LEPSZY JEST NIEDOSTATEK PRAWDZIWYCH DOCENTÓW NIŻ NADMIAR NIEPRAWDZIWYCH

MASA KRYTYCZNA

WŁADYSŁAW FINDEISEN

W wyższych uczelniach, Polskiej Akademii Nauk, instytutach resortowych, zatrudnionych jest bez mała 70 tys. osób na stanowiskach pracowników nauki i nauczycieli akademickich. Ustawy wyznaczają drogę ich kariery — od przyjęcia na staż asystencki lub studia doktoranckie, do wręczenia w Belwederze nominacji na profesora zwyczajnego. Kolejne stopnie i tytuły naukowe, kolejne stanowiska...

Od kilku lat trwają dyskusje nad modelem kariery akademickiej. Wadliwa bowiem jest struktura kadr naukowych — za mało młodych i za mało samodzielnych pracowników, zbyt długo trwa pokonywanie kolejnych szczebli, stopnie naukowe stają się często celem samym w sobie. Jak pogodzić obowiązek uczenia studentów z badaniami naukowymi, pracami zleconymi i zdobywaniem stopni? Jakie warunki powinny być spełnione, by naukowcy i nauczyciele akademiccy mogli najlepiej wykorzystać swą wiedzę i umiejętności?

Przedstawione zostały różne propozycje zmian przepisów i praktyki. Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego przygotowuje swoje stanowisko w tych sprawach. Co zrobić, aby przyspieszyć rozwój kadr naukowych bez obniżania ich poziomu, nie marnować talentów, zdolności i kompetencji? O tym zadecydować powinna sama społeczność uczonych. Publikując artykuł prof. Władysława Findeisena zapraszamy do dyskusji na naszych łamach. (Red.)

ZGODNIE z licznymi przewidywaniami, zmiany wprowadzone do ustawy o szkolnictwie wyższym w sierpniu 1985 r. okazały się w wielu punktach destruktywne, powraca zatem na wokandę kolejna modyfikacja przepisów, regulujących życie uczelni wszelkich typów.

Jednym ze stale powracających problemów jest struktura akademickiej kadry naukowo-dydaktycznej. Przedstawiam pożądany model zatrudnienia nauczycieli akademickich opracowany przed paru laty w Politechnice Warszawskiej, a także istotne zagrożenia, jakie niosą za sobą przepisy obecne. Zagrożenia te łatwo mogą być spotęgowane przez wprowadzenie zmian niedostatecznie przemyślanych i krótkowzrocznych.

KTO MA UCZYĆ STUDENTÓW

Charakter studiów oraz typ wykształcenia, jakie ma otrzymać absolwent danego wydziału, wpływa w sposób decydujący na to, jak ma wyglądać skład strukturalny i kwalifikacje kadry nauczającej. Uczelnie techniczne, podobnie na przykład jak medyczne, przygotowują do wykonywania bardzo określonego zawodu; stąd też, obok wiedzy teoretycznej i podstawowej, niezbędne jest opanowanie w czasie studiów sporego zakresu umiejętności profesjonalnych. Odróżnia to uczelnie techniczne od wielu wydziałów w uniwersytetach, takich jak historia czy filologia, gdzie mamy raczej do czynienia z przekazywaniem „wiedzy", bez potrzeby dodawania do tego jakiegoś zakresu „umiejętności".

Senat Politechniki Warszawskiej przeprowadził w latach 1984—85 analizę charakteru zajęć — oraz kwalifikacji osób je prowadzących — jakie składać się powinny na wykształcenie absolwenta, czyli magistra inżyniera.

Analiza wykazała, że na typowym wydziale tej uczelni:

- 35 proc. zajęć powinni prowadzić profesorowie (lub docenci), jako osoby o wysokich kwalifikacjach naukowych, czynne w rozwoju nauki,
- 55 proc. zajęć powinni prowadzić nauczyciele mający stopień doktora, lecz także wiedzę i umiejętności doświadczalne i profesjonalne, czynni w rozwoju badań i techniki (nazwiemy tę grupę — w uproszczeniu — adiunktami),
- 10 proc. zajęć mogą prowadzić asystenci, młodzi pracownicy przed doktoratem; kształcenie w renomowanej uczelni nie może się w znaczącym stopniu opierać na pracownikach początkujących, równocześnie zaś trzeba mieć możliwość sprawdzenia ich zdolności i predyspozycji dydaktycznych.

Jednakże ta pożądana struktura zajęć dydaktycznych nie oznacza, że identyczne mają być proporcje zatrudnienia kadry naukowo-dydaktycznej. Za mało byłoby ludzi młodych, o świeżych umysłach, dalekich od rutyny, generujących nowe pytania, często także nowe odpowiedzi. Należy zatem w nowy sposób spojrzeć na grupę najmłodszą: powiększyć ją liczebnie np. czterokrotnie, z równoczesnym zmniejszeniem etatowego obciążenia dydaktycznego do 1/4 obecnego pensum.

Powstaje w ten sposób na najmłodszym szczeblu pewnego rodzaju symbioza asystentury i studiów doktoranckich (na przykład w formie 1/4 etatu i pełnego stypendium doktoranckiego). W wyniku powiększenia grupy najmłodszej otrzymamy następującą strukturę zatrudnienia nauczycieli akademickich:

- profesorowie (i docenci) 27 proc.
- nauczyciele ze stopniem doktora („adiunkci") 42 proc.
- asystenci-doktoranci 31 proc.

Byłoby oczywiście błędem uważać te liczby za wytyczne uniwersalne, słuszne dla każdego wydziału uczelni technicznej. Będzie o tym mowa nieco dalej, teraz podkreślmy tylko istotę rzeczy: **potrzebna jest duża grupa nauczycieli, którzy mają dobre przygotowanie i kwalifikacje naukowe (stopień doktora) oraz nie zaniedbując rozwoju swojej wiedzy potrafią prowadzić laboratoria, projekty, pracownie komputerowe i inne zajęcia związane z umiejętnościami profesjonalnymi.**

DROGI AWANSU

Grupa najmłodsza powinna składać się z osób zatrudnionych na około 5 lat; w tym czasie mogą zostać rozpoznane kwalifikacje oraz predyspozycje psychiczne i intelektualne do pracy naukowej, może zostać ukończona lub poważnie zaawansowana praca doktorska. Niewielka liczba zajęć dydaktycznych pozwoli sprawdzić drugi ważny zespół cech osobowych — talent przekazywania wiedzy, gotowość kierowania myśli i czasu ku studiującej młodzieży. Pierwszy 5-letni okres nie ma stwarzać obietnicy dalszego zatrudnienia; w zasadzie powinien po nim nastąpić staż zawodowy, a ponadto ze stosunków ilościowych wynika, że tylko co trzecia osoba z tej grupy znaleźć może zatrudnienie w uczelni jako adiunkt.

Chwila ta powinna stać się zarówno dla uczelni, jak dla pracownika momentem kluczowym. Pracownik ma w tej chwili 30—32 lata (zależnie od potrzeby stażu zawodowego) i w zasadzie wybiera dla siebie zawód nauczyciela akademickiego; uczelnia ze swej strony nie powinna postępować pochopnie i stwarzać nadmiaru adiunktów, dla których potem nie ma miejsca, niezależnie od ich wartości i kwalifikacji.

Młody doktor zatrudniony na stanowisku adiunkta otrzymuje zadania dydaktyczne oraz warunki osobistego rozwoju. Stosownie do predyspozycji i możliwości następuje tu w uczelni technicznej zróżnicowanie dróg. Jedni spośród młodych adiunktów wykazują uzdolnienia teoretyczne, szybko trafiają na własną ścieżkę naukową, uzyskują stopień doktora habilitowanego; inni są bardziej pociągani przez tematykę techniczną, prowadzą prace rozwojowe i badawcze, doskonalą się profesjonalnie. Uczelnia potrzebuje obu tych rodzajów nauczycieli, pod warunkiem że reprezentują oni — każdy w swoim rodzaju działalności i kwalifikacji — odpowiednio wysoki poziom.

Moment sprawdzenia, zgodnie z ustawą o szkolnictwie wyższym z 1982 r., następować miał po 9 latach. Adiunkt, który poszedł drogą ściśle naukową i uzyskał habilitację zostawać miał docentem; adiunkt, który w zamian tego uzyskał wysokie kwalifikacje naukowo-techniczne i profesjonalne, miał być — w wyniku szczegółowej oceny przeprowadzonej pod auspicjami Senatu — mianowany na trwałe stanowisko nauczyciela akademickiego (w ustawie z 1982 r. „adiunkt stabilizowany", kategoria zatrudnienia zniesiona w r. 1985).

Istota sprawy polega na tym, że człowiek, który w wieku lat 30—32 wybrał zawód nauczyciela akademickiego powinien mieć pełną szansę — jeśli dobrze spełnia stawiane przed nim i jasno określone zadania — pozostania w zawodzie, to znaczy na uczelni. Pierwszym z tego wnioskiem jest konieczność limitowania liczby osób przyjmowanych na stanowisko adiunkta — ma ich być w przybliżeniu tyle, ile potrzeba na uzupełnienie ubytków. Drugim wnioskiem jest kierowanie rozwojem młodych nauczycieli w sposób dostosowany do potrzeb wynikających z procesu kształcenia. W uczelni technicznej na każdych 27 profesorów i docentów trzeba mieć 42 nauczycieli typu adiunktów, profesjonalistów ze stopniem doktora. Gdyby miało to być oparte na wyłącznie 9-letnim okresie zatrudnienia, jak tego chcą przepisy z 1985 r., tylko ok. 9 osób spośród każdych 42 przyjętych mogłoby przejść na wakujące miejsca w grupie profesorskiej; pozostałe 33 osoby, czyli ok. 80 proc. spośród przyjmowanych musiałby odejść, niezależnie od tego jakie byłyby ich osobiste osiągnięcia, nie wyłączając habilitacji.

Nie potrzeba wiele mówić o ewentualnym nastawieniu tak usytuowanych osób do zadań dydaktycznych; w swojej nader prowizorycznej i przejściowej sytuacji muszą one skierować całą uwagę na rozwój osobisty.

W pożądanym modelu zatrudnienia nauczycieli akademickich w uczelni technicznej sprawa postawiona jest inaczej: adiunktów zatrudnia się tylu, ilu wymaga proces kształcenia, ale część spośród nich ma zatrudnienie trwałe. Bliższa analiza pozwala obliczyć, że w przykładowej grupie 42 adiunktów byłoby 25 nauczycieli stałych (po 40 roku życia) oraz 17 osób w swym 9-letnim okresie początkowym. Z tych 17 osób ok. połowa powinna uzyskać stopień doktora habilitowanego, aby uzupełniać ubytki w 27-osobowej grupie profesorskiej (jedna habilitacja rocznie wśród 42 adiunktów obecnie jest ponad dwukrotnie mniej), druga połowa — pod warunkiem nie mniej dobrych, lecz odmiennych osiągnięć — przechodziłaby do grupy trwałej.

Stosowana dla tej grupy nazwa „adiunkt stabilizowany" powinna być rozumiana pozytywnie: nie jest to osoba, która „nie zrobiła habilitacji", lecz cenny i niezbędny dla uczelni nauczyciel akademicki. Można na niego liczyć przy tworzeniu nowych laboratoriów i pracowni, skryptów i materiałów dydaktycznych, opiece nad kołami naukowymi i inną aktywnością studencką. Rzecz oczywista, że niektórzy spośród przyjętych przed 9 laty adiunktów wymagań nie spełnią lub odejdą z innych przyczyn, będzie jednak także pewien dopływ osób dojrzałych spoza uczelni — np. tych dawnych doktorantów, którzy zrobili habilitacje pracując poza uczelnią.

W większości kierunków kształcenia w uczelniach technicznych nie jest możliwe i celowe, by wszystkie potrzebne rodzaje umiejętności profesjonalnych były reprezentowane przez nauczycieli akademickich własnych, to jest zatrudnionych wyłącznie w uczelni. W odróżnieniu od akademii medycznych, gdzie zespół szpitali uniwersyteckich może stanowić wystarczająco bogate źródło doświadczenia klinicznego, wiele specjalności technicznych musi sięgać do miejsc, gdzie odbywają się rzeczywiste procesy przemysłowe czy budowlane, do ludzi mających autentyczne doświadczenie konstrukcyjne, technologiczne i organizacyjno-ekonomiczne. **Podstawowym sposobem jest powoływanie doświadczonych i twórczych praktyków do pracy dydaktycznej na uczelni, do prowadzenia wykładów i kierowania częścią prac dyplomowych.** Najlepsze jest przy tym zatrudnienie równoległe, bez utraty kontaktu z życiem i rozwojem przemysłu; forma docentury i profesury kontraktowej jest tu szczególnie przydatna, satysfakcjonując wybitnych praktyków pod względem prestiżowym (docent lub profesor). Jednocześnie szanuje się i docenia ich odmienność.

W tym momencie wypada mi powrócić do podanego na początku artykułu (przy liczbach procentowych) sformułowania „profesorowie lub docenci jako osoby o wysokich kwalifikacjach naukowych, czynne w rozwoju nauki". Było to uproszczenie; orientacyjnie ok. 10—30 proc. mogą tu stanowić docenci i profesorowie kontraktowi, jako „osoby o wysokich kwalifikacjach, czynne w praktyce przemysłowej".

Właściwe zrozumienie wartości jakie wnoszą do procesu kształcenia docenci i profesorowie kontraktowi, wybitni profesjonaliści, jest rzeczą bardzo ważną zarówno dla samych uczelni, jak dla ustawodawców.

POLUBIĆ RÓŻNICE

Jest rzeczą naturalną, że uczelnie techniczne, a także poszczególne ich wydziały różnią się zadaniami i charakterem studiów — mierzonym proporcjami między zawartością wiedzy podstawowej i umiejętności profesjonalnych w programie kształcenia. Wpływ na to mają z grubsza biorąc trzy czynniki: kierunek studiów (różnice między architekturą, budownictwem, elektroniką, budową maszyn), potrzeby regionu (elektrotechnika na Śląsku i elektrotechnika w Warszawie) oraz możliwości kadrowe samej uczelni.

Różnice są pożądane, pożądane jest także, by każda uczelnia miała ambicję robić dobrze to, co robić powinna i potrafi. Nie trzeba się bać różnicowania charakteru kształconych inżynierów, trzeba się raczej do tego przyznawać i tym chwalić — chyba, że zróżnicowanie miałoby tłumaczyć słabość i niedouczenie.

Duże uznanie dla uczelni i wydziałów, które kształcą dobrych inżynierów, nie musi być równoznaczne z przyznaniem uprawnień do nadawania stopni naukowych. Zastrzegam się od razu, że linia rozróżnienia w zakresie kompetencji naukowych nie przebiega między politechnikami a szkołami inżynierskimi, jest bardziej skomplikowana; mówić trzeba raczej o konkretnych wydziałach, których możliwości i ambicje mogą być różnie usytuowane.

Kwestia stopni naukowych jest jedną z ważniejszych w całym obrazie nauki. **Poziom nadawanych stopni doktora jest legitymacją działającego w danym kraju systemu uniwersyteckiego.**

Ten właśnie stopień, a nie stopień doktora habilitowanego, służy dokonywaniu porównań i sprawdzaniu parytetów nauki w skali międzynarodowej. Doktoraty w dziedzinie nauk technicznych w Polsce charakteryzują się dość dobrą, jak się wydaje, wartością średnią, ale jednocześnie — jak to wielokrotnie wykazywały analizy Centralnej Komisji Kwalifikacyjnej — dużym rozrzutem, znaczną różnicą między „słabymi" i „bardzo dobrymi".

Jest zatem bardzo istotne, wręcz konieczne, by **nie czynić kroków mogących przynieść obniżenie poziomu średniego, a także zwiększenie już istniejącego rozrzutu.** Jest regułą, że obniżenie poziomu nadawanych doktoratów w kilku ośrodkach rozszerza się nieuchronnie na resztę systemu, gdyż wytwarza presję na zmniejszenie wymagań, znieczula recenzentów i rady naukowe — w myśl znanej od czasów Kopernika zasady, że gorszy pieniądz wypiera lepszy. Trzeba też pamiętać, że poziom doktoratów raz obniżony, praktycznie nie da się łatwo przywrócić do stanu poprzedniego, podobnie jak to ma miejsce z wartością pieniądza.

Jest rzeczą w moim przekonaniu konieczną, by pozostawić nadawanie stopni doktora w ręku tych, którzy mają wyższe niż doktor kwalifikacje naukowe, to jest w ręku doktorów habilitowanych i osób mających tytuł naukowy profesora. Warto tu przypomnieć negatywne skutki, jakie miała dokonana przed ok. 15 laty zmiana stanowiska „samodzielnego pracownika nauki" na „docenta" w jednostkach badawczo-rozwojowych. Zmiana ta przyniosła reakcję Centralnej Komisji Kwalifikacyjnej w postaci analizowania każdego kandydata pod kątem tego, czy ma on dorobek naukowy równoważny habilitacji. CKK nie mogła postąpić inaczej — docent mianowany w jednostce badawczo-rozwojowej otrzymywał certyfikat uprawniający do docentury w dowolnej szkole wyższej, miał pełne kompetencje w procesie nadawania stopnia doktora. Skutki pochopnego kroku były wieloletnie, negatywne i krzywdzące zarówno dla samych osób, które wyrósłszy w swym środowisku rzeczywiście miały kwalifikacje do kierowania pracami badawczo-rozwojowymi, jak też dla zatrudniających instytutów i ośrodków, które nie mogły awansować swoich cenionych pracowników. Co więcej, w wielu miejscach ambitni pracownicy skierowali swe wysiłki ku osiągnięciom osobistym i indywidualnym, to jest ku habilitacjom, podczas gdy rzeczywiste zadania jednostek badawczo-rozwojowych leżą w pracy zespołowej.

Powracając na grunt uczelni nie można zamykać oczu na to, że wiele wydziałów i całych szkół cierpi na niedostatek pracowników w grupie profesorskiej, czyli ma za mało profesorów i docentów. Określenie „za mało" trzeba sprecyzować; najczęściej doskwiera brak utytułowanych osób do obsadzenia stanowisk organizacyjnych, szczególnie prodziekanów i zastępców dyrektorów instytutów, których to stanowisk jest bardzo wiele. Dobrze sprawdzona praktyka Politechniki Warszawskiej jest taka, że doświadczeni adiunkci są zwykle lepszymi niż docenci lub profesorowie zastępcami dyrektora instytutu: łatwiej przyjmują na siebie wykonawcze czynności organizacyjne, są młodsi, jest ich wielu — łatwiej dokonać dobrego wyboru. To samo odnosi się do niektórych przynajmniej „resortów" prodziekańskich, nawet w praktyce wydziałów kadrowo bardzo silnych, jak na przykład Wydział Elektroniki Politechniki Warszawskiej.

Zamiast zatem narzekać na brak docentów i szukać możliwości ich powoływania na gruncie czysto formalnym, trzeba raczej sięgnąć po zmianę niektórych krępujących uczelnie przepisów o obsadzaniu stanwisk organizacyjnych.

Niedostatek profesorów i docentów może oczywiście mieć charakter merytoryczny, przez co rozumiem brak w danej jednostce osób o odpowiednich kwalifikacjach naukowych. **Sytuacja taka nie może być poprawiona w sposób szybki, a tym bardziej na drodze zabiegów formalnych, polegających na przemianowaniu stanowisk bądź obniżeniu wymagań.** Zabiegi takie dosyć łatwo, jak wskazywałem na przykładach, okazują się chybione.

Merytoryczne, a nie formalne spojrzenie powinno stać się punktem wyjścia do podejmowanych działań, czyli polityki kadrowej w poszczególnych uczelniach i w całym wyższym szkolnictwie technicznym.

PERSPEKTYWA

Byłoby przesadnym optymizmem sądzić, że struktura obecnie istniejącego zatrudnienia nauczycieli akademickich jest we wszystkich przypadkach dobra, że prawidłowy i odpowiadający potrzebom kształcenia jest rozkład ich kwalifikacji merytorycznych, że wystarczy nadać wybranym osobom tytuły formalne.

W wielu uczelnianych instytutach i wydziałach nazbyt duża część nauczycieli akademickich rozwinęła się w kierunku profesjonalnym i technicznym — nie dlatego, że tego potrzebuje proces kształcenia lecz z powodu takiego właśnie charakteru prowadzonych w jednostkach uczelni prac umownych. Połowa lub więcej środków finansowych potrzebnych na utrzymanie biegu uczelni nie pochodzi z budżetu edukacyjnego, lecz z umów na wykonywanie określonych prac. Prace te są także cennym źródłem uzupełnienia budżetów rodzinnych znacznej większości pracowników — nic więc dziwnego, że **w dużym stopniu prace umowne, a nie potrzeby kształcenia decydują o tym, co uczelnia robi, w jakim kierunku rozwija się jej kadra.**

Obok tego, **wiele jednostek uczelnianych od dłuższego już czasu nie miało dopływu młodych pracowników** — są one nasycone kadrą starszą wiekiem, głównie na skutek stosowanego przez wiele lat automatyzmu powoływania na stanowisko adiunkta każdego spośród asystentów, kto tylko zrobił doktorat.

Przełamanie istniejącej sytuacji, tam gdzie to jest potrzebne, może być dokonane stosunkowo najszybciej poprzez **angażowanie — przez kilka kolejnych lat — dostatecznej liczby młodych ludzi na stanowiska asystencko-doktoranckie,** to jest takie, gdzie zadaniem głównym jest własny rozwój naukowy. Rozwój ten trzeba otoczyć opieką, jednocześnie zaś ukierunkować na te dyscypliny i specjalności, w których odczuwany jest niedostatek docentów i profesorów.

Zważywszy na to, że uczelnie techniczne są obecnie mało nasycone studentami (na skutek zmniejszenia limitów przyjęć) oraz że mają one dostatecznie dużą liczbę doświadczonych nauczycieli akademickich ze stopniem doktora (adiunktów i starszych wykładowców), sytuacja jest dla rozwoju młodych sprzyjająca — nie muszą oni zostać obciążeni pełną dydaktyką.

Nie należy tutaj wylać dziecka z kąpielą: przyjąć młodych, a równocześnie zwolnić taką samą liczbę starszych, przenosząc na młodych ich obciążenie. Przy takim rozwiązaniu okazałoby się za lat 5 lub 8, że obiecujący i zdolni młodzi ludzie jednak się nie rozwinęli, gdyż zbyt wiele wysiłku musieli włożyć w przygotowanie i prowadzenie zajęć dydaktycznych. Byłoby to także rozwiązanie niekorzystne dla procesu kształcenia — zastąpienie nauczycieli doświadczonych i o dużej wiedzy przez uczących się młodych.

Istotą polityki zmierzającej do rzeczywistego odnowienia i odmłodzenia powinno być wykorzystanie do końca kadry obecnie posiadanej, czyli pełne obciążenie tej właśnie kadry zadaniami dydaktycznymi, z równoczesnym stworzeniem możliwie najlepszych warunków rozwoju dla ludzi młodych, zarówno nowo przyjętych, jak już zatrudnionych. W perspektywie 10—20 lat będą to pełnowartościowi docenci i profesorowie.

Może to paradoks, ale największą ostrożność wobec pokus szybkiego „stanięcia na nogi" poprzez nominacje na docentów bez dobrych kwalifikacji naukowych, ściąganie do uczelni osób, które nie znalazły dla siebie miejsca gdzie indziej i inne podobne zabiegi powinny przejawiać ośrodki uczelniane w chwili obecnej małe i słabo obsadzone. Ważniejsi dla nich być powinni dobrzy młodzi doktorzy — oni bowiem dają szansę osiągnięcia dobrej pozycji w przyszłości, podczas gdy forsowanie rozwoju „od góry" może prowadzić do formalnie dobrej sytuacji na dziś i najbliższe jutro, lecz zahamowania rozwoju w perspektywie czasu.

1. **W każdej uczelni musi być duży nadmiar młodych pracowników nauki w stosunku do powierzanych tej grupie ilości zajęć dydaktycznych; daje to dobre warunki szybkiego rozwoju indywidualnego, stwarza niezbędną w każdym środowisku naukowym „masę krytyczną" młodych umysłów, pozwala na dokonywanie selekcji pozytywnej, to jest zatrzymania w uczelni jednego spośród trzech lub czterech.**
2. **Przyjmowanie na stanowisko nauczyciela z doktoratem (adiunkta), w wieku ok. 30 lat, musi być dokonywane z wielką rozwagą: potrzebny jest okres wstępny do trwałego zatrudnienia w obranym zawodzie, odpowiedzialny pracodawca musi mieć przygotowane miejsce dla każdego, komu uda się spełnić jasne i od początku postawione wymagania.**
3. **Najpóźniej ok. 40 roku życia nauczyciela akademickiego zapaść powinna decyzja o zatrudnieniu trwałym; w uczelni technicznej będzie to stanowisko docenta lub stanowisko nauczycielskie o charakterze bardziej profesjonalnym (adiunkt stabilizowany). Nauczyciele o zatrudnieniu trwałym prowadziliby wówczas ponad 2/3 wszystkich zajęć dydaktycznych — można od nich oczekiwać zarówno perfekcji, jak oddania w tym zakresie.**
4. **Uczelnie techniczne nie mogą zapominać o docentach i profesorach kontraktowych, ceniąc sobie ich odmienność jako przede wszystkim praktyków, powiązanych z autentycznym działaniem w przemyśle i gospodarce.**
5. **Trzeba nie tylko dopuścić, ale pochwalać zróżnicowanie uczelni i wydziałów rozumiane w sensie zróżnicowania charakteru kształcenia, a nie różnic jakości.**
6. **Nie można czynić pochopnych i lekkomyślnych kroków, które doprowadzić mogą do obniżenia poziomu doktoratów: stopień doktora to legitymacja stanu nauki i uniwersytetów danego kraju.**
7. **W polityce kadrowej zmierzającej do odnowienia uczelni należy postawić na młodych; posiadaną starszą kadrę nauczycieli akademickich trzeba wykorzystać do kontynuowania dydaktyki tak, by młodzi byli odciążeni i mogli się koncentrować na intensywnym rozwoju naukowym. W perspektywie 10—20 lat będzie to nowa kadra profesorów i docentów.**
8. **Szukanie rozwiązań problemu kadrowego, w szczególności niedostatku docentów i profesorów w zabiegach i zmianach formalnych przynieść może więcej zagrożeń i destabilizacji, niż pożytku. Może lepszy jest niedostatek prawdziwych docentów i profesorów, niż dostatek nieprawdziwych?**

Prof. Władysław Findeisen, członek rzeczywisty PAN, wykłada w Politechnice Warszawskiej, w latach 1981—1985 był jej rektorem.

LISTY DO REDAKCJI

„MARZEC 68"

Przeczytałem dziwny list prof. K. Kąkola (POLITYKA 14). By wyjaśnić przyczyny mojego zdumienia, musimy cofnąć się nieco w czasie. W „Polityce" (nr 10) ukazał się wywiad red. M. Turskiego z prof. Z. Kozikiem. Na pytanie redaktora czy profesor Kozik znalazł w archiwach KC PZPR, do których został dopuszczony wraz z kolegą (nie wymienionym z nazwiska), materiały dotyczące spiskowej działalności syjonistów, które sprowokowały rozruchy studenckie, profesor odpowiedział, że na materiały tego typu działalności nie natrafił. K. Kąkola wyraźnie ta odpowiedź wzburzyła. Przecież jako redaktor naczelny tygodnika „Prawo i Życie" w owym smutnym czasie, szeroko otworzył swoje łamy dla R. Gontarza, który powołując się na rzekome materiały MSW, dowodził właśnie istnienia tego spisku żydowskiego (kryptonim „syjonistycznego"), a sam on jako komentator telewizji, dowodził tego samego.

K. Kąkol sądzi, że „informacja (udzielona przez prof. Z. Kozika), że archiwa MSW nie były mu udostępnione" dowodzi, że informacja ta nie powinna pojawić się w czołówce wywiadu, bo „ta informacja podważa przekonania o pełnowartościowości badań". A więc twierdzi p. K. Kąkol, że profesor Kozik nie miał prawa stwierdzić, że nie natrafił na spisek przeciwko państwu polskiemu ze strony określonej grupy obywateli PRL. I to, mimo iż wiadomo, że W. Gomułka nie zgodził się opublikować tej części swojego referatu na Kongresie Związków Zawodowych, w którym — zbyt pospiesznie, sądzę — twierdził, że pewna część Żydów polskich stanowi „piątą kolumnę" i następnie już 19 marca poddał krytyce tych aktywistów partyjnych, którzy sądzili, że „syjoniści stanowią poważne niebezpieczeństwo dla PRL" (cyt. z pamięci) i potępił wyraźnie antysemickie poglądy tych działaczy.

Pan K. Kąkol sądzi, że „ujawnienie archiwów MSW, MO, organów prokuratorskich i sądowych" pozwoli mu oczyścić się ze swej roli w procesie wyrzucenia tysięcy Żydów lub Polaków żydowskiego pochodzenia z partii, z pracy, z uprzejmego „zaproszenia" do opuszczenia Polski, domaga się konkretów „z nazwiskami, by nie zacierać problemów odpowiedzialności". Cóż, mogę — nie będąc archiwistą z zawodu, zapewnić, że postępuje zgodnie z przysłowiem „uderz w stół...". P. Kąkol doskonale zna — sądzę tak — niektórych „aktywistów owego marca", w którym otrzymał wreszcie nominację, na docenta przez Centralną Komisję Kwalifikacyjną. (...)

JÓZEF ZAWADZKI
em. prof. zw. UW i WSNS
Warszawa

„WIDEO"

Od pewnego czasu w środkach masowego przekazu lansowany jest mit o rzekomej liczbie magnetowidów w Polsce — 700 tys. Przytaczana liczba świadczyłaby, że praktycznie w co 17 mieszkaniu powinien być magnetowid. Nie wydaje się to realne.

Badania, które od kilku lat prowadzi Ośrodek Badania Opinii Publicznej, wykazują, że w rękach prywatnych magnetowidów jest znacznie mniej. W ostatnim badaniu — styczeń 1988 — zaledwie 1 proc. respondentów podało, że posiadają w swoim mieszkaniu tego typu sprzęt, stanowi to około 120 tys. gospodarstw domowych.

Dla dodatkowego zweryfikowania tych danych uzyskano w Pewexie Baltonie i Głównym Urzędzie Ceł informacje o liczbie magnetowidów sprowadzonych do Polski w latach 1985—87, a więc okresie znaczącego napływu tego sprzętu do kraju. Okazało się, że w ciągu tych trzech lat sprowadzono ich około 186 tys. A więc jest to liczba blisko czterokrotnie mniejsza od owych 700 tys.

Trzeba przy tym pamiętać, że część magnetowidów została zakupiona przez różne instytucje, a część wróciła za granicę za sprawą turystów polskich bądź zagranicznych nabywających ten sprzęt w Polsce.

Chociaż sam bardzo bym chciał aby w Polsce było 700 tys. magnetowidów, a nawet jeszcze więcej, to wydaje mi się, że relacje na ten temat należy opierać na faktach, a nie marzeniach.

WOJCIECH SIESICKI
Ośrodek Badania Opinii Publicznej
Warszawa