

ETYCZNE ASPEKTY PROCESU DOKTORYZOWANIA I HABILITOWANIA

Prof. dr hab. inż. Czesław Grabarczyk

*Sekcja Inżynierii Sanitarnej
Komitetu Inżynierii Lądowej i Wodnej PAN
c.grabarczyk@interia.pl*

Streszczenie

Prawidłowy przebieg procesu doktoryzowania i habilitowania niewątpliwie jest podstawowym warunkiem uzyskiwania odpowiednich kwalifikacji koniecznych do nadania tytułu naukowego. Z jednej strony, w wielu przypadkach pracownicy nauki szybko i sprawnie uzyskują twórcze i bardzo wartościowe osiągnięcia badawcze, które są podstawą do nadawania stopni i tytułu naukowego w młodym wieku. Znane są liczne nadzwyczaj wartościowe przykłady wzorcowych karier naukowych. Jednak z drugiej strony w Polsce utrzymuje się nabrzmiały „problem adiunktów”, którzy nie uzyskują habilitacji i odpowiednich awansów naukowych, w konsekwencji czego doznają oni stanu uciążliwego rozgoryczenia i frustracji, który wywiera także destrukcyjny wpływ na atmosferę zespołu lub środowiska naukowego. Konsekwencją tego są powtarzające się co kilka lat próby wzniesienia kampanii reformy systemu oceniania i awansowania pracowników nauki w celu rozładowania problemu adiunktów. Natomiast przyczyną takiego stanu rzeczy są zbyt często występujące przypadki wadliwie przeprowadzanych procesów doktoryzowania i habilitowania nauczycieli akademickich, na skutek popełniania różnorodnych błędów przez różnych uczestników procesu, które powinny być oceniane *w kategoriach etycznych*. W związku z tym referat jest zaproszeniem wszystkich rodzajów uczestników procesu doktoryzowania i habilitowania do przeprowadzenia wspólnego „rachunku sumienia” z uwzględnieniem katalogu dostrzeganych błędów różnego rodzaju, w celu sformułowania odpowiednich wniosków końcowych. Można przyjąć tezę, że wskazywanie i upowszechnianie wiedzy o zauważanych nieprawidłowościach może przyczyniać się do zwiększania efektywności kształcenia pracowników naukowych.

1. Wstępne założenia

Uzasadnieniem podjęcia problematyki referatu są:

1. występujące liczne i różnorodne problemy awansów naukowych na etapie poprzedzającym uzyskanie tytułu naukowego profesora;

2. przygotowywana kolejna nowelizacja ustawy o szkolnictwie wyższym, która ma zreformować system oceniania kwalifikacji i awansów naukowych, tak aby stworzyć warunki dla uproszczenia i przyspieszenia uzyskiwania tytułu profesora; oraz
3. wypowiedziane w prasie coraz częściej różnorodne dyskusyjne i często sprzeczne pomysły oraz poglądy, dotyczące tej reformy, bez wnikania w przyczyny problemów określonych w punkcie 1.

Wyrazem doniosłości problematyki, określonej w punkcie 1 i 2 dla utrzymania odpowiedniego poziomu akademickiego kształcenia, może być argumentacja zapowiedzianej przez posła Artura Górskiego (PiS) reformy *systemu oceniania i awansowania* nauczycieli akademickich w uczelniach wyższych, przedstawionego w Interpelacji nr 5021 do ministra nauki i szkolnictwa wyższego z dnia 19.09.2006 roku w sprawie *likwidacji stopnia naukowego doktora habilitowanego oraz tytułu profesora* (www.forum akademickie) i w artykule w *Życiu Warszawy* z dnia 8.11.2006 r.

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

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

Należy zauważyć i podkreślić, że nie tylko w Polsce w różnych dyscyplinach naukowych lub interdyscyplinarnych środowiskach naukowych występują **dwa warianty form** (modeli) uzyskiwania stopni i tytułów naukowych (czyli kwalifikacji), *przy obowiązywaniu tych samych przepisów formalno-prawnych i przy jednakowych uwarunkowaniach finansowych:*

1. Gdzie istnieją i dominują *wysoko wykwalifikowani nauczyciele pracy naukowej*, którzy posiadają wizję i koncepcję rozwoju swojej dyscypliny naukowej, obowiązują wysokie standardy naukowej pracy badawczej, praca jest dobrze zaplanowana i zorganizowana. Panuje atmosfera ambitnej i twórczej pracy, postęp pracy poszczególnych osób i wyniki są okresowo dyskutowane i oceniane, w rezultacie *pracownicy w młodym wieku uzyskują wartościowe i twórcze osiągnięcia naukowe, w konsekwencji czego uzyskują kolejne stopnie i tytuł naukowy.*
2. Gdzie dominują *utytułowani, ale nisko wykwalifikowani administratorzy*, którzy nie posiadają wizji i koncepcji rozwoju nauki w zakresie swojej jednostki organizacyjnej, którzy zapewniają sobie spokój przez dopuszczenie zasady „róbta co chceta”. Jednostką organizacyjną często kierują z zastosowaniem taktycznych kalkulacji i taktycznego rozgrywania. Wśród pracowników nie panuje atmosfera ambitnej i twórczej pracy naukowej, gdzie każdy pracownik z potem na czole „orze jak może”,

ale z kiepskimi rezultatami. W takich jednostkach organizacyjnych *zwiększa się liczba sfrustrowanych adiunktów z doktoratami, ale bez perspektyw dalszego rozwoju naukowego, a w krytycznych sytuacjach przepycha się miernoty przez kolejne progi awansowania (naukowego).*

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

W celu przygotowania podstaw¹ do przedstawienia *przeglądu (katalogu) i analizy* dostrzeganych *grzechów głównych* procesu doktoryzowania i habilitowania, popełnianych przez różnych uczestników tego procesu na poszczególnych etapach tego procesu, konieczne jest sformułowanie dawno przyjętych dwóch podstawowych zasad:

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

Zasadność warunków określonych w ostatniej zasadzie była weryfikowana empirycznie przez kilkadziesiąt lat w wielu państwach.

Do dalszych rozważań przyjmuję następujące **założenia**:

1. Habilitacja spełnia bardzo *ważną rolę w kształceniu pracowników nauki i oceny ich kwalifikacji*; w związku z tym *powinna być utrzymana*.
2. Przyczyną niezadowalającego postępu w uzyskiwaniu kwalifikacji koniecznych do uzyskiwania habilitacji i tytułu profesora najczęściej bywa *wadliwie przeprowadzany proces doktoryzowania oraz habilitowania*.
3. W celu opracowania przeglądu szczegółowych przyczyn, powodujących występowanie wyżej określonego stanu, należy opisać zauważane w niektórych przypadkach niewłaściwe spełnianie swoich ról przez poszczególnych uczestników procesu doktoryzowania i habilitowania, z uwzględnieniem
 - ról *indywidualnych*: doktorant lub habilitant, promotor lub kierownik naukowy, kierownik seminarium naukowego, recenzenci, kierownik katedry lub zakładu, dziekan kierujący pracą rady wydziału,
 - ról *gremialnych*: komisje przygotowujące wnioski dla rady wydziału, członkowie rad wydziałów biorący udział w głosowaniach.

¹ Szczegółowa bibliografia omawianych zagadnień jest przedstawiona w książce Grabarczyk, C., *Kształcenie pracowników nauki – w zakresie nauk technicznych i rolniczych*. Wydawnictwo SGGW, Warszawa 2001.

4. Zadania wszystkich uczestników procesu doktoryzowania i habilitowania *ramowo i formalnie* – na wszystkich jego etapach – określają odpowiednie przepisy prawne; można stwierdzić, że w tym zakresie nie ma zastrzeżeń.
5. Natomiast w realizacji postanowień przepisów prawnych niektórzy uczestnicy tych procesów, niestety dość często, pod pozorami skrupulatnej poprawności formalno-prawnej, postępują wysoce niewłaściwie lub wręcz nieuczciwie; takie postępowanie faktycznie nie spełnia wymogów prawnych i dodatkowo *powinno być oceniane w kategoriach etycznych* – zarówno etyki ogólnej, jak *etyki chrześcijańskiej w szczególności*.
6. W każdym przypadku takie postępowanie jest wysoce szkodliwe, gdyż wywiera demoralizujący wpływ na doktorantów lub habilitantów; dlatego zjawiska tego typu – mimo że są uznawane jako zjawiska tzw. *delikatnej natury* i żenujące – powinny być zauważane, opisywane i dyskutowane w środowiskach wszystkich uczestników omawianych procesów, w celu ich eliminowania lub chociażby ograniczania.

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

1. W obu przypadkach celem nadrzędnym jest uzyskanie odpowiednich kwalifikacji naukowych, a stopień naukowy ma być tylko i aż wskaźnikiem posiadania takich kwalifikacji;
2. W przypadku **doktoryzowania** przyjmuje się trzy wymagania:
 - opanowanie umiejętności *samodzielnego rozwiązywania zagadnień naukowych*, którą kandydat powinien *wykazać* w rozprawie doktorskiej i potwierdzić przy okazji publicznej obrony swojej rozprawy; stąd wynika ważny postulat wyboru odpowiedniej problematyki rozprawy, która umożliwi wykazanie opanowania określonych umiejętności;
 - opanowanie odpowiednio *szerokiej i pogłębionej ogólnej wiedzy teoretycznej z podstawowej dyscypliny naukowej*, którą jest związana rozprawa; wiedzę tę kandydat ma wykazać w treści rozprawy i w jej publicznej obronie oraz w wyniku ustnego egzaminu ze znajomości dyscypliny podstawowej;
 - opanowanie pewnych bardzo istotnych *podstaw wiedzy ogólnej, nie związanej z zakresem specjalizacji naukowej*; np. historii nauki i techniki, naukoznawstwa, wybranych działów filozofii, socjologii lub ich historii, praw rządzących funkcjonowaniem gospodarki państwowej itp.; w tym celu kandydat zobowiązany jest zdać ustny egzamin z tzw. dyscypliny dodatkowej.

Ponadto przyjmuje się dodatkowy wymóg, że

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

3. W przypadku **habilitowania** przyjmuje się konieczność opanowania nowych rodzajów umiejętności:
 - *samodzielnego prowadzenia badań naukowych* i monograficznego ujmowania rozwiązywanych zagadnień, *istotnych dla rozwoju nauki, w zakresie określonej dyscypliny naukowej* jako podstaw do stwierdzenia opanowania *umiejętności kierowania zespołami naukowymi*; stopień opanowania tej umiejętności kandydat powinien zaprezentować w rozprawie habilitacyjnej, która powinna wykazać, *na czym polega istotny wkład habilitanta w rozwój określonej dyscypliny naukowej*;
 - *przekazywania wiedzy* w stopniu koniecznym do udzielenia pozwolenia do *samodzielnego prowadzenia wykładów* w uczelni akademickiej; *wykazaniu* tej umiejętności służy tzw. *wykład habilitacyjny*.
4. Należy podkreślić zasadnicze różnice celów doktoryzowania i habilitowania oraz wymogów stawianych rozprawom doktorskim i habilitacyjnym. Rozprawa habilitacyjna to nie jest tylko większa rozprawa doktorska. Gdy ktoś mówi o likwidacji habilitacji, to tym samym wywołuje pytanie czy godzi się na rezygnację z opanowania odpowiednich umiejętności. A jeżeli tak, to czy w konsekwencji tego jest zgoda na radykalne obniżenie kwalifikacji przyszłych profesorów? Wielce zdumiewające i niebezpieczne są niejednoznaczne publiczne wypowiedzi rektorów niektórych uczelni akademickich.

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

Diagnoza przypadków wadliwego przeprowadzania procesu uzyskiwania kwalifikacji naukowych powinna być rozpatrywana co najmniej w dwóch zakresach:

- *opisu rzeczywistych warunków uzyskiwania kwalifikacji naukowych* oraz funkcjonowania tej grupy pracowników i konsekwencji tej problematyki;
- *poszukiwania przyczyn* powstawania problemu i metod jego likwidacji lub ograniczania.

2. Zarys ogólnego opisu wadliwych przypadków

1. Przyczyną licznych niepowodzeń w zakresie kształcenia kadr naukowych jest utrzymująca się od wielu lat **negatywna rekrutacja** kandydatów do pracy naukowej i dydaktycznej w uczelniach, sprowadzająca się do tego że *najbardziej zdolni i aktywni absolwenci nie wykazują zainteresowania pracą naukową* i przechodzą do pracy wysokopłatnej poza uczelniami – co jest konsekwencją wadliwej polityki państwa wobec szkolnictwa wyższego.
2. Taki stan rzeczy wywołuje zwiększone **zadania katedr i zakładów** w zakresie kształcenia pracowników naukowych, m.in. dla potrzeb realizowanych zadań dydaktycznych. Zadania te powinny obejmować:
 - *programowanie zakresów specjalizacji naukowej* każdego zatrudnianego nauczyciela akademickiego, w ramach której powinny być przygotowywane

rozprawy doktorskie i habilitacyjne, dla potrzeb realizowanych programowych zadań dydaktycznych;

- przydzielenie każdemu doktorantowi kompetentnego *nauczyciela pracy naukowej* – z własnej jednostki organizacyjnej lub z innej instytucji naukowej;
- organizowanie realizacji specjalizacji w *specjalistycznym zespole naukowym* własnej jednostki organizacyjnej lub umożliwienie stałej współpracy z taki zespołem w innej uczelni;
- umożliwienie uczestnictwa w *specjalistycznych seminariach i konferencjach naukowych*; często pod pretekstem braku funduszy łatwiej wyjechać na zagraniczny staż naukowy niż brać udział w międzyuczelnianych specjalistycznych seminariach naukowych; paradoksem jest to, że w celu odbycia odpowiedniej edukacji naukowej często łatwiej można wyjechać za granicę na staż naukowy, niż znaleźć w kraju odpowiednie środowisko naukowe z wysoko kwalifikowanym nauczycielem pracy naukowej; także należy zauważyć niechęć do nawiązywania między uczelnianych kontaktów naukowych w kraju.

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

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

3. Wśród wypromowanych doktorów, *znaczna ich część z różnych powodów nie prowadzi twórczej działalności naukowej i nie podnosi swoich kwalifikacji naukowych*; konsekwencją tego często jest występująca nadmierna ilość doktorów i niebezpiecznie mała ilość doktorów habilitowanych przy zmniejszającej się ilości profesorów;
4. Adiunkci, którzy zatrzymali się w rozwoju naukowym, *rzadko poddawani są selekcji (rotacji), co powoduje blokadę dla zatrudniania młodych uzdolnionych magistrów*; zaniechanie selekcji takich adiunktów w rezultacie *sprawia wielką krzywdę magistrów*.

Często profesorowie, kierujący odpowiednimi jednostkami organizacyjnymi uczelni, uchylają się przed przeprowadzaniem **selekcji** pracowników, u których wystąpił *zanik aktywności naukowej*; w konsekwencji tego w *karierze* nauczycieli akademickich coraz bardziej upowszechnia się *jednokierunkowy proces*, który może być opisany z zastosowaniem **analogii do rury** z wewnętrznymi kolcami, umożliwiającymi poruszanie się tylko w jednym kierunku, przy braku otworów wyjściowych po drodze.

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

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

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

3. Przegląd grzechów głównych wadliwej realizacji procesu uzyskiwania kwalifikacji.

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

- *indywidualni* – kierownicy katedr, promotorzy, kierownicy seminariów, recenzenci i dziekani;
- *gremialni* – uczestnicy specjalistycznych seminariów naukowych, komisje egzaminacyjne, komisje badające sprawę, rady wydziałów.

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

zauważa się; w związku z tym wtedy ocena wg kryteriów etycznych musi być wysoce negatywna.

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

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

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

1. Związane z **rolą promotora** w procesie doktoryzowania. Z założenia promotor ma być *nauczycielem pracy naukowej, umiejętności posługiwania się metodami naukowymi odpowiedniej dyscypliny naukowej*, a także wychowawcą doktoranta. Do obowiązków promotora należy m.in.:
 - poznanie zainteresowań naukowych kandydata, jego poglądów na pracę badawczą, uzdolnień intelektualnych oraz kwalifikacji moralnych;
 - ponoszenie odpowiedzialności za stwierdzenie wystarczających kwalifikacji kandydata do przygotowania rozprawy doktorskiej;
 - dokonywanie oceny zasadności i poprawności sformułowań zagadnień badawczych, w kontekście istniejącej wiedzy naukowej, w świetle zagranicznego i krajowego piśmiennictwa;
 - sprawowanie pieczy nad poprawnym i samodzielnym opracowywaniem zagadnień badawczych, trafnością wyboru metod badawczych, aparatury badawczej, interpretacji uzyskiwanych wyników oraz formułowanych wniosków;
 - stwierdzenie osiągnięcia założonych celów badawczych i zakończenia przygotowania rozprawy doktorskiej, a tym samym potwierdzenie, że doktorant osiągnął wszystkie cele procesu doktoryzowania.

W związku z tym, *promotorem może być tylko* – w pełnym znaczeniu tego pojęcia – *specjalista w zakresie dyscypliny naukowej*, w ramach której przygotowywana jest rozprawa doktorska, gdyż promotor może rozwinąć talent naukowy doktoranta albo go *zniweczyć*. Dlatego promotorów należy oceniać nie na podstawie ilości wypromowanych

doktorów, lecz na podstawie ilości wykształconych i wychowanych *twórczych indywidualności naukowych*. Odpowiedzialność za niejednokrotnie wadliwy przebieg procesu doktoryzowania *spada przede wszystkim na promotorów*, którzy nierozważnie przyjęli wyżej określone obowiązki.

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

- podejmowanie się promotorstwa przez osoby, których *celem jest odpowiednia ilość wypromowanych doktorów, gdy ich poziom jest drugorzędny, natomiast celem nadrzędnym takich promotorów jest szybkie spełnienie warunków dla własnego awansu naukowego*, bez zabiegania o wysoką jakość kwalifikacji naukowych promowanych doktorów;
- takiej pokusie najczęściej poddają się nowo wypromowani doktorzy habilitowani, którzy bez szerszej i pogłębionej koncepcji programu badań naukowych poszukują naiwnych doktorantów; po szybkim wypromowaniu tacy promotorzy porzucają swoich doktorantów, przestają interesować się ich dalszym rozwojem naukowym; ofiarami takiego nagannego procederu najczęściej padają uczestnicy źle prowadzonych studiów doktoranckich z dużą ilością uczestników;
- podejmowanie się promotorstwa przez osobę która *nie jest specjalistą w dyscyplinie naukowej, w ramach której przygotowywana jest rozprawa doktorska*; takiej pokusie najczęściej poddają się kierownicy katedr wielodyscyplinarnych, kiedy w katedrze nie ma kompetentnego specjalisty w odpowiednim zakresie; tacy kierownicy, zamiast poszukać wysoko wykwalifikowanego promotora w innej uczelni, stwarzają pozory, że oni znają się na wszystkim; niezawodnym testem rozstrzygającym występowanie takiego przypadku są odpowiedzi na pytania zgłaszane pod adresem przyszłego promotora, np. na jakie pytania będzie poszukiwana odpowiedź, bliższego określenia zjawiska, jakie będzie badane, uzasadnienia wyboru metody badawczej itp.; odpowiedzi w takich przypadkach jednoznacznie wykazują brak kompetencji wnioskodawcy;
- zacieranie różnic pomiędzy twórczym poszukiwaniem odpowiedzi na określone pytania o naukowym charakterze poznawczym a usługowym opracowaniem nawet złożonego zagadnienia technicznego, ale wg znanych metod stosowanych rutynowo;
- bardzo niebezpiecznymi, ale cenionymi przez miernoty intelektualne, są promotorzy despoci, którzy nie pozostawiają doktorantowi żadnej swobody na własną twórczą inwencję badawczą, którzy wtrącają się i narzucają doktorantowi najdrobniejsze szczegóły; taki sposób postępowania powoduje psychiczne i intelektualne niszczenie doktoranta; najczęściej taką postawę przyjmują promotorzy początkujący, nie doświadczeni w kształceniu metod naukowej pracy badawczej;
- ograniczanie roli promotora tylko do firmowania swoim autorytetem działalności badawczej doktoranta, wtedy kierownicy naukowci i promotorzy **spełniają swe role tylko formalnie**, *nie są nauczycielami pracy naukowej*; zbyt wielu profesorów nie wykazuje aktywności w zakresie rzeczywistego kształcenia *umiejętności prowadzenia twórczych badań naukowych*, prowadzących do nowej wiedzy naukowej; tego typu przypadki najczęściej występują wtedy gdy

profesorowie są przeciążeni innymi obowiązkami, ale wtedy nie powinni się podejmować odpowiedzialnych obowiązków promotorów.

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

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

Konsekwencją ostatnich dwóch rodzajów zaniechań najczęściej jest to, że habilitant tworzy *naukę zaściankową*, o niskiej wartości poznawczej – dla „istotnego wkładu w rozwój odpowiedniej dyscypliny naukowej”, trudną do zaakceptowania przy końcowej ocenie procesu habilitowania.

3. Związane z **recenzowaniem** w procesie doktoryzowania i habilitowania.

Do obowiązków recenzentów **rozpraw doktorskich** należy przedstawienie merytorycznie uzasadnionych – a nie werbalnych – odpowiedzi na trzy pytania:

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

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

Do obowiązków recenzentów **rozpraw habilitacyjnych** należy opracowanie opinii, zgodnie z *ogólnymi kryteriami oceny prac naukowych*, obejmującymi m.in. *sformułowanie odpowiedzi na pierwsze dwa wyżej sformułowane pytania*.

Ponadto recenzja powinna zawierać odpowiedź na pytania:

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

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

Do negatywnych zjawisk w zakresie recenzowania można zaliczyć:

- Najbardziej groźnym i wysoce nagannym jest wręcz *poszukiwanie recenzentów niekompetentnych, z pominięciem istniejących specjalistów w odpowiednim zakresie, z przekonaniem, że „im mniej kompetentny jest recenzent, tym lepiej dla ocenianej sprawy”*; w takich przypadkach *na ocenę negatywną zasługują także osoby wmanipulowane w taki proceder*, które mniej lub bardziej świadomie przyjmują do opracowania recenzję; wtedy recenzje sprowadzają się do opisu rozprawy, są ogólnikowe, niemerytoryczne, nie zawierają koniecznych odpowiedzi na wyżej określone pytania.
- Znaczna część przygotowywanych recenzji charakteryzuje się *brakiem odpowiedzi na wyżej określone pytania*; braki w tym zakresie kamuflowane są groteskową uczonością, polegającą na tym, że autorzy przedstawiają swoistą buchalterię dotyczącą ilości stron rozprawy i poszczególnych rozdziałów, informują, ile zawiera rysunków i tablic oraz ile zawiera pozycji piśmiennictwa – z podziałem na języki i okresy publikacji; następnie streszczają lub nieco przerabiają streszczenie autora, czyniąc przy tym uwagi merytoryczne; bardzo pilni recenzenci przytaczają błędy stylistyczne i wadliwą interpunkcję oraz usterki maszynopisu, natomiast pedanci podają przy tym strony i wiersze, chcąc udowodnić, że dzieło doktoranta przestudiowali wnikliwie; wtedy *w lawinie zupełnie nieistotnych informacji ginie istotny merytoryczny sens recenzji*

Można przewidywać, że wszystkie wskazane nieprawidłowości związane z recenzowaniem radykalnie by uległy zanikowi, gdyby został wprowadzony obowiązek publikowania recenzji razem z rozprawami – jako załączniki.

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

Nierzadko można zauważyć różnorodne **nieprawidłowości** dotyczące przebiegu egzaminu doktorskiego z *podstawowej dyscypliny naukowej*, np.:

- Przed egzaminem nieoficjalnie doktorant zostaje poinformowany *o znacznym zawężeniu zakresu egzaminu*, który nie wykracza poza problematykę przygotowanej rozprawy doktorskiej;
- Pytania egzaminacyjne, które na egzaminie są stawiane przez promotora i recenzentów, bywają wcześniej uzgadniane z doktorantem, co należy traktować jako *poważne wykroczenie*;
- Rzadko w skład komisji egzaminacyjnej powoływany jest *egzaminator odpowiedniej dyscypliny*;
- Niekiedy odpowiedzi na pytania na egzaminie doktorskim zdyskwalifikowałyby nawet studenta na egzaminie kursowym, tymczasem komisja wystawia oceny pozytywne.

Biorąc pod uwagę doniosłą rolę jaką spełnia egzamin doktorski, przed tajnym głosowaniem w sprawie nadania stopnia naukowego *rada wydziału powinna być zapoznawana z przebiegiem egzaminu* – z podaniem zadanych pytań wraz z ocenami za poszczególne pytania. *Konieczne jest dowartościowanie i odformalizowanie egzaminu w całym przewodzie, który najczęściej bywa dyskretnie przemilczany*.

5. Do nieprawidłowości, występujących podczas **obron rozpraw doktorskich i kolokwii habilitacyjnych** można zaliczyć:
- zadawanie pytań nie mających nic wspólnego z *dociekaniem, w jakim stopniu zostały osiągnięte cele procesu doktoryzowania lub habilitowania*;
 - tolerowanie *braku merytorycznych i pogłębionych odpowiedzi na zadawane pytania*; nie zauważanie tego, że kandydat *pozoruje udzielanie odpowiedzi albo w dobrej wierze udziela odpowiedzi kompromitującej*.
6. W związku z **opracowywaniem dokumentacji końcowej** można wskazać na dwie niedopuszczalne nieprawidłowości:

- angażowanie przez dziekana doktoranta lub habilitanta do redakcyjnego opracowywania dokumentacji, z zadaniem odpowiedniego merytorycznego wyretuszowania protokołu; jest to wysoce niewychowawcze, demoralizujące i szkodliwe;
- nieudostępnianie uczestnikom obrony lub kolokwium protokołów do merytorycznej akceptacji.

4. Wnioski i uwagi końcowe

1. Przedstawione liczne mankamenty procesów uzyskiwania kwalifikacji naukowych, występujące nierzadko, *nie powinny przysłaniać wielu uczelnianych środowisk naukowych, gdzie bezwzględnie są przestrzegane wysokie standardy uzyskiwania stopni naukowych i tytułu profesora – w stosunkowo młodym wieku*. Ilustracją takich możliwości mogą być trzy wybrane przykłady rzeczywistych karier naukowych – przedstawione w poniższej tabelicy.

Wybrane 3 przykłady dynamiki karier naukowych
w zakresie nauk technicznych – z jednego instytutu uczelnianego

		X	Y	Z
		wiek		
aktualny		59	54	55
u z y s k a n i a	mgr mat.	22		
	mgr inż.	24	22	23
	dr	27	25	26
	dr hab.	30	29	29
	prof. - tytuł	36	37	36
	prof. zw.	41	40	40
	czł. koresp. PAN czł. rzecz. PAN	44 51	52	51
l. wyprom. doktorów		20	20	15
l. publikacji		234 (12)	310 (12)	280 (15)

2. Uzasadnieniem dla wymogu, określonego w odpowiednich przepisach, uzyskiwania stopni naukowych w określonym czasie jest *empirycznie wyznaczony wykres sprawności intelektualnej człowieka w zależności od wieku*. Wykres ten, dla wieku z przedziału 30 do 35 lat przyjmuje wartość maksymalną, *potem szybciej lub wolniej spada, w zależności od predyspozycji indywidualnych człowieka*.

Z tego wykresu wynikają dwa **wnioski**:

- stopnie i tytuły naukowe, po spełnieniu odpowiednich warunków, powinny być uzyskiwane w młodym wieku, przed przekroczeniem wieku ekstremalnej sprawności intelektualnej;
- w celu spełnienia powyższego warunku, konieczne jest zapewnienie każdemu doktorantowi i habilitantowi odpowiedniego kierownika naukowego.

3. Do prawidłowego rozwoju naukowego doktorów i doktorów habilitowanych, często *bardziej niż pieniądze potrzeba wysokowykwalifikowanych nauczycieli pracy naukowej*; o czym świadczyć może zbyt duża część wniosków o granty – na bardzo niskim poziomie naukowym.
4. Często zapomina się, że **warunkiem** prawidłowego rozwoju naukowego doktoranta i habilitanta jest możliwość uczestniczenia w pracach *specjalistycznego seminarium naukowego, kierowanego przez wybitnego PROFESORA - nauczyciela pracy naukowej*.
5. Dlatego wśród nauczycieli akademickich *kluczową rolę w dalszym ciągu powinien spełniać PROFESOR, gdyż od jego kwalifikacji, kompetencji i postawy w szczególności zależy rozwój naukowy doktorantów i habilitantów*.
6. Występują znaczne braki międzyuczelnianych *specjalistycznych SZKÓŁ NAUKOWYCH* w zakresie różnych dyscyplin naukowych, tworzących środowisko prawidłowego rozwoju naukowego magistrów, doktorów i doktorów habilitowanych – w szczególności dla tych, którzy na co dzień pracującą w rozproszeniu w różnych uczelniach.
7. *Zamiast likwidować tytuł naukowy profesora, w celu zwiększenia ich aktywności m.in. w zakresie doktryzowania i habilitowania, należy podwyższyć dotychczasowe wymagania do nadawania tytułu naukowego PROFESORA, wprowadzając dodatkowy warunek – konieczności wykazania:*

- posiadania wyraźnie określonego zakresu swojej SPECJALNOŚCI NAUKOWEJ (badawczej), rozumianej jako *trwale ukształtowany zakres działalności badawczej*, obejmujący zakres wiedzy i umiejętności, najczęściej w obrębie jednej dyscypliny naukowej, jaki – przy aktualnym poziomie jej rozwoju, w danym miejscu i czasie – **jeden pracownik nauki** może opanować *dla skutecznego prowadzenia twórczych badań naukowych i dydaktyki* na poziomie akademickim.

Tak określony i ukształtowany zakres kompetencji charakteryzuje się opanowaniem umiejętności posługiwania się *wyspecjalizowanymi metodami postępowania naukowego, charakterystycznymi dla danej dyscypliny naukowej*.

- posiadania koncepcji i programu rozwoju DYSCYPLINY NAUKOWEJ, rozumianej jako system *należycie uzasadnionych i niesprzecznych twierdzeń i hipotez* oraz zawierający *uporządkowaną i odpowiadającą aktualnemu stanowi poznania naukowego wiedzę* o
 - zjawiskach i prawidłowościach danej dziedziny rzeczywistości (przyrodniczej, fizycznej, technicznej itp.)
 - sposobach **jej badania** oraz praktycznego jej przekształcania, a także
 - metodach wykorzystywania wiedzy naukowej do praktycznej działalności, np. inżynierskiej.
- posiadania udokumentowanych osiągnięć w zakresie prowadzenia seminariów naukowych lub czynnego uczestniczenia ze swoimi doktorantami i habilitantami w specjalistycznych seminariach naukowych odpowiedniej SZKOŁY NAUKOWEJ, rozumianej jako *zespół uzdolnionych i aktywnych pracowników nauki, charakteryzujący się trwale ukształtowanym zakresem działalności*

badawczej, najczęściej w obrębie jednej dyscypliny naukowej, który w tym zakresie jest twórczo rozwijany.

Warunki konieczne do zaistnienia:

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

Warunek dostateczny:

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

Uwaga uzupełniająca:

W skład zespołu mogą wchodzić pracownicy nauki z *różnych ośrodków naukowych* a nawet z różnych państw.

- posiadania *kwalifikacji i zdolności* do kształcenia pracowników naukowych;

Są to warunki konieczne do stwierdzenia, czy kandydat do nadania tytułu PROFESORA ma kwalifikacje do *bycia nauczycielem pracy naukowej i wychowawcą kadr naukowych*.

8. Istnienie w uczelniach PROFESORÓW z takimi kwalifikacjami w zakresie określonych *dyscyplin naukowych* jest warunkiem *prawidłowego przebiegu uzyskiwania kwalifikacji naukowych i dydaktycznych w procesie doktoryzowania i habilitowania*.
9. Dotychczasowy wymóg – do uzyskania tytułu naukowego profesora – wypromowania odpowiedniej ilości doktorów *nie może być traktowany formalnie* jako sposób na uzyskiwanie punktów koniecznych do awansu naukowego, lecz *powinien zależeć od jakości wypromowanych doktorów*.
10. Bezwzględnie należy *wymagać, aby promotor i recenzenci byli specjalistami w zakresie przygotowywanych rozpraw*; nie może być dopuszczalne aby promotor np. nie znał metod, jakimi posługuje się doktorant.
11. Należy *przywrócić katedrom i zakładom pierwotną rolę, naukowych i dydaktycznych jednostek organizacyjnych skupiających specjalistów w określonym zakresie, gdzie na wysokim poziomie prowadzi się naukowe prace badawcze, pod kierownictwem profesora, który powinien być jednoosobowo odpowiedzialny za postęp kwalifikacji naukowych i dydaktycznych pracowników*.
12. *W przypadku braku profesora katedra powinna być likwidowana*. Kandydaci do objęcia stanowiska kierownika katedry powinni być zobowiązani do przedstawienia radzie wydziału *koncepcji i programu działalności katedry* *jaki zamierzają realizować*; oraz okresowo, np. co 3 lub 4 lata, do składania odpowiedniego sprawozdania i planów na dalszy okres.
13. Powoływanie na stanowiska profesorów (uczelnianych) bez habilitacji i *likwidacja tytułu naukowego PROFESORA zalegalizuje obniżanie poziomu kwalifikacji nauczycieli akademickich oraz zdemobilizuje ich aktywność naukową* i w

konsekwencji będzie przyczyniać się do obniżenia poziomu akademickiego kształcenia oraz w dalszej konsekwencji będzie zwiększać dystans cywilizacyjny – chociażby pomiędzy Polską i Finlandią.

14. Konieczna jest zmiana w państwie polityki płacowej, która aktualnie wymusza tzw. *negatywną rekrutację* do pracy w uczelniach wyższych, kiedy uzdolnieni, pracowici i ambitni absolwenci podejmują pracę poza uczelniami, natomiast do pracy w uczelniach – z konieczności – przyjmowane są osoby bez koniecznych uzdolnień, mało aktywne i niezaradne życiowo.