

Tadeusz Wawak
Uniwersytet Jagielloński

Etyka w zarządzaniu w szkole wyższej

1. Dobre Praktyki w Szkołach Wyższych

Z inicjatywy Fundacji Rektorów Polskich, popartej przez KRASP (Konferencję Rektorów Akademickich Szkół Polskich) został opracowany Kodeks DOBREJ PRAKTYKI W SZKOŁACH WYŻSZYCH. Ten nie znany w uczelniach Kodeks opracowany przez Komisję, pod kierunkiem ks. prof. A. Szostka, został uchwalony przez Zgromadzenie Plenarne KRASP w dniu 26 kwietnia 2007 r. na Uniwersytecie Jagiellońskim w czasie uroczystości Dziesięciolecia KRASP.¹

W preambule Kodeksu stwierdzono, że „Podstawową wartością etosu akademickiego jest prawda”² oraz określono podstawowe cele dla realizacji których powołano uczelnie. Warto je w tym miejscu przypomnieć, albowiem są szkoły wyższe, które o nich nie do końca pamiętają. Do tych celów w Kodeksie zaliczono w następującej kolejności:³

- cele badawcze – „rzetelnie poszukiwać, a wyniki tych poszukiwań dokumentować”;
- cele dydaktyczno-wychowawcze – „kształcić młode pokolenie w metodycznym jej poznawaniu, wspierać jego rozwój intelektualny i moralny, a także przygotowywać przyszłych absolwentów do odpowiedzialnego pełnienia funkcji publicznych i zawodowych w demokratycznym państwie”;
- cele społeczne – „wspierać rozwój kulturowy i cywilizacyjny całego społeczeństwa.

Realizacja tych trzech celów wymaga aby uczelnie były instytucjami otwartymi oraz przedsiębiorczymi, poszukującymi dróg realizacji podstawowych wartości humanistycznych, podejmującymi wyzwania zmieniającego się świata, współpracując z innymi podmiotami społecznymi, i jednocześnie uwzględniając tradycję rozwoju i swego regionu.

Zbyt często niektóre szkoły wyższe w Polsce ograniczają swoje cele do realizacji rentownej, ale nie o najwyższym poziomie dydaktyki, przynoszącej korzyści założycielowi i wykładowcom, którzy zapominają o wartościach i zasadach etosu akademickiego. Tymczasem uczelnie wykonując swoje zadania kształtują swą immanentną kulturę instytucjonalną, której poziom, siła oddziaływania zależy od postawy wszystkich pracowników i studentów uczelni. Główną rolą pełnią tu jednoosobowe i kolegialne organy władzy uczelni, wydziałów, instytutów, a szczególnie rektor, kanclerz i dziekani.

¹ W skład Komisji wchodził: przewodniczący – ks. prof. A. Szostek, sekretarz – prof. E. Chmielecka oraz profesorowie: W. Gasparski, A. Koźmiński, Z. Szawarski, J. Woźnicki i mgr M. Chałupska.

² „Kodeks DOBREJ PRAKTYKI W SZKOŁACH WYŻSZYCH”, opracowany przez KRASP i FRP. Wyd. Fundacja dla Uniwersytetu Jagiellońskiego”. Kraków, czerwiec 2007 r., s. 6.

³ Tamże, s. 6.

KODEKS DOBREJ PRAKTYKI W SZKOŁACH WYŻSZYCH formułuje dziesięć zasad fundamentalnych dobrych obyczajów w kierowaniu uczelnią, które wykraczają, siłą rzeczy, ponad wymogi prawa obowiązującego w kraju i w szkołach wyższych. Do tych fundamentalnych zasad (przykazań) zaliczono następujące⁴:

- zasada służby publicznej;
- zasada bezstronności w sprawach publicznych;
- zasada legalizmu;
- zasada autonomii i odpowiedzialności;
- zasada podziału i równowagi władzy w uczelni;
- zasada kreatywności;
- zasada przejrzystości,
- zasada subsydiarności,
- zasada poszanowania godności i tolerancji,
- zasada uniwersalizmu badań i kształcenia.

Zasada służby publicznej

Każda uczelnia powinna realizować, jasno określoną swą misję, którą powinno być zgłębianie i szerzenie prawdy pro publico bono. Uczelnia nie powstaje dla zysku ale do pomnażania dobra wspólnego kraju oraz umacniania dojrzałej demokracji oraz służenie społeczeństwu⁵. Dlatego też na nauczycielach akademickich ciąży prowadzenie rzetelnych badań oraz kształcenie przyszłych elit naukowych, czesława.marchewka@uj.edu.plkulturalnych i politycznych o otwartych horyzontach myślowych, wrażliwych na prawdę, sprawiedliwość i praworządność; nie tylko w słowach ale i w czynach.

Zasada bezstronności

Uczelnie powinny uczestniczyć w życiu publicznym i zabierać głos w doniosłych społecznie sprawach. Na uczelniach spoczywa szczególna odpowiedzialność społeczna, ponieważ obdarzone są one przywilejem autorytetu i instytucji życia publicznego. Wymaga to od nauczycieli akademickich bezstronności i obiektywizmu⁶.

W praktyce bywa różnie. Wprawdzie w szkołach wyższych przestały działać partie polityczne, pozostały jednak ich społeczno-zawodowe nadbudowy w postaci związków zawodowych, które przejęły na siebie pewne aspekty działalności politycznej. Członkowie byłych i obecnych partii politycznych stworzyli nieformalne grupy quasi partyjne, zajmujące się lobbieniem, mobbingiem albo utworzyli tzw. „grupy trzymające władze” lub tzw. grupy opiniotwórczych profesorów. Działalność tych nieformalnych grup nacisku w okresie wyborów władz w uczelni oraz po przyjęciu kontroli na uczelni, na wydziale czy w instytucie staje się blokadą rozwoju jednostek organizacyjnych uczelni.

Zdarza się, że te grupy społeczno-politycznego nacisku (działając jak partie z minionej epoki) realizują swoje cele prywatne. Jednocześnie brutalnie wykorzystują powiązania między sobą do przyspieszenia awansu „swoich” oraz blokowania

⁴ Tamże, s. 7 – 9.

⁵ Tamże, s. 7.

⁶ Tamże, s. 7.

rozwoju i awansu innym, szczególnie tym uznanym za niebezpiecznych dla funkcjonowania tych nowych grup społeczno-politycznych, związanych najczęściej z obecnymi partiami politycznymi i związkami zawodowymi.

Zasada legalizmu

Uczelnie są zobowiązane do działań legalnych i kształtowania wśród studentów kulturę poszanowania prawa oraz bezstronnego stosowania zasad i procedur określonych przez kompetentne organy. Poszanowanie prawa eliminuje możliwość stosowania w uczelni różnych zasad interpretacji np. regulaminu studiów przy rozpatrywaniu indywidualnych spraw studentów⁷.

Tymczasem zdarza się, że tzw. „dzieci specjalnej troski” są traktowane przez władze wydziału i instytutów lub wykładowców inaczej, co rodzi zgorzienie wśród społeczności akademickiej. Różnie traktowanie „swoich” od pozostałych studentów budzi sprzeciw. Podobnie rzecz się ma z narzuceniem opcji politycznej studentom przez wykładowców.

Władze uczelni i społeczność akademicka mają prawo demonstrować niezadowolenie z przyjętych w państwie regulacji prawnych, ale muszą to robić z poszanowaniem obowiązujących norm prawnych i nie zmuszać studentów i pracowników o innych poglądach do ich zmiany i akceptacji stanowisk, np. senatu uczelni i przyjęcie ich za swoje.

Zasada autonomii i odpowiedzialności

Szczególną wartością dla szkół wyższych jest ich autonomia obejmująca, między innymi: prawo samodzielnego określenia własnej misji i wynikającej z niej szczegółowych celów i zadań, uchwalenie statutu, zatwierdzanie programów kształcenia, programów badawczych.

W omawianym Kodeksie stwierdza się: „Korzystając ze swej autonomii uczelnia musi jednakże tak interpretować wynikające z niej uprawnienia, by we właściwy sposób, w najlepszym stylu, a zarazem efektywnie działać w społeczeństwie na rzecz odpowiedzialności za dobro wspólne”⁸. Stwierdzenie to z pozoru bardzo słuszne rodzi wątpliwości interpersonalne. Powstają pytania: co to znaczy „we właściwy sposób” czy w „najlepszym stylu”. Takie pojęcie efektywności jest wieloznaczne i dyskusyjne. Przede wszystkim nie wiadomo kto ustala misję i cele szkoły wyższej w konkretnej uczelni? Może to być: właściciel, założyciel, kanclerz, rektor, senat uczelni, walne zgromadzenie pracowników. W zależności od tego kto ustala cele i zadania uczelni oraz jak interpretuje autonomię szkoły wyższej zależy do czego ta samodzielność uczelni będzie wykorzystywana – pomnażania dobra wspólnego kraju czy bogacenia się ich założycieli (właścicieli).

Część szkół wyższych nie ma ustalonej swej misji a zadania określone są bardzo ogólnie. Czy w przypadku każdej szkoły wyższej jej autonomia służy rozwojowi nauki i kształceniu pełnowartościowych kadr legitymujących się wyższym wykształceniem? Na pewno nie, dlatego też ostrożnie trzeba podchodzić do wzrostu autonomii i uprawnień uczelni.

⁷ Tamże, s. 7.

⁸ Tamże, s. 7.

Zdarza się bowiem, że nawet w zasłużonych uczelniach publicznych autonomia jest wykorzystywana do blokowania reform szkolnictwa wyższego i poszukiwania nowych rozwiązań w prokościowym zarządzaniu uczelniami na miarę XXI wieku. Zdarza się, że w tych uczelniach brak właściwego nadzoru związanego z autonomią uczelni umożliwia niegospodarność i nie zachęca do przedsiębiorczości i innowacyjności; uczelnia traktowana jest jak urząd administracji publicznej, którą ma do autonomicznego wydania przydzielone środki w danym czasie.

Z drugiej strony w części uczelni zwłaszcza niepublicznych, a także publicznych autonomia wykorzystywana jest do poszukiwania wzrostu przychodów kosztem zaniżania jakości kształcenia i obniżania wymogów stawianych studentom i doktorantom. Problem w tym, że uzyskanej przez szkoły wyższej autonomii nie towarzyszy właściwe egzekwowanie przez państwo prawa odpowiedzialności za korzystanie z tej autonomii od uczelni oraz osób nimi zarządzających.

Zasada podziału i równości władzy

Cechą szczególną w sprawowaniu władzy w uczelniach publicznych i niepublicznych jest równoległe występowanie obok siebie, połączonych organów jednoosobowych (rektor, kanclerz, dziekan) i kolegialnych (senat, rada szkoły, rada wydziału). W uczelniach publicznych rektor nie sprawuje władzy nad senatem, ale jest jego kierownikiem; reguły prawne i kulturowe praktycznej realizacji zasady równowagi i podziału kompetencji międzyrektorem i senatem są, mimo wszystko, zróżnicowane⁹.

Odrębność obu tych władz jest formalnie zagwarantowana, ale zdarza się, że nie jest realizowana, z naruszeniem prawa i nie respektowaniem dobrych praktyk w działaniu organu jednoosobowego i kolegialnego. Brak precyzyjnego rozdzielenia tych kompetencji, nie tylko na szczeblu uczelni ale także wydziału i instytutu stwarza możliwość nieefektywnego działania jednostek organizacyjnych uczelni.

Zdarza się bowiem, że odżywa w uczelniach zasada centralizmu demokratycznego, które umożliwia status uczelni i obowiązujące prawo o szkolnictwie wyższym. Centralizm zapewnia linia podległości: rektor – dziekan – dyrektor instytutu – nauczyciel akademicki, a surogatami i ozdobami objawów demokracji są: senat uczelni, rady wydziału i rady instytutu. Wówczas nie możemy mówić o zachowaniu zasady podziału i równowagi władzy w uczelni. Zasada ta nie obowiązuje w uczelniach niepublicznych, gdzie wprowadzona została zasada nadzoru właścicielskiego sprawowanego przez kanclerza (prezydenta) reprezentującego założyciela (właściciela). Kanclerz jest organem nadrzędnym w stosunku do rektora i senatu uczelni, który ma charakter tradycyjny i reprezentacyjny

Dlatego też warto zastanowić się nad tym jak w gospodarce rynkowej XXI wieku powinny być ustawione relacje między (właścicielem) założycielem a uczelnią oraz rektorem a senatem i o jaką równowagę władzy w uczelni warto walczyć? Może o równowagę celów i środków ich realizacji, w kontekście efektywności nakładów.

Zasada kreatywności

Funkcjonowanie uczelni w warunkach konkurencji i urynkwienia badań i edukacji wymaga uwolnienia kreatywności wszystkich jej pracowników. Szczególnie

⁹ Tamże, s. 8.

aktywni i kreatywni powinni być osoby: pełniące funkcje organu jednoosobowego, wchodzące w skład organu kolegialnego oraz kierownicy wszystkich szczebli¹⁰.

Inicjatywy zmierzające do rozwoju uczelni, wydziału, instytutu, katedry i zakładu powinny mieć charakter strategiczny i zmierzać do realizacji celów i zadań uczelni oraz jej misji. Wszelkie stanowiska kierownicze w uczelni powinny być obsadzone w oparciu o bezstronne konkursy, które w swych kryteriach wyboru powinny uwzględniać wiedzę i kompetencje zarządcze, poświadczoną kreatywność i innowacyjność kandydatów na każde stanowisko, szczególnie rektora, dziekana i dyrektora instytutu. Oznacza to odejście niekompetentnych grup interesu trzymających władzę w jednostkach organizacyjnych uczelni, szczególnie wydziałów i instytutów.

Zasada przejrzystości

Wszystkie procedury związane z zadaniami i inicjatywami badawczymi i dydaktycznymi, awansami, nagradzaniem i zatrudnianiem pracowników uczelni, oraz naborem i promocją studentów i doktorantów były przejrzyste, jednoznaczne, jawne i sprawiedliwe. Przestrzeganie powyższej reguły uwiarygodnia uczelnie, eliminuje możliwości zaistnienia przypadków kumoterstwa, korupcji i innych form nadużyć i patologii¹¹.

Zdarza się w uczelniach, zarówno publicznych jak i niepublicznych, że mimo istnienia prawidłowo sporządzonych procedur, nie zawsze zasada przejrzystości jest w pełni przestrzegana. Stosowanie lobbingu w stosunku do jednych osób oraz mobbingu do innych jest czymś naturalnym w gronie „przyjaciół z tej samej paczki”. Brak w uczelni instytucji ochrony pokrzywdzonych ten proceder ułatwia, szkodząc przy tym uczelni. Odpowiednie procedury powinny stwarzać możliwość weryfikacji i walidacji postanowień oraz przeprowadzania okresowego auditu systemu podejmowania decyzji. W uczelniach konieczna jest projakościową restrukturyzację zarządzania i ciągłe doskonalenie jakości zarządzania na drodze do doskonałości.

Zasada subsydiarności

Istnienie obok siebie organów jednoosobowych i kolegialnych organów sprawujących władzę w uczelni oraz charakter związku między poszczególnymi szczeblami zarządzania w uczelni, związany z jej strukturą organizacyjną powodują częściowe zamazanie drogi służbowej w załatwianiu spraw i utrudniają stosowania zasady subsydiarności¹².

Nie ulega wątpliwości, że w uczelni wyższe organy władzy powinny postrzegać zasady pomocniczości, która nakazuje respektowanie kompetencji i inicjatyw niższych organów władzy oraz poszczególnych pracowników. Jednocześnie wszyscy w uczelni mają obowiązek postrzegania drogi służbowej (w obie strony) w załatwieniu spraw, z zachowaniem prawa do odwołania przy rozwiązywaniu spraw spornych.

W rzeczywistości statuty uczelni przewidują inne, zróżnicowane zasady podporządkowania. W uczelniach publicznych obowiązuje zasada feudalna

¹⁰ Tamże, s. 8.

¹¹ Tamże, s. 8.

¹² Tamże, s. 8.

głosząca, że „wasal mojego wasala jest moim wasalem”. Nauczyciel akademicki w tych uczelniach, jak mówi ich statut, ma wielu przełożonych. Są nimi: rektor, dziekan, dyrektor instytutu. Równocześnie przełożonym pracowników katedry nie jest jej kierownik; a są nimi jednocześnie: dyrektor instytutu, dziekan i rektor. Taka zasada umożliwiłaby totalny woluntaryzm zarówno przełożonym jak i odważnym podwładnym. Jest to wyraźne pogwałcenie jednej z podstawowych zasad zarządzania - zasady jednoosobowego kierownictwa, sprawowanego przez organ jednoosobowy. Takie rozwiązanie związane jest z niedobłą tradycją zarządzania, gdzie zasady kierowania podwładnymi są zróżnicowane i stosowane wybiórczo w zależności od potrzeb przełożonego lub pomysłowości podwładnego.

Zasada poszanowania godności i tolerancji

Szkoły wyższe w Polsce dowiodły w minionej epoce, że są organizacjami dla których poszanowanie godności i tolerancji dla wszelkich dopuszczalnych praw człowieka, poglądów, postaw należy do najważniejszych wartości szkoły wyższej¹³. W uczelniach postrzegane jest prawo do prywatności i stylu życia.

Trzeba równocześnie przyznać, że te zasady postrzegane były i są z różną siłą w uczelniach. Są uczelnie bardziej konserwatywne i zachowawcze oraz bardziej liberalne pod tym względem. Zbliżenie Polski ze światem wymaga zmian, które pozwolą na lepsze niż obecnie poszanowanie godności, tolerancji w stosunku do osób wyznających odmienne style życia, poglądy, postawy.

Musimy nauczyć się rozstrzygnąć wszystkie sprawy w uczelniach w drodze debaty między stronami, które będą traktowane w rozmowach równorzędnie z szacunkiem i kierować się będziemy siłą argumentu a nie argumentem siły. Natomiast w przypadku różnicy poglądów na temat sposobu działania musimy posługiwać się metodami naukowymi, w tym rachunkiem ekonomicznym i eksperymentem uwzględniającym etos akademicki i wyzwania etyczne.

Zasada uniwersalizmu badań i kształcenia

Uczelnie są ogniwami nauki i edukacji, które nie znają granic. Dlatego też powinny kierować się zasadą uniwersalizmu kształcenia i badań, pamiętając jednocześnie o rozwijaniu dziedzin specyficznych dla kraju i uczelni oraz o tradycji, korzeni z jakich wyrosła i współczesnej misji¹⁴.

Integracja uczelni ze światem nauki i dydaktyki oraz jednocząca się Europa w ramach Procesu Bolońskiego, rozwijanie kontaktów międzynarodowych i otwartość na naukę i dydaktyczną współpracę z uczelniami Europy i całego świata jest zasadą i wyzwaniem przed którym stają wszyscy pracownicy uczelni. Nie możemy dzielić świata na wschód i zachód, północ i południe.

Nauka i edukacja powinna integrować ludzi wokół poznawania prawdy i ustawicznego rozwijania wiedzy i doskonalenia form i metod jej przekazu. Internacjonalizacja uczelni jest wspólnym zadaniem organów władzy uczelni i wszystkich jej pracowników przy jednoczesnym rozwijaniu patriotyzmu i służby dla ojczyzny.

¹³ Tamże, s. 8.

¹⁴ Tamże, s. 10 - 14.

Kodeks DOBRYEJ PRAKTYKI W SZKOŁACH WYŻSZYCH formułuje trzynaście (szczęśliwych) dobrych praktyk w działaniach rektora. Do nich należą następujące¹⁵:

- Odpowiedzialność za rozwój uczelni.
- Podział kompetencji.
- Kultura posiedzeń senatu.
- Odpowiedzialność finansowa.
- Unikanie decyzji we własnej sprawie.
- Unikanie konfliktów norm lub interesów.
- Troska o poziom badań naukowych.
- Troska o jakość kształcenia.
- Wspieranie organizacji studenckich.
- Poszanowanie tradycji uczelni.
- Kontakty ze społecznością uczelni.
- Kampania wyborcza.
- Wybory rektora przez zgromadzenie elektorów.

Omawiany Kodeks wyszczególnia dziewięć dobrych praktyk w działaniach senatu. Do nich należą następujące¹⁶:

- Współpraca senatu z rektorem.
- Współdziałanie senatu z radami wydziałów.
- Udział studentów w obradach senatu.
- Odpowiedzialność za program studiów.
- Inicjatywa senatu.
- Respektowanie przyjętego porządku obrad.
- Sposób głosowania.
- Ocena działalności rektora.
- Zasada dyskrecji.

W normach końcowych Kodeksu DOBRYCH PRAKTYK W SZKOŁACH WYŻSZYCH postuluje się aby w uczelniach, które przyjęły ten Kodeks w całości lub części (w drodze głosowania senatu) powstała odpowiednia komisja, powołana przez senat na wniosek rektora, której zadaniem byłaby kontrola zgodności z tym Kodeksem działań władz uczelni.¹⁷

Odzew na ten apel był niewielki wśród uczelni publicznych. Powstały w uczelniach komisje ds. etyki, ale one tym się nie zajmują. Natomiast uczelnie niepubliczne nie wykazały zainteresowania nim, bo ich przecież nie dotyczył.

2. Akademicki Kodeks Wartości Uniwersytetu Jagiellońskiego

Senat Uniwersytetu Jagiellońskiego w dniu 25 czerwca 2003 r. przyjął AKADEMICKI KODEKS WARTOŚCI. W preambule Kodeksu czytamy: „Nauka i szkolnictwo wyższe przechodzą w Polsce proces głębokiej przebudowy. Nie ustępują

¹⁵ Tamże, s. 9.

¹⁶ Tamże, s. 14 - 16.

¹⁷ Tamże, s. 16.

zjawiska kryzysowe, towarzyszące transformacji ustrojowej i gospodarczej państwa. [...] Narasta przede wszystkim ilość niekorzystnych zjawisk w sferze świadomości uczonych, w motywacji ich aktywności i postawach etycznych. W obliczu narastających zagrożeń, konieczne staje się jasne i jednoznaczne przypomnienie podstawowych wartości obyczajowych i etycznych, które ukształtowane przez wielowiekową tradycję, tworzyły autorytet nauki, wyrażając siłę moralną akademickiego świata oraz sens posłannictwa uczonych w promocji etycznych i obywatelskich cnót¹⁸.

Do kanonu powinności najbardziej podstawowych, reprezentujących pośrednio wszystkie pozostałe Senat Uniwersytetu Jagiellońskiego zaliczył następujące¹⁹:

- prawda,
- odpowiedzialność,
- życzliwość,
- sprawiedliwość,
- rzetelność,
- tolerancja,
- lojalność,
- samodzielność,
- uczciwość,
- godność,
- wolność nauki – wolność uczonych.

Prawda

Obowiązkiem pracownika naukowego jest odkrywanie prawdy oraz prezentacji prawdziwych teorii i sądów, głoszenie prawdy oraz wychowanie w jej duchu studentów i doktorantów. „Służebność prawdzie winna też kierować sumieniem naukowym w ocenie wszystkich prac i przedsięwzięć badawczych – ponad podziałami środowiskowymi, układami koleżeńskimi oraz wszelkimi paranaukowymi uczuciami i sympatiami osobistymi, narodowymi i światopoglądowymi”²⁰.

To stwierdzenie **AKADEMICKIEGO KODEKSU WARTOŚCI** jest niewątpliwie słuszne, ale czasami możemy zaliczyć go do tzw. „pobożnych życzeń”. Brutalna rzeczywistość sprawia, że praktyka nie zawsze idzie w zgodzie z tym zapisem Kodeksu.

Dlaczego tak się dzieje? Powodów jest wiele. Jednym z nich jest przekładanie przez nauczycieli akademickich, w tym i tych, którzy pełnią lub chcą pełnić funkcje organu jednoosobowego władzy w uczelni, interesu własnego, partykularnego i układów nad przestrzeganiem wymogów etycznych.

Dzieje się tak, między innymi dlatego, że tego rodzaju negatywne postawy występują i nie są piętnowane, a często wręcz uznawane są za godne naśladowania – bo przynoszą określonej grupie korzyści. Jednocześnie nie ma instytucji, która by czuwała nad przestrzeganiem zapisów Kodeksu przez przełożonych oraz rejestrowała uwagi, skargi dotyczące łamania powyższego zapisu Kodeksu.

Jednocześnie zdarza się nauczyciele akademicy działający w pełni w zgodzie z kodeksem etycznym są traktowani jako „poczcwi wykładowcy”, tracą na swej

¹⁸ „AKADEMICKI KODEKS WARTOŚCI”, www.uj.edu.pl/universytet/wartosci-akademickie

¹⁹ Tamże

²⁰ Tamże

uczciwości i praworzędności, nie awansują, pozostają bowiem poza obiegiem karuzeli funkcji i stanowisk, jako osoby spoza układu.

Zdarza się, że głoszenie prawdy niemiłej przełożonym naraza pracownika uczelni, w tym i nauczyciela akademickiego, na przykre konsekwencje i kłopoty. Zniechęca to kreatywności i innowacyjności oraz do poszukiwania prawdy i składania propozycji, np. doskonalenia zarządzania w szkole wyższej. Grono milczącej większości się powiększa, zarządzający cieszą się z braku sprzeciwu, co powoduje, że nabierają pewności, że ich działania są jedynie słuszne. Tak rodzą się bariery rozwoju organizacji, w tym i uczelni, którego źródłem jest brak poszukiwania prawdy – nowych oryginalnych, wciąż lepszych rozwiązań, innowacyjnej i autentycznej twórczości.

Przeciwieństwem prawdy, głosi AKADEMICKI KODEKS WARTOŚCI jest nie tylko fałsz, ale wszelkie półprawdy, mniemania oraz koniunkturalne oczekiwania, zgodnie z założonym, pokątnym zamówieniem spoza nauki²¹.

Odpowiedzialność

Omawiany Kodeks bardzo szeroko postrzega odpowiedzialność pracownika uczelni, szczególnie nauczyciela akademickiego. „Odpowiedzialność dotyczy własnego warsztatu naukowego, całej dyscypliny oraz instytucji i środowiska, które się tworzy. Jest też odpowiedzialnością za wychowanie kolejnych generacji oraz za wykorzystanie autorytetu uczonego poza uczelnią i strukturą nauki, w tym również w zakresie aplikacje wyników nauki w praktyce”²².

Naruszeniem odpowiedzialności jest niechęć do współodpowiedzialności, solidnej pracy na rzecz macierzystej uczelni, lekceważenie podjętych obowiązków, które AKADEMICKI KODEKS WARTOŚCI nazywa wykroczeniem i naruszeniem dobrych obyczajów²³.

Trudno z tymi stwierdzeniami się nie zgodzić. W pełni je akceptując, musimy jednak zastanowić się jak to się dzieje, że dyrektorzy instytutów nie wywiązują się z obowiązków, kończąc kadencje nie są oceniani, nie przedstawiają sprawozdań, nie rozliczają się z pełnionej funkcji? Nie przeszkadza to władzom wydziału i uczelni. Pracownicy Instytutu pozbawieni możliwości oceny lekceważą swoje obowiązki dyrektora, cieszą się, że wreszcie odejdzie i może pojawi się szansa na zmianę na lepsze.

Kodeks stanowi: „Odpowiedzialność oznacza również pełne i aktywne uczestnictwo we wszystkich formach życia akademickiego, tak w zakresie podejmowanych funkcji, pracy dydaktycznej, jak i obrony dobrze podjętych interesów własnej placówki w ramach konkurencji z innymi”²⁴. W stosunku do pracowników, którzy postępują niezgodnie z zasadą odpowiedzialności i naruszają tym samym dobre obyczaje akademickie, powinny być wyciągnięte konsekwencje, przede wszystkim, nie powinni być dopuszczeni do pełnienia funkcji w uczelni.

Życzliwość

²¹ Tamże

²² Tamże

²³ Tamże

²⁴ Tamże

Życzliwość to „tworzenie atmosfery dobrej roboty, wyzwalającej energię i entuzjazm wszystkich uczestników życia akademickiego, wolnej natomiast od małostkowości, zniechęcającego krytykanctwa, rywalizacyjnego pośpiechu i pozoracji merytorycznej działalności.

Życzliwość rodzi wzajemne zaufanie, stwarza atmosferę twórczej synergii, przyczynia się do wzrostu aktywności i zwielokrotnienia wysiłków. Życzliwość wyzwala radość i zadowolenie z sukcesów własnych i cudzych, naszych i ich, na płaszczyźnie badawczej i dydaktycznej.

Życzliwość to także bezpośrednia opieka nad rozwijającymi się umysłami, pomoc w budzeniu zainteresowań, dyskretne ale owocne kierowanie pierwszymi samodzielnymi krokami seminarzystów, magistrantów i doktorantów²⁵. Życzliwość nic nie kosztuje, życzliwość czyni nas lepszymi. Dlatego też powinniśmy obdarzać nią wszystkich, a szczególnie tych, którzy wyrządzili nam przykrość. Życzliwość jest niezbędna do rozwijania pracy zespołowej i osiągania wspólnie sukcesów naukowych i dydaktycznych.

Sprawiedliwość

Sprawiedliwość ma różne oblicze; postrzegana jest jako dokładne przestrzeganie litery prawa (które może nie być sprawiedliwe) lub ducha prawa (który pełniej ujmuje złożoność życia). Dlatego też uczelnia powinna być wyższą szkołą sprawiedliwości, praktycznej nauki jej postrzegania, poznawania i definiowania.

W uczelni decyzje powinny być podejmowane tak aby sprawiedliwe były oceny pracy i rozwoju studentów, doktorantów, asystentów i adiunktów oraz pozostałych nauczycieli akademickich. „Sprawiedliwego stosunku wymaga merytoryczna i etyczna wycena pracy innych, zwłaszcza w odniesieniu do konkursów, awansów, dotacji i nagród oraz tworzenia formalnych hierarchii w strukturze instytucji naukowych²⁶.

Praktyka pokazuje jednak, że zdarza się, że oceniający kierują się kryteriami nie merytorycznymi. Czasami za konflikt między profesorami płacą doktoranci, a za zły nastrój egzaminatora konsekwencje ponosi niewłaściwie oceniany student. Najbardziej niesprawiedliwym działaniem jest jednoczesne zawyżanie ocen, faworyzowanym z różnych przyczyn, na przykład, doktorantom oraz zaniżanie ocen osobom z innego obozu, spoza „grupy wzajemnego wspierania”. W ten sposób celowo przyspiesza się awans jednym oraz blokuje drugim, wygłaszając przy tej okazji tyrady na temat etycznego postępowania, wychwalające uprzywilejowanych i ganiąc nieuprzywilejowanych.

O tych przykrych dla środowiska akademickiego faktach się nie mówi, ale przechodzi się obok nich, aby nie narazić się np. „grupie trzymającej władzę” lub tzw. „opiniotwórczym” profesorom. Sprawiedliwość to także „słuszne żądanie sprawiedliwej, godziwej w skali kraju i adekwatnej do zasług uczelni, płacy za pracę²⁷.

Zdarza się, że w kraju część zatrudnionych korzysta z nieuzasadnionych przywilejów. Do tej grupy nie należą nauczyciele akademicy. Dlatego też muszą

²⁵ Tamże

²⁶ Tamże

²⁷ Tamże

podejmować prace na drugim etapie, aby zapewnić swojej rodzinie godziwe warunki egzystencji. Nauczyciele akademicy nie potrafią skutecznie chronić swych warunków ekonomicznych pracy i życia.

Rzetelność

AKADEMICKI KODEKS WARTOŚCI głosi: „Nauka to domena nadzwyczajnej zdolności, precyzji i rzetelnego stosunku do faktów, do osiągnięć poprzedników oraz do języka w którym buduje się teorie i w którym przekazuje się wiedzę”²⁸. Nie można poświęcić rzetelności do ubocznego efektu, np. politycznego, dla polemicznego sukcesu, dla wygody głoszenia nie dowiedzionych tez, ale mile widzianych, np. przez partie polityczne.

Zdarza się, że profesor ekonomii kiedy zostanie posłem, senatorem, ministrem przestaje być rzetelnym badaczem i ekspertem, przestaje być ekonomistą, a staje się politykiem głoszącym dostosowane tezy do potrzeb chwilowych partii, którą reprezentuje i dba o jej bieżący interes. To samo dzieje się z niektórymi historykami, którzy pełniąc funkcje publiczne zaczynają tworzyć i interpretować subiektywnie historie do bieżących potrzeb politycznych ugrupowania, które reprezentują.

Działalność polityczna zachęca nauczycieli akademickich do odejścia od rzetelności badacza na rzecz PR i propagandy sukcesu lub klęski w zależności od praktycznych potrzeb. Tego rodzaju postawy nie są przedmiotem dostrzeganej krytyki władz szkół wyższych, które w ten sposób zwalniają ich z rzetelności badacza i dydaktyka oraz aprobują nieetyczne postępowania.

Tolerancja

Tolerancja wymaga otwierania się na inne kultury i odmienne koncepcje, często niezgodne z naszymi naukowym i potocznym postrzeganiem²⁹. Uważne wsłuchiwanie się w opinię innych, często niezgodnych z naszymi, oraz odrzucenie reguł dyskryminacyjnego podziału ludzi według koloru skóry, wyznania, poglądów politycznych, światopoglądu, pochodzenia, narodowości są wymogami podstawowymi stającymi przed szkołami wyższymi w całym świecie.

Omawiany Kodeks stwierdza, że tolerancja w uczelni „to także uznanie prymatu chłodnego rozumu nad emocjami i żądanie od całej wspólnoty akademickiej respektowania wymogu postawy racjonalnej i tolerancyjnej etycznie aprobowanej w nowoczesnym społeczeństwie, zwłaszcza w intelektualnych elitach”³⁰.

W polskich uczelniach nie występuje rasizm ale zaobserwować można brak tolerancji na odmienne poglądy polityczne i światopoglądowe. Są to w dużej mierze pozostałości minionej epoki. Przełamywanie tych dyskryminacyjnych praktyk i światopoglądowych postaw stawia przed uczelniami ważny do rozwiązania problem. Dyskryminacja bowiem rodzi niesprawiedliwość, niezyczliwość, nierzetelność i inne negatywne cechy etyczne małej części świata nauki.

Lojalność

²⁸ Tamże

²⁹ Tamże

³⁰ Tamże

Zdaniem AKADEMICKIEGO KODEKSU WARTOŚCI: „Każda, oparta na zdrowych zasadach zbiorowość wymaga od swych członków wzajemnego poszanowania, współdziałania i solidarności, a u poszczególnych jednostek i grup respektowania zasad lojalności wobec całej struktury”³¹.

Marzeniem każdego pracodawcy jest posiadanie lojalnych pracowników. Dlatego też wszystkie organizacje, w tym i uczelnie w swoich strategicznych programach rozwoju powinny pamiętać o przedsięwzięciach, które służyć będą pozyskaniu lojalności. Zdarza się, że w niektórych uczelniach niepublicznych pracownicy zmuszani są do podpisywania czegoś co można nazwać „lojalką”. Nie jest to właściwa droga.

Uczelnie publiczne w Polsce należą do tej grupy pracodawców, którzy zatrudniają nauczycieli akademickich ponad 40 lat i zawsze mogą liczyć na ich lojalność, mimo że wynagrodzenie jest nie najwyższe i nikt nie musi podpisywać tzw. „lojalek”. Dzieje się tak dlatego, że wspólnota akademicka stwarza warunki pracownikom do rozwoju, doskonalenia cnót osobistych i zapewnia wolność akademickie, pozwalające zatrudnionym na: samorealizację, posiadanie oraz głoszenie własnych, wolnych ale odpowiedzialnych opinii i ocen.

Nauczyciel akademicki pozbawiony swoich praw, uprzedmiotowiony i blokowany ma prawo do samoobrony, ale powinien czynić to tak, aby podważając niesłuszne decyzje zwierzchników, dbał o interes i dobre imię uczelni. Zwycięzenie zła dobrem, pozwala na postawę lojalną wobec Alma Mater, a jednocześnie buduje współdziałanie na zasadzie braterstwa, dalekie od prywaty i oportunisty. Trzeba uczestniczyć w tworzeniu wspólnoty akademickiej.

Samodzielność

To co zaskakuje rozpoczynających pracę nauczycieli akademickich w wielu uczelniach publicznych to samodzielność jaką pozostawia się pracownikowi i zaufanie, jakim na wejściu darzy się nowo zatrudnionych asystentów, adiunktów. Oczywiście, że są od tego niechlubne wyjątki, ale one nie przynoszą korzyści uczelniom.

Nie wszyscy pracownicy przechodzą tę trudną próbę „samodzielności”, muszą odejść do innej pracy. Nie posiadają bowiem predyspozycji jaką jest dla nauczyciela akademickiego samodzielność i związana z nią odpowiedzialność, samokontrola i samokierowanie swoją pracą, życiem, awansem, zachowaniem i postawami.

Twórczość naukowa oraz proces dydaktyczny wymagają z jednej strony wykorzystywanie i przetwarzanie dorobku innych, a z drugiej samodzielne tworzenie wartości dodanej, samodzielnie opracowanych i przygotowanych ćwiczeń i wykładów, oraz samodzielnie przygotowanych pod troskliwym okiem mistrzów-doradców prac naukowych³².

Coraz częściej ta samodzielna praca łączy ludzi w zespoły badawcze i wymaga umiejętności pracy zespołowej. Przeciwnością samodzielności jest naruszenie cudzych praw autorskich, wszelkiego rodzaju plagiaty, oraz żerowanie na dorobku i efektach pracy innych. Kształcenie studentów, doktorantów, młodej kadry naukowej w drodze samodzielności jest obowiązkiem uczelni i każdego mistrza, albowiem tylko samodzielnie myślący mogą tworzyć nowe wartości i rozwijać naukę, współdziałając

³¹ Tamże

³² Tamże

oczywiście w ramach zespołów badawczych z innymi w ramach różnych zespołów badawczych i dydaktycznych.

Uczciwość

Wymóg uczciwości jest bardzo pojemny, a zarazem wrażliwy i powszechny. Jest to bowiem reguła etyczna obowiązująca wszystkich ludzi, w różnych sytuacjach i w obliczu różnorodnych przeciwności, barier. „Uczciwość dotyczy stosunku do innych ludzi, do spraw publicznych każdego możliwego zasięgu i poziomu odpowiedzialności, a w obrębie samej działalności naukowej i dydaktycznej – przede wszystkim stosowania jasnych i jednorodnych kryteriów warsztatowych i wartościujących”³³.

Uczciwość pracowników uczelni podlega zewnętrznej ocenie osób z którymi się kontaktują. Są to jednak oceny subiektywne oparte na własnej hierarchii wartości oceniającego wyciągnięte na podstawie najczęściej niepełnej informacji. Kryteria uczciwości i uznawane przez zatrudnionych w uczelni, w tym i nauczycieli akademickich są zróżnicowane. Dlatego też może wystąpić brak zgodności w ocenie między osobami, którzy różnie postrzegają wyznaczniki uczciwości. Wówczas może się zdarzyć, że człowiek bezwzględnie uczciwy zostanie przedstawiony jako osoba np. nawiedzona, nie rozumiejąca życia itp. Te niezasłużone opinie mogą sprawić, że za swą uczciwość pracownik płaci wysoką cenę jako „pocziwy człowiek”. Może w mowie pogrzebowej ktoś wspomni: był to bardzo uczciwy człowiek. Za jego życia ta jego uczciwość może była wykpiąca i nie tolerowana, co sprawiło mu problemy jako „nieuczciwego”, bo nie akceptował kumoterstwa, zмовy, nadużyć. Trzeba stworzyć w uczelniach instytucjonalne formy ochrony ludzi uczciwych przed nieuczciwymi, szczególnie przed tymi działającymi grupowo.

Godność

Każdy człowiek ma prawo do swej godności i wymaga od wszystkich jej poszanowania, bez względu na wiek, pełni swą funkcję, stopień oraz tytuł naukowy. „Naruszenie każdej czyjejkolwiek godności jest czynem moralnie odstręczającym, staje się sygnałem głębszego schorzenia etycznego w środowisku lub niskiej moralnej klasy poszczególnych osób, nieusprawiedliwionych bynajmniej z powodu innych, akademickich walorów”³⁴.

Trzeba mieć świadomość tego, że zhierarchizowane uczelnie, jej struktury i zależności stwarzają szereg wewnętrznych niebezpieczeństw naruszenia godności podwładnych, nie liczenia się z ich hierarchią wartości i sposobem postrzegania kryteriów godności. Poszukiwanie prawdy w nauce wymaga bezkompromisowej postawy godnościowej samych naukowców wobec zniewalającej siły pieniądza oraz polityki, która może natarczywie przeszkadzać nauczycielom akademickim w godnym postępowaniu i godnym życiu.

„Godność uruchamia wewnętrzną siłę, która nie pozwala człowiekowi odstąpić od własnych przekonań, ideałów etycznych i zaufania do rozumu, ani poddać się łatwo naciskom, pokusie wygody i żądzy zaszczytów i nagród”³⁵

³³ Tamże

³⁴ Tamże

³⁵ Tamże

Walka o własną godność, dla wielu nauczycieli akademickich, jest ważniejsza od uzyskania tytułu profesora. Nie wszyscy za awanse i zaszczyty gotowi są na zniewolenie i poniżanie.

Wolność nauki – wolność uczonych

W Statucie Uniwersytetu Jagiellońskiego zapisano, że działa w myśl zasady wolności badań naukowych i nauczania³⁶. Ostatnie czterdzieści lat w pełni potwierdziły, że ten zapis w Statucie w praktyce obowiązywał i był przestrzegany.

Dowodem tego niech będą prace naukowe z zakresu filozofii, historii, prawa, ekonomii innych nauk które ukazywały się w tym czasie. Przestrzeganie tej zasady potwierdza w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych XX wieku prawo (ale nie obowiązek) do prowadzenia wykładów i ćwiczeń z ekonomii rynkowej w ramach programów eksperymentalnych, które nie obejmowały ekonomii politycznej socjalizmu i kapitalizmu oraz głoszenia leninowskiej zasady przewagi polityki nad ekonomią, wtedy gdy na innych uczelniach Krakowa i Polski powszechnie wykładana była ekonomia polityczna, sformułowana przez wyznaczonych do tego autorów.

„Wolność jest warunkiem wyboru wartości, ich poszukiwania i kreacji. Niezbędna jest zatem podmiotowa wolność uczonych, którzy postępując wedle swego rozumu, doświadczenia i indywidualnego sumienia, mogą w pełni rozwinąć swe talenty odkrywcze i zdolność do obrony przed presją negatywnych czynników zewnętrznych lub samoparalizem wewnętrznego zniewolenia”³⁷. O tym pamiętać musi minister właściwy do spraw nauki i szkolnictwa wyższego, rektorzy, dziekani, założyciele uczelni, profesorowie i wszyscy zatrudnieni pracownicy w szkolnictwie wyższym, a także studenci.

Dbłość o urzeczywistnienie wolności w każdym wymiarze jest powinnością całej wspólnoty naukowej. Nie można rezygnować z wolności badacza i dydaktyka na rzecz kariery, awansu i włączenia do tzw. „grupy trzymającej władzę” w jednostkach organizacyjnych uczelni. Poszukiwanie prawdy i jej głoszenie jest niezbywalnym prawem nauczyciela akademickiego, co powinny gwarantować statuty szkół wyższych w teorii i w praktyce, tak jak to czyni Statut Uniwersytetu Jagiellońskiego.

3. Etos akademicki

Projekt ETOSU AKADEMICKIEGO, opracowany w 2004 roku przez zespół pod kierunkiem, prorektora Szkoły Głównej Handlowej, profesora Kazimierza Kłoca, został zatytułowany „Wartości i zasady postępowania przyjęte w Szkole Głównej Handlowej”³⁸. Dokument ten był przedmiotem wnikliwej analizy uczestników ogólnopolskiej konferencji „Dobre obyczaje w kształceniu akademickim” obradującej w Akademii Ekonomicznej w Krakowie 20-21 maja 2004 roku.

³⁶ „Statut Uniwersytet Jagiellońskiego”, www.edu.pl/universytet/statut

³⁷ Tamże

³⁸ „ETOS AKADEMICKI - Wartości i zasady postępowania przyjęte w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie”, projekt opracowany przez zespół w składzie: prof. dr hab. Kazimierz Kloc – prorektor SGH ds. dydaktyki, dr hab. Ewa Chmielecka, dr Barbara Minkiewicz - Ośrodek rozwoju Studiów Ekonomicznych SGH, Michał Śmierciak – przewodniczący Samorządu Studentów SGH (tytuły, stopnie i funkcje z maja 2004 r.), opublikowany w materiałach, pod redakcją Kazimierza Kłoca i Ewy Chmieleckiej, z konferencji „Dobre obyczaje w kształceniu akademickim”, zorganizowanej w dniach 20 -21 maja 2004 roku w Akademii Ekonomicznej w Krakowie, wyd. Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, Warszawa, październik 2004 r., s.9.

Przedstawiciele społeczności akademickiej uczelni ekonomicznych oraz kierunków ekonomicznych uczestniczący w tej konferencji zwrócili się do Rektorów i Senatów ówczesnych Akademii Ekonomicznych w: Katowicach, Krakowie, Poznaniu i Wrocławiu oraz Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie z apelem o przyjęcie wyżej wymienionego dokumentu³⁹. Tekst „ETOSU AKADEMICKIEGO” opracowany pod redakcją Kazimierza Kloca i Ewy Chmieleckiej z SGH w Warszawie był częścią materiałów z tej ogólnopolskiej konferencji naukowej, oraz został umieszczony na stronie internetowej przez Fundację Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych w październiku 2004 roku⁴⁰.

„Szkoła Główna Handlowa w Warszawie podjęła się spisania etosu akademickiego – zbioru wartości i zasad, które kierują życiem jej akademickiej wspólnoty oraz stanowią wytyczne działania władz Uczelni”⁴¹. Inicjatorzy opracowania tego zbioru wartości i zasad byli świadomi istnienia silnych, różnorodnych zagrożeń dla poszanowania tych wartości oraz głębokie przekonanie, że trzeba jak najszybciej temu przeciwdziałać. Zagrożenia te po części wynikały ze zmiany systemu społeczno-politycznego i początku komercjalizacji szkolnictwa wyższego w Polsce. „Wynikiem naruszenia etosu jest niedoskonałe kształcenie, które powoduje, że młodzież wyposażona jest w ułomną wiedzę i niewystarczające umiejętności oraz zachęcana do postaw niesprzyjających prawidłowemu rozwojowi osobowemu i społecznemu. Wynikiem naruszenia etosu jest także powstawanie prac naukowych o niewielkiej wartości poznawczej”⁴².

Mając powyższe na względzie sformułowano następujące najważniejsze wartości akademickie: prawda, rzetelność i odpowiedzialność. Opisano je, aby te wartości mogłyby być wcielone w czyn, aby uczelnia jako instytucja i jej wspólnota akademicka kultywowały dobra i przestrzegały zasady postępowania, które będą sprzyjały ich realizacji.

Do zasad obowiązujących pracowników i studentów autorzy zaliczyli konieczność ich zaangażowania w realizację wartości i dóbr, które składają się na etos akademicki. Natomiast do zasad, które obowiązują uczelnie należy obowiązek stworzenia członkom wspólnoty akademickiej sprzyjających warunków realizacji przyjętego etosu, czyli umożliwiły dobrą pracę naukową i dydaktyczną oraz zachowanie żywotności i niezłomności etosu. Wiąże się to niewątpliwie z warunkami ekonomicznymi wykonywanej pracy i jej jakością.

Do podstawowych dóbr akademickich autorzy „ETOSU” zaliczyli swobody akademickie składające się z wolności badań naukowych, wolności nauczania i autonomii uczelni, przy czym granice powyższych swobód wyznaczają wartości etosu akademickiego.

„Wśród postaw sprzyjających realizacji wolności badań i nauczania wymienić należy: tolerancję – rozumianą jako otwartość na poglądy inne niż własne oraz krytycyzm – rozumiany jako żądanie uzasadnienia twierdzeń metodami naukowymi”⁴³.

Autorzy „ETOSU AKADEMICKIEGO” do dóbr akademickich związanych z prawdą, rzetelnością i odpowiedzialnością zaliczyli ponadto dobrą (sumienną) pracę

³⁹ „Dobre obyczaje w kształceniu akademickim”, pod red. Kazimierza Kloca i Ewy Chmieleckiej”, materiały z ogólnopolskiej konferencji zorganizowanej w dniach 20- 21 maja 2004 roku, cyt. wyd. s. 7.

⁴⁰<http://www.fundacja.edu.pl>

⁴¹ „Dobre obyczaje w kształceniu akademickim”, cyt. wyd., s. 9.

⁴² Tamże, s. 9.

⁴³ Tamże, s. 11.

oraz służebność (użyteczność) publiczną rezultatów⁴⁴ czyli jakość zarządzania i jakość wykonania.

Na dobrą pracę, czyli jej jakość szczególny wpływ mają wzajemne zobowiązania pracowników, studentów i władz uczelni. Z jednej bowiem strony wpływa bowiem sumienność w wypełnianiu obowiązków przez członków wspólnoty akademickiej, a z drugiej troska władz uczelni o warunki dobrej pracy i dbałość o zapewnienie godnego i sprawiedliwego wynagrodzenia za świadczoną przez pracownika pracę o określonej jakości⁴⁵.

Z powyższego wynika, że jakość zarządzania uczelnią ściśle powiązana jest z fundamentalnymi wartościami i dobrami akademickimi a zarządzanie jakością kształtuje zasady postępowania obowiązujące pracowników i studentów zarządzających i zarządzanych. Sposób i zakres wcielania w życie etosu akademickiego zdeterminowane są realizowanym systemem zarządzania, zależnym od zarządzających na poszczególnych szczeblach struktury organizacyjnej uczelni oraz postrzeganiem tego systemu i postępowania władz uczelni, wydziału, instytutu przez zarządzanych pracowników i studentów. Wysoki poziom etyczny społeczności akademickiej jest bardzo ważnym determinantem jakości pracy zarządzanych i zarządzających oraz jakości funkcjonowania uczelni na wszystkich obszarach jej działalności.

Autorzy „ETOSU AKADEMICKIEGO” uważają, że mistrz (nauczyciel) powinien być kompetentnym i życzliwym przewodnikiem, bezstronnym interpretatorem i sprawiedliwym oceniającym. Natomiast w stosunku do studentów nauczyciel powinien być rzetelny, sumienny oraz uczciwy⁴⁶. „Mistrz – wychowawca może kształtować postawy studenta poprzez dawanie dobrego przykładu, zachętę do refleksji nad wartościami wykraczającymi poza kanon związany z profilem studiów i bezinteresownego angażowania się w działania użyteczne społecznie”⁴⁷.

Wszystkie te powyższe uwagi dotyczące etyki relacji mistrz – uczeń, nauczyciel akademicki – student jednoznacznie przekonują, że wysoki poziom etyczny mistrza, nauczyciela akademickiego jest gwarancją wysokiej jakości kształcenia. Dlatego też priorytetowe znaczenie dla doskonalenia zarządzania jakością kształcenia – ma troska o wysoki poziom etosu akademickiego oraz doskonalenie wymaganych cech etycznych jakie powinny cechować nauczycieli akademickich, gwarantujących wysoki poziom jakości kształcenia.

Szczególnie wysoki poziom etyczny powinien być wymagany od osób pełniących w uczelni funkcje kierownicze i wchodzący w skład różnych rad, komisji, które podejmują bardzo ważne decyzje dla uczelni i jej pracowników. Zarządzający powinni być wzorami cech etycznych nauczyciela akademickiego do naśladowania dla zarządzanych. Etyka w postępowaniu przełożonych i mistrzów na co dzień powinna być drogowskazem dla podwładnych i uczniów.

4. Uwagi końcowe

⁴⁴ Tamże, s. 11.

⁴⁵ Tamże, s. 11.

⁴⁶ Tamże, s. 12.

⁴⁷ Tamże, s. 13.

W roku akademickim 2008 – 2009 przeprowadzone były pod kierunkiem autora badania zrealizowane w ramach tematu badawczego „Zarządzanie w szkole wyższej”. Badaniami objęto wówczas kilkaset profesorów z całej Polski i pięć uczelni publicznych z Krakowa.⁴⁸ Wyniki tych badań były prezentowane na III Seminarium „Zarządzanie jakością kształcenia w szkole wyższej” w Uniwersytecie Jagiellońskim w maju 2009 roku i publikowane w różnych pracach zbiorowych i materiałach konferencyjnych w Polsce i za granicą (między innymi w Ukrainie i USA). Część wyników tych badań nie było publikowane. Dotyczyły one kwestii etycznych zarządzania w uczelniach. Zebrane w tych badaniach informacje zostały wykorzystane w tym opracowaniu przy prezentacji występujących przyczyn i skutków naruszania dóbr, wartości i zasad etosu akademickiego jakie mają miejsce w polskich uczelniach.

Obecnie pod kierunkiem autora realizowany jest na Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej duży temat badawczy zatytułowany „Projakościowa restrukturyzacja zarządzania w szkolnictwie wyższym”. Problematyka etyki zarządzania jest także przedmiotem zainteresowania tych obecnie realizowanych badań.

Równoległe z powyższymi badaniami autor prowadzi od kilku lat badania dotyczące przyczyn naruszania norm i reguł, według których powinny być kształtowane zachowanie środowiska akademickiego, a w szczególności postępowanie osób pełniących funkcje kierownicze w uczelni i posiadające tytuł profesora. Przedmiotem zainteresowania tych badań jest wykazanie rozległych skutków naruszania etosu akademickiego i wykorzystywania zajmowanej pozycji do popełniania nagannych czynów pod osłoną pełnionych funkcji w szkołach wyższych w Polsce. Niektóre z nich zostały wspomniane w tym opracowaniu przy omawianiu zasad i wartości etycznych naruszanych przez zarządzających. Specyfika tematyki badań zwalnia od pokazywania palcem konkretnych naruszeń.

Celem opracowania jest analiza stanu a nie rozliczanie personalne. Stąd przypisy dotyczące realnych przykładów zostały celowo pominięte. Przedstawione opinie i wnioski w tym opracowaniu są syntezą i uogólnieniami dotyczącymi środowiska akademickiego w Polsce, wynikającymi z badań. Omawiane trzy kodeksy dotyczące etyki środowiska akademickiego są bezpośrednio związane z Krakowem; były bowiem przyjmowane, bądź prezentowane w Krakowie, ale dotyczą wszystkich szkół wyższych w Polsce..

Oparcie zarządzania na zasadach etycznych zapewnia sukces uczelni osiągnięty dzięki wysokiej jakości zarządzania zależnej od rzeczywistego, a nie deklarowanego poziomu etyki zatrudnionych. Jest to szczególnie ważne teraz kiedy obserwujemy destrukcję etosu akademickiego. „Przyzwolenie na łamanie norm etycznych, nadrzędność (prymat) wartości instrumentalnych nad intelektualnymi i moralnymi, brak troski o dobro wspólne oraz poczucia odpowiedzialności za własną pracę, anonimowość i bezosobowość relacji członków wspólnoty, to tylko niektóre przejawy malejącego znaczenia fundamentalnych wartości w życiu akademickim”⁴⁹.

Nowe uwarunkowania etyczne, wymagają korekty systemu zarządzania w szkołach wyższych. Konieczne są działania przeciwdziałające niewłaściwym zachowaniom, nieetycznym postępowaniu jednostek i organów kolegialnych oraz

⁴⁸ „Zarządzanie w szkole wyższej” - raport z badań realizowanych w ramach projektu badawczego finansowanego przez Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, wydruk komputerowy, Kraków 2008 - 2009

⁴⁹ „Dobre obyczaje w kształceniu akademickim”, cyt. wyd., s. 15.

zjawisk patologicznych. Nie można wszystkiego zrzucić na urynkowanie edukacji oraz masowość i komercjalizację kształcenia. Są to nieuchronne następstwa transformacji społeczno-ustrojowej w Polsce, która powoli dociera do szkół wyższych.

Odejście od gospodarki socjalistycznej, siłą rzeczy związane jest z urynkowaniem wszystkich sfer życia gospodarczego i społecznego, ale nie oznacza konieczności erozji etosu akademickiego, który powinien się zaadaptować do nowych warunków, nie tracąc na wartości i znaczeniu. Obserwowane negatywne następstwa etyczne w obszarze zarządzania w szkołach wyższych są następstwem nie przygotowania uczelni do projakościowej restrukturyzacji systemowej, do odejścia od feudalno-socjalistycznych zasad zarządzania i sposobów postępowania.

Urynkowanie wymaga ewolucji w systemie postrzegania i rozwijania pożądaných wartości i zasad etycznych i poszukiwania nowych metod i bodźców budujących oczekiwany etos akademicki w nowych rynkowych warunkach. Musimy mieć świadomość tego, że nie powinniśmy tylko walczyć ze skutkami kryzysu postaw społecznych i łamania etosu, ale rozszerzyć swe działania o identyfikacji przyczyn tych działań oraz podjęcie działań korygujących, zapobiegawczych, które zlikwidują źródło erozji etosu akademickiego a następnie przystąpić do doskonalenia jakości zarządzania szkolnictwem wyższym w Polsce na szczeblu kraju i w poszczególnych uczelniach. Przyczyni się to do poprawy zarządzania jakością kształcenia i przyniesie wymierne skutki w działalności edukacyjnej i badawczej.

Bez rozeznania przyczyn kryzysu etycznego szerzącego się w szkolnictwie wyższym nie można poprawić jego efektów. Wymaga to projakościowej restrukturyzacji zarządzania w uczelniach i wdrożenia zasad TQM, które są bardzo bliskie wymaganiom i celom pożądanego etosu akademickiego w polskich uczelniach i organach kierujących nauką i szkolnictwem wyższym w Polsce.

Ciągle powtarzanie, że wspólnotę akademicka obowiązuje rzetelne i odpowiedzialne wykorzystanie prawdy dla pożytku publicznego oraz zaangażowanie w realizację wartości i dóbr składających się na etos akademicki nie wystarcza. Konieczne jest stworzenie pracownikom i studentom warunków sprzyjających realizacji etosu.⁵⁰

Dlatego też w interesie szkoły wyższej nie leży formalne uzyskanie certyfikatu potwierdzającego wdrożenie na papierze systemu zarządzania jakością zgodnego z wymaganiami normy ISO 9001 ale rzeczywiste wdrożenie i ciągłe doskonalenie zasad Total Quality Management.

Warunkiem sukcesu jest tu rzeczywiste, dobrowolne, mocne zaangażowanie wszystkich pracowników i studentów szkoły wyższej, zintegrowanych pod rzeczywistym przywództwem rektora, (na wydziale dziekana) w sprawę poprawy jakości funkcjonowania i rozwoju uczelni (opartym na samofinansowaniu) w celu podnoszenia satysfakcji wszystkich interesariuszy szkolnictwa wyższego i nauki z ich rozwoju.

Literatura

⁵⁰Tamże, s. 10.

- „AKADEMICKI KODEKS WARTOŚCI”, www.uj.edu.pl/universytet/wartosci-akademickie
- „Dobre obyczaje w kształceniu akademickim”, pod redakcją Kazimierza Kłoca i Ewy Chmieleckiej, materiały konferencji zorganizowanej w dniach 20 -21 maja 2004 roku w Akademii Ekonomicznej w Krakowie, wydane przez Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, Warszawa , październik 2004 r.
- „ETOS AKADEMICKI - Wartości i zasady postępowania przyjęte w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie”, projekt opracowany przez zespół w składzie: prof. dr hab. Kazimierz Kloc – prorektor SGH ds. dydaktyki, dr hab. Ewa Chmielecka, dr Barbara Minkiewicz - Ośrodek rozwoju Studiów Ekonomicznych SGH, Michał Śmierciak – przewodniczący Samorządu Studentów SGH (tytuły, stopnie i funkcje z maja 2004 r.), wydruk komputerowy.
- *Kodeks DOBREJ PRAKTYKI W SZKOŁACH WYŻSZYCH*”, opracowany przez KRASP i FRP. Wyd. Fundacja dla Uniwersytetu Jagiellońskiego”. Kraków, czerwiec 2007 r.
- „Statut Uniwersytet Jagiellońskiego”, www.edu.pl/universytet/statut
- *Zarządzanie w szkole wyższej*” - raport z badań realizowanych w ramach projektu badawczego finansowanego przez Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, pod kierunkiem Tadeusza Wawaka, wydruk komputerowy, Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2009.

Streszczenie

Oparcie zarządzania na zasadach etycznych zapewnia sukces uczelni osiągnięty dzięki wysokiej jakości zarządzania zależnej od rzeczywistego, a nie deklarowanego poziomu etyki zatrudnionych. Jest to szczególnie ważne teraz kiedy obserwujemy destrukcję etosu akademickiego.

Nowe uwarunkowania etyczne, wymagają korekty systemu zarządzania w szkołach wyższych. Konieczne są działania przeciwdziałające niewłaściwym zachowaniom, nieetycznym postępowaniu jednostek i organów kolegialnych oraz zjawisk patologicznych. Nie można wszystkiego zrzucić na urynkowanie edukacji oraz masowość i komercjalizację kształcenia. Są to nieuchronne następstwa transformacji społeczno-ustrojowej w Polsce, która powoli dociera do szkół wyższych

Pierwszym celem opracowania jest przedstawienie wymagań etycznych obowiązujących w szkolnictwie wyższym w Polsce na przykładzie trzech kodeksów dotyczących etyki środowiska akademickiego. Kodeksy te są związane z Krakowem; były bowiem przyjmowane, bądź prezentowane w Krakowie, ale dotyczą wszystkich szkół wyższych w Polsce. Są to:

- Kodeks DOBREJ PRAKTYKI W SZKOŁACH WYŻSZYCH opracowany z inicjatywy Fundacji Rektorów Polskich, popartej przez RASP;
- AKADEMICKI KODEKS WARTOŚCI Uniwersytety Jagiellońskiego;
- ETOS AKADEMICKI - Wartości i zasady postępowania przyjęte w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie.

Drugim celem tego opracowania jest analiza poziomu etyki w środowisku akademickim w Polsce. Przedstawione opinie i wnioski są syntezą i uogólnieniami dotyczącymi problemów etycznych szkół wyższych Polsce, wynikających z badań prowadzonych przez autora od kilku lat. Bez rozeznania stanu etycznego w szkolnictwie wyższym nie można poprawić jego efektów. Wymaga to projakościowej restrukturyzacji zarządzania w uczelniach i wdrożenia zasad TQM, które są bardzo bliskie wymaganiom i celom pożądanego etosu akademickiego w polskich uczelniach i organach kierujących nauką i szkolnictwem wyższym w Polsce.