnieje tutaj potrzeba wyodrębnienia wśród nauczycieli akademickich dwóch grup: młodszych pracowników nauki, to jest: asystenta stażysty, asystenta, starszego asystenta i adiunkta oraz samodzielnych pracowników nauki, to znaczy docenta i profesora nadzwyczajnego oraz profesora zwyczajnego. Każda z tych grup nauczycieli akademickich odgrywa bowiem sobie właściwą rolę w szkole wyższej i ma zarazem różne obowiązki. Myślę tutaj szczególnie o docentach i profesorach, którzy odgrywają w szkole wyższej

² Dziennik Ustaw Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej nr 42 z dnia 14 IX 1985, ss. 559 - 561.

rolę podstawową, predestynowani są do zarządzania uczelniami poprzez pełnienie w nich różnych funkcji kierowniczych, a równocześnie odpowiedzialni są za wykonywanie zadań wyznaczonych uczelniom wyższym.

Przeanalizujmy najpierw grupę młodszych pracowników nauki. Możemy tutaj odnotować bardzo pozytywną opinię G. Labudy w odniesieniu do wprowadzenia instytucji stażystów. „Szczęśliwym posunięciem okazało się przede wszystkim stworzenie instytucji stażystów. Pozwoliło to zatrzymać w murach uczelni absolwentów pragnących poświęcić się pracy dydaktycznej i naukowej”³. Czym jest staż w uczelni wyższej? Przyjmujemy, że jest to okres, w którym młody człowiek powinien w określony sposób potwierdzić swe zainteresowania procesem badawczym oraz pracą pedagogiczną w uczelni. Winien on w tym czasie uczestniczyć w możliwie dużej ilości zajęć prowadzonych przez doświadczonych pracowników nauki, głównie docentów i profesorów i wykazać chęć prowadzenia pracy naukowej, a zarazem ujawnić swe predyspozycje do pracy dydaktyczno-wychowawczej. Jest to niezwykle ważny okres pracy dla każdego młodego człowieka, gdyż w tym czasie następuje jego asymilacja ze środowiskiem, bliższe poznanie jego charakteru i zbliżenie się do grona kolegów. Asystent stażysta powinien wykazać się aktywnością, dążeniem do jak najliczniejszych kontaktów ze swym profesorem, przedstawiać własne inicjatywy badawcze i dydaktyczno-wychowawcze w drodze uczestniczenia w pracach warsztatu naukowego i pedagogicznego swego promotora. Ten ostatni zaś powinien bacznie obserwować swego wychowanka, interesować się jego pracą, inspirować różne kierunki działalności, podczas wykonywania których oceniać asystenta stażystę. Niezwykle ważne jest w tej pracy dopuszczenie młodego adepta nauki do poznania jego narzędzi pracy, metod badawczych i założeń metodologicznych. Ocena asystenta stażysty obejmuje zatem całokształt jego działalności i polega na współpracy z nim osób odpowiedzialnych za sprawdzenie jego kwalifikacji i zainteresowań. Na tej podstawie następuje też awansowanie stażysty na stanowisko asystenta.

Asystent powinien już podjąć wykonywanie określonych prac i przedstawiać ich wyniki swemu profesorowi. W naukach historycznych może to być np. napisanie recenzji książki naukowej, zebranie określonego materiału źródłowego do wskazanego czy obranego przez asystenta i zaakceptowanego przez promotora tematu, przygotowanie wypowiedzi do dyskusji naukowej, opracowanie określonych materiałów do wybranego tematu ćwiczeń, czy też skompletowanie odpowiednich materiałów dla ilustracji wykładu profesora i wiele innych. Są to wszakże już bardzo konkretne prace, które wykonuje asystent, oczywiście pod opieką samo-

³ *Kronika Uniwersytetu...*, s. 41.

dzielnego pracownika nauki lub wyjątkowo doświadczonego i wybitnego od strony naukowej adiunkta. Niezależnie od tych prac asystent powinien pod kierunkiem swego profesora dokształcać się, uczestnicząc w seminarium doktorskim i przygotowując na nie odpowiednie prace, na które może składać się np. zreferowanie wyznaczonej pracy, omówienie określonej literatury, zebranie zestawu źródeł do wytypowanego tematu i inne. Dokształcanie się w zakresie prowadzenia zajęć uniwersyteckich na etapie asystentury powinno odbywać się poprzez uczestniczenie asystenta w wykładach, seminariach, ćwiczeniach czy konwersatoriach prowadzonych przez doświadczonych pracowników naukowo-dydaktycznych. Nie jest natomiast celowe dopuszczanie już tego młodego adepta nauki do prowadzenia zajęć, gdyż nie dysponuje on jeszcze dostatecznymi umiejętnościami dydaktycznymi, a przede wszystkim wiedzą. Ocena asystenta odbywa się więc poprzez określenie wartości wszystkich wykonanych przez niego prac, w tym już dostarczanych także w postaci takich czy innych opracowań.

Przejęcie na stanowisko starszego asystenta ma miejsce na ogół po dwóch-trzech latach pracy w uczelni. Mamy więc już wówczas do czynienia z pracownikiem zadomowionym w danej jednostce organizacyjnej uczelni, który może podejmować już bardziej samodzielne zadania. Na pierwszym miejscu wśród nich wymienić trzeba przystąpienie do wykonania pracy doktorskiej. Napisanie tej rozprawy jest często przełomowym momentem w karierze pracownika naukowego. Przedstawienie bowiem pierwszego poważnego dorobku naukowego z reguły stanowi bodziec do dalszych dociekań. Choć zaznaczyć należy, że kiedy pisaniu pracy towarzyszą różne trudności, a przede wszystkim praca nad nią staje się uciążliwa dla piszącego, wówczas można zrewidować swe zainteresowania i w czas wycofać się z zawodu nauczyciela akademickiego. Można zatem rzec, że podczas pisania pracy doktorskiej następuje jak gdyby pełne wypróbowanie możliwości i umiejętności młodego człowieka. Jeżeli wykonywanie pracy badawczej sprawia mu przyjemność, podczas pisania pracy doktorskiej zbiera on pierwsze doświadczenia, które będą załóżnikiem jego warsztatu naukowego. Ten zaś jest podstawą do dalszej kariery pracownika naukowo-dydaktycznego szkoły wyższej. Nauczanie w uczelni musi bowiem opierać się o własne doświadczenia i osiągnięcia badawcze, których wyrazem jest warsztat naukowy każdego pracownika. Tym też nauczanie uniwersyteckie różni się od uczenia w szkole podstawowej czy średniej.

W okresie starszej asystentury najczęściej też prowadzone jest specjalne dokształcanie pedagogiczno-psychologiczne, które ma przysposabiać do pracy dydaktyczno-wychowawczej. Starszy asystent z reguły kończy tego typu kurs i przechodzi przez określoną praktykę w prowa-

dzeniu zajęć. Może je jednakże prowadzić wyłącznie pod kierunkiem doświadczonego pracownika nauki. Nie jest bowiem jeszcze dostatecznie przygotowany do samodzielnego nauczania studentów. Obecna praktyka przydzielania zajęć starszemu asystentowi bez otoczenia go opieką przez docenta czy profesora jest niezwykle ryzykowna, gdyż może wywołać zarówno niezadowolenie młodzieży akademickiej, jak i przysporzyć wielu kłopotów młodemu pracownikowi nauki. Może sobie bowiem po prostu nie poradzić w pracy z grupą, szczególnie studentów na starszych latach studiów.

Starszego asystenta oceniamy zatem głównie poprzez analizę wartości jego badań, ze szczególnym uwzględnieniem pracy doktorskiej, ale i innych najczęściej drobnych prac naukowych oraz określanie jego kwalifikacji do pracy dydaktyczno-wychowawczej. Ich wyrazem jest sposób podejścia i jakość prowadzenia zajęć uniwersyteckich, a także ukończenie kursu pedagogizacji asystentów.

Stanowisko adiunkta różni się zasadniczo od omówionych. Jest to wszakże pracownik, który już zdobył pewne doświadczenie w uczelni. Jego podstawę stanowi zdobycie rangi „czeladnika” co jest w nauce historycznej równoznaczne z opanowaniem metodyki badań historycznych. Zyskał on ponadto już kierunek dla rozbudowy swego warsztatu naukowego, u podstaw którego znajduje się praca doktorska i inne mniejsze opracowania wykonane podczas dotychczasowej pracy w uczelni. Adiunkt posiada więc już określone doświadczenie badawcze i dorobek naukowy, który upoważnia go do samodzielnego podjęcia się prowadzenia zajęć uniwersyteckich. W okresie starszej asystentury został do nich też przygotowany zarówno teoretycznie, jak i odbywając praktykę pod okiem doświadczonego pracownika nauki. Adiunkt jest też pełnowartościowym pomocnikiem profesora, któremu może wiele pomagać — zarówno w pracy badawczej, jak i dydaktyczno-wychowawczej. Niekiedy jest też jego zastępcą w prowadzeniu zajęć.

Głównie zadania adiunkta sprowadzić można do dwóch: 1) dalszego rozwoju warsztatu naukowego poprzez podejmowanie różnych prac badawczych, a głównie przygotowywanie rozprawy habilitacyjnej; oraz 2) dalszego doskonalenia umiejętności dydaktyczno-wychowawczych, co może się wyrażać we wprowadzaniu nowych metod nauczania, organizowaniu lub wykonywaniu pomocy dydaktycznych oraz podejmowaniu opracowań o charakterze dydaktyczno-wychowawczym. Te ostatnie mogą już także obejmować wyniki zebranych doświadczeń w pracy dydaktycznej czy wychowawczej. Do obowiązków adiunkta należy również wykonywanie określonych prac organizacyjnych, głównie na styku współpracy ze studentami, ale również i związanych z funkcjonowaniem jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony. Z tych zadań: badawczych, dy-

daktyczno-wychowawczych i organizacyjnych wynikają kryteria oceny adiunkta. Bez przesady można powiedzieć, że okres adiunktury jest okresem dojrzewania nauczyciela akademickiego. W pracy habilitacyjnej ma bowiem wykazać całkowite opanowanie rzemiosła historycznego i zdobyć kwalifikacje „mistrza”, to jest człowieka upoważnionego do kierowania pracami naukowymi innych; przez prowadzenie zajęć uniwersyteckich ma dowieść swej dojrzałości pedagogicznej. Praca organizacyjna ma natomiast przygotować go do pełnienia ról kierowniczych w szkole wyższej. W ten sposób jest przygotowywany do wypełniania wszystkich zadań nauczyciela akademickiego.

W ten sposób doszliśmy do drugiej grupy nauczycieli akademickich — docentów i profesorów. Kryteria oceny tej grupy wynikają z przytoczonych zadań ustawowych, jakie ma ona do wypełnienia. Są to więc zadania badawcze, dydaktyczno-wychowawcze, związane z kształceniem kadr naukowych i organizacyjne. W obszarze badań należy przede wszystkim oczekiwać aktywnego zaangażowania się w ich dalszy rozwój, wyrażającego się nowymi znaczącymi osiągnięciami. Ale należy tutaj również organizowanie i kierowanie zespołami badawczymi podejmującymi wspólne rozwiązanie problemów naukowych. Docenci i profesowie muszą ponadto uczestniczyć w życiu naukowym, a zarazem je organizować w postaci seminariów, konferencji czy dyskusji naukowych. Należy do ich obowiązków ponadto upowszechnianie osiągnięć badawczych i przekazywanie ich społeczeństwu. Oddzielnym obowiązkiem tej grupy nauczycieli akademickich jest troska o współpracę z praktyką i wdrażanie osiąganych wyników naukowych. Wymiana doświadczeń z gospodarką i kulturą narodową przez naukę jest dziś warunkiem użyteczności społecznej prac badawczych. Stanowi więc ważny obowiązek kadry naukowej. Jak widzimy, zadania badawcze są szerokie i szczególnie ważne wśród obowiązków docenta i profesora. Działalność dydaktyczno-wychowawcza obejmuje nie tylko prowadzenie zajęć uniwersyteckich i kierowanie pracami magisterskimi i dyplomowymi, ale równocześnie przygotowanie różnych pomocy dydaktycznych, a przede wszystkim podręczników, skryptów, przewodników metodycznych i innych oraz poszukiwanie możliwości unowocześniania procesu dydaktyczno-wychowawczego, doskonalenie programów nauczania, form i metod aktywizujących studenta. Ważnym zadaniem jest opieka nad studentami studiującymi w oparciu o programy indywidualne. Do tych zadań należy sprawowanie opieki nad grupami, latami studiów, kołami naukowymi, organizacjami społecznymi, różnymi zespołami artystycznymi czy sportowymi, domami i klubami studenckimi. Widzimy zatem, że zakres prac dydaktyczno-wychowawczych obejmuje rozliczne, ważne zajęcia.

Nowym zadaniem w porównaniu z pierwszą grupą jest kształcenie kadr naukowych. Docenci i profesorowie zobowiązani są zatem do prowadzenia seminariów doktorskich i pełnienia funkcji promotorów określonych badań. Jest to bardzo ważny obowiązek, gdyż od rodzaju pełnienia tej powinności zależy w gruncie rzeczy cały rozwój kadr naukowych. Do istotnych kryteriów oceny samodzielnego pracownika nauki należy więc zaliczyć jego aktywność w zakresie promowania doktorów. Jest to bardzo wymierne kryterium, gdyż łatwo je określić zarówno od strony ilościowej, jak i jakościowej. Obok opieki nad doktorantami do zadań profesorów w szczególności, ale i docentów, należy współpraca i udzielanie pomocy tym adiunktom, którzy wykonują prace habilitacyjne. Wiadomo, że praca ta nie ma już promotora, jest więc samodzielnym studium pisaćcego, wymaga jednak różnej pomocy i ukierunkowania, do czego zobowiązani są profesorowie. Habilitant powinien zaś dążyć do utrzymywania stałych kontaktów z określonym zakładem naukowym, który może mu ułatwiać rozstrzygnięcie wątpliwości i zarazem służyć oceną wyników jego pracy. Stąd też często na zebraniach naukowych zakładów habilitanci referują wyniki swych studiów i poddają je pierwszej ocenie. Tutaj ponownie uwidacznia się duża rola profesora w zakresie kształcenia kadr naukowych. Przywykło się też przyjmować, że awans do tytułu naukowego profesora nadzwyczajnego może nastąpić tylko wówczas, kiedy pod kierunkiem kandydata powstały prace na stopień naukowy doktora. W odniesieniu zaś do awansu do tytułu naukowego profesora zwyczajnego analizuje się również jego udział w przygotowaniu prac habilitacyjnych.

Mówiąc o awansie do tytułu profesora zwyczajnego często powtarza się, że powinien on wykazać się ukształtowaniem szkoły naukowej lub co najmniej jej załączków. Jest to niezwykle istotny fakt dla nauki, która składa się w gruncie rzeczy z licznych szkół naukowych z ich liderami na czele. Istnieją wszakże różne pojmowania szkół naukowych. René Remond poszukuje cech „wspólnych dla „francuskiej szkoły historycznej”, stwierdzając, że jest to dziś niezwykle trudne.

„Wszakże dzisiaj we Francji działalność szkół jest tak bogata i urozmaicona, że sprowadzanie ich różnorodności wyłącznie do jednej tendencji byłoby niemożliwością. Jeśli więc mówimy o francuskiej szkole historycznej, to jedynie w szerszym znaczeniu tego pojęcia, spinając niejako klamrą całość prac i badań. Szkoła w owym węższym znaczeniu, nawet przykładowo szkoła »Annales«, powołująca się na wspólne orientacje, nie może pretendować do reprezentowania całej zbiorowości historyków francuskich”⁴.

⁴ R. Remond, *Czym jest francuska szkoła historyczna?* „Historyka — Studia metodologiczne”, t. XVI, Wrocław, Warszawa, Kraków, Gdańsk, Łódź 1986, s. 105.

Z pewnością tak jest, ale nie przeczy to tezie o istnieniu szkół naukowych jako podstawie rozwoju nauki. W naszym wypadku nie chodzi też o poszukiwanie „polskiej szkoły historycznej”, a podkreślenie wymogu kształtowania szkół w obrębie różnych dyscyplin naukowych w poszczególnych ośrodkach naukowych Polski. Podważając istnienie szkoły krakowskiej w polskiej historiografii, Oswald Balzer zdefiniował elementy warunkujące istnienie szkoły naukowej.

„Rozumiem, że można mówić o szkole naukowej wtedy, jeżeli się zejdą trzy warunki: 1) pewien kierownik, twórca szkoły; 2) pewien zasób uczniów, oczywiście, chociażby tylko w przenośnym tego słowa znaczeniu; i wreszcie 3) pewien jednolity kierunek badania i pojmowania historii”⁵.

Budowę takich szkół należy postulować u profesorów. Każdy z nich bowiem posiada swych współpracowników i kształtuje określone kierunki metodyki badań historycznych oraz wypracowuje stosunek do najnowszej metodologii. Wiadomo, że nie wszyscy mają predyspozycje obiektywne do takich działań. Przyjąć jednak trzeba, że kandydat do tytułu profesora zwyczajnego powinien mieć taki autorytet naukowy, który pozwala mu na zaznaczenie własnych koncepcji w nauce nie tylko poprzez osobiste studia, ale i swych uczniów.

W dzisiejszej naszej rzeczywistości sprawy szkół naukowych pozostały niejako na marginesie rozwoju nauki. Jest to jednakże tylko pozorne. Możemy bowiem dziś stosunkowo łatwo uchwycić wiele jasno rysujących się szkół naukowych i to w dwojakim znaczeniu: powiedzmy indywidualnych szkół naukowych i szkół naukowych środowiskowych, posiadających wyraźne wspólne cechy metodyczne i metodologiczne.

Analizując obowiązki, a z nich wynikające kryteria oceny samodzielnej kadry naukowej w zakresie kształcenia młodych kadr naukowych, trzeba jeszcze wspomnieć o potrzebie doskonalenia umiejętności dydaktycznych i wychowawczych asystentów i adiunktów. Mało przykładamy do tej powinności uwagi. A wymaga ona uczęszczania na zajęcia prowadzone przez młodszych kolegów, omawianie ich i — w ten sposób — dzielenie się swym doświadczeniem, a zarazem kształcenie. Zwykle tę czynność wykonuje kierownik zakładu bezpośrednio odpowiedzialny za poziom zajęć prowadzonych przez podległych mu pracowników. W dzisiejszych warunkach pracy szkoły wyższej należałoby mocno podkreślić ten właśnie obowiązek docentów i profesorów, gdyż warunkuje on prawidłowe przygotowywanie pracowników naukowo-dydaktycznych w szkole wyższej. O ile z reguły dbamy o rozwój naukowy młodych kolegów,

⁵ O. Balzer, *W obronie historiografii naszej*. W: *Historycy o historii. Od Adama Naruszewicza do Stanisława Kętrzyńskiego 1775 - 1918*. Zebrał M. H. Serejski. Warszawa 1963, ss. 376 - 377.

o tyle rzadko przykładamy dostateczną uwagę do ich przygotowywania do prowadzenia zajęć.

Ostatnim z wymienionych w ustawie obowiązków tej grupy pracowników jest sprawowanie funkcji organizacyjnych w uczelni wyższej. W gronie docentów i profesorów jest bardzo niewielu takich, którzy nie wykonują żadnych prac organizacyjnych w uczelni i poza nią, w licznych komitetach i towarzystwach naukowych i poza nimi. Wykonywanie prac organizacyjnych wiąże się z powinnością stwarzania możliwie najlepszych warunków pracy wszystkim współpracownikom, co można uznać za moralny wręcz obowiązek profesora. Zaangażowanie organizacyjne wiąże się również z troską o możliwie najlepsze struktury organizacyjne w nauce, metody nauczania i badania, wypracowywanie kierunków rozwoju nauki. Dobrze się stało, że do tych działań powołani zostali właśnie pracownicy nauki, którzy mogą w ten sposób decydować o swoich sprawach.

Z przedstawionych obowiązków potwierdzają się nam więc kryteria oceny samodzielnych pracowników nauki. Należy do nich działalność badawcza, dydaktyczno-wychowawcza, kształcenie kadr naukowych i sprawowanie funkcji organizacyjnych. W odniesieniu do profesora będziemy jeszcze adresowali tworzenie przez niego szkoły naukowej. Tak przedstawiają się nazwane przez nas „kryteria merytoryczne”.

Do oceny pracownika naukowo-dydaktycznego szkoły wyższej należy dołączyć kryteria oceniające jego podstawę etyczną i społeczno-polityczną. Nie są one tak wymierne jak pierwsze z omówionych. Skoro jednak główną podstawę do oceny nauczyciela akademickiego stanowi proces badawczy i dydaktyczno-wychowawczy można założyć, że podstawowym kryterium oceny jego postawy będą prezentowane przez niego poglądy metodologiczne zarówno w procesie badań, jak i podczas prowadzonej dydaktyki i działalności wychowawczej. Przyjmuje się, że najważniejszym czynnikiem wychowawczym jest dobry przykład wychowawcy, a zarazem osobowość nauczającego i jego postępowanie. Dlatego też ocena postawy nauczyciela akademickiego powinna być dokonywana poprzez baczne śledzenie całej jego działalności.

Konkludując możemy zatem stwierdzić, że kryteria oceny pracownika naukowo-dydaktycznego uczelni wyższej są różne i wynikają z jego obowiązków ustawowych. Nie sposób wszakże na tym zamknąć tych wywodów. Szkoła wyższa jest bowiem instytucją specyficzną, co będzie w sposób zasadniczy rzutowało na kryteria oceny nauczyciela akademickiego. Wynika ona z charakteru uczelni jako ośrodka badawczego i dydaktyczno-wychowawczego. Jedno i drugie zadanie szkoły wyższej będzie bowiem uzależnione od stopnia i sposobu zaangażowania się pracownika naukowo-dydaktycznego w twórczą działalność badawczą. Zro-

zumiała pod tym względem jest funkcja badawcza uczelni. Jej zadania dydaktyczne i wychowawcze opierają się wszakże też o rozwój warsztatów naukowych nauczycieli akademickich. Aby nauczanie uniwersyteckie miało właściwy poziom, należy do niego podchodzić także w sposób aktywny — zawsze ustosunkowując się do dorobku nauki. Wspomnieliśmy już, że dydaktyka uniwersytecka musi mieć oparcie we własnych osiągnięciach i doświadczeniu badawczym nauczającego. Niezależnie od tego musi być prowadzona w oparciu o krytyczne podejście do najnowszego dorobku innych jej specjalistów. A zatem jej poziom i efekty będą uzależnione od stopnia znajomości osiągnięć danej dyscypliny, co wiąże się ściśle z koniecznością śledzenia jej rozwoju, a więc prowadzeniem prac badawczych. Podobnie jest z wychowywaniem i kształceniem kadr. Wymaga ono przede wszystkim autorytetu naukowego, który nauczyciel akademicki zdobywa głównie poprzez twórczą pracę naukową i jej wyniki, uznawane wśród specjalistów. Widzimy zatem, że cała praca uczelni opiera się i jest uzależniona od udziału jej pracowników w twórczym rozwoju badań naukowych. Stąd też, pomimo wielu na ten temat utyskiwań, nie sposób przyjmować inaczej, jak uznając osiągnięcia badawcze za główne kryterium dla oceny pracownika. Ważna jest jego działalność dydaktyczna i wychowawcza; ocena jej w szkole wyższej możliwa jest jednakże tylko w kontekście jego osiągnięć badawczych. Jeżeli ich nie ma, cała jego pozostała praca nie osiągnie poziomu odpowiadającego randze szkoły wyższej. Dlatego też doceniając w pełni działalność dydaktyczną, wychowawczą, organizacyjną i kształcenie kadr naukowych, można je uznawać za równorzędne z osiągnięciami badawczymi tylko wówczas, kiedy będą wyrazem przekazywania najnowszych osiągnięć badawczych, ustalanych w warsztatach naukowych uczelni. Te ostatnie stanowią bowiem o ich wartości dla uczelni wyższej. Trzeba zatem uznać, że badania w szkole wyższej powinny stanowić twórczą podstawę dla innych prac, a ich efekty określą rangę i jakość pozostałych kierunków działalności nauczyciela akademickiego. Pogląd ten pozostaje w zgodności z ustaleniami Centralnej Komisji Kwalifikacyjnej do Spraw Kadr Naukowych przy Prezesie Rady Ministrów, która sprawę tę określa następująco:

„Jest rzeczą bezsporną, że wymóg odpowiednio wysokiego minimum dorobku naukowego jako warunku wstępnego jest konieczny. Bez osiągnięć w działalności naukowo-badawczej dydaktyka staje się tylko rzemiosłem, miast być działalnością twórczo-kształcącą. Osiągnięcia naukowe, będące źródłem autorytetu w środowisku stwarzają autentyczne możliwości skutecznych działań i oddziaływań wychowawczych. Nasuwa się zatem wniosek, że nie każda dydaktyka powinna być brana pod uwagę w procesie kwalifikowania pracowników nauki. Poprawne wypełnianie ustalonych zadań dydaktyczno-wychowawczych bez ambicji ich twórczego rozwijania i doskonalenia, jest jedynie świadectwem przydatności do wykonywania

zawodu nauczyciela na określonym stanowisku. Tego rodzaju rutynowa działalność zawodowa, podobnie jak każda działalność schematyczna, nie może być elementem wspierającym awans naukowy. Może nim być jedynie twórcza działalność, dostarczająca nowych wartości merytorycznych lub metodologicznych.

To samo odnosi się do działalności organizacyjnej. Nie wystarczy po prostu pełnić określone funkcje w obszarze nauki, aby nabywać uprawnienia do awansów naukowych. Należy pełnić funkcje wykazać się konkretnymi osiągnięciami. Organizator nauki bowiem, to jednocześnie badacz uczestniczący osobiście w rozwiązywaniu problemów naukowych oraz programujący pracę badawczą innych, stwarzający właściwą, twórczą atmosferę i optymalne warunki realizacji merytorycznych zadań zespołów naukowo-badawczych”⁶.

Ustalenia te potwierdzają tezę o decydującej roli zaangażowania badawczego w ocenie całokształtu działalności nauczyciela akademickiego. Nie przeczy to oczywiście konieczności uwzględniania przy ocenie pracownika naukowo-dydaktycznego i innych kierunków działalności obejmujących prace dydaktyczno-wychowawcze, kształcenie kadr i zaangażowanie organizacyjne w obrębie nauki.

Z przedstawionych wywodów rysuje się wniosek o konieczności bardzo wnikliwego dokonywania oceny pracownika naukowo-dydaktycznego. Określając bowiem wartość jego pracy dydaktyczno-wychowawczej czy organizacyjnej musimy dokonywać tego zarówno przez pryzmat jego osiągnięć naukowych, jak i oceniać, czy angażuje się on twórczo w podejmowanych działaniach. Sprawa oceny nauczycieli akademickich wymaga nadal studiów, a przede wszystkim wypracowania metod stosowania wskazanych kryteriów oceny.

⁶ Centralna Komisja Kwalifikacyjna do Spraw Kadr Naukowych przy Prezescie Rady Ministrów. *Tryb przedstawiania oraz wymogi w zakresie dokumentacji spraw zgłaszanych do rozpatrzenia przez Komisję*. Warszawa 1978, ss. 42 - 43.

Ważnym kryterium jest przede wszystkim wypracowanie metod i technik badań naukowych, które umożliwiają uzyskanie nowych wyników i odkrycia. W tym celu należy przede wszystkim wypracować metody i techniki badań naukowych, które umożliwiają uzyskanie nowych wyników i odkrycia.

Ważnym kryterium jest przede wszystkim wypracowanie metod i technik badań naukowych, które umożliwiają uzyskanie nowych wyników i odkrycia. W tym celu należy przede wszystkim wypracować metody i techniki badań naukowych, które umożliwiają uzyskanie nowych wyników i odkrycia.

Ważnym kryterium jest przede wszystkim wypracowanie metod i technik badań naukowych, które umożliwiają uzyskanie nowych wyników i odkrycia. W tym celu należy przede wszystkim wypracować metody i techniki badań naukowych, które umożliwiają uzyskanie nowych wyników i odkrycia.

Ważnym kryterium jest przede wszystkim wypracowanie metod i technik badań naukowych, które umożliwiają uzyskanie nowych wyników i odkrycia. W tym celu należy przede wszystkim wypracować metody i techniki badań naukowych, które umożliwiają uzyskanie nowych wyników i odkrycia.

Ważnym kryterium jest przede wszystkim wypracowanie metod i technik badań naukowych, które umożliwiają uzyskanie nowych wyników i odkrycia. W tym celu należy przede wszystkim wypracować metody i techniki badań naukowych, które umożliwiają uzyskanie nowych wyników i odkrycia.