

MODELE UNIWERSYTETU – ŚWIĄTYNIA WIEDZY CZY PRZEDSIĘBIORSTWO?

Sukcesy i problemy Uniwersytetu Warszawskiego Rozmowa u progu drugiej kadencji z Jego Magnificencją Rektorem prof. dr hab. Piotrem **Węgleńskim**

– **Panie Rektorze, co wyróżnia Uniwersytet Warszawski wśród innych szkół wyższych? Dzięki czemu zajął pierwsze miejsce w rankingu „Rzeczpospolitej”?**

– Wyróżnia go przede wszystkim wielkość oraz jakość kadry i studentów. Głównym źródłem jego sukcesów jest to, iż ilość w pewnym stopniu przechodzi w jakość, że osiągnęliśmy masę krytyczną pracowników akademickich z różnych specjalności. Kolejnym źródłem są nasze konsekwentne starania, by łączyć badania naukowe z działalnością dydaktyczną. Udaje się to na większości wydziałów, choć nie na wszystkich. Mamy wydziały i kierunki słabsze pod względem pracy naukowej, często są to wydziały uprawiające kształcenie masowe na specjalnościach, na które pojawił się duży popyt rynku pracy. Nacisk rynku pracy był silny, a do tego trzeba dołączyć nasze – w pewnym sensie społeczne – zobowiązania, żeby wykształcić naukowców języków obcych czy ekonomistów. Dlatego, żeby przyjąć jak najwięcej chętnych, bardzo szeroko otworzyliśmy drzwi na wydziały prawne i ekonomiczne. Konsekwencją tego jest jednak fakt, że pracownicy akademicy, którzy musieli przejąć ogromne obowiązki dydaktyczne, osłabli swoją działalność naukową. Zjawisko to jest bardzo wyraźnie widoczne na niektórych kierunkach. Jest to jeden z problemów, który bardzo niepokoi władze Uniwersytetu i który próbujemy rozwiązać. Niemniej ciągle jeszcze źródłem naszych sukcesów jest to, że średnio mamy co najmniej pięciu kandydatów na jedno miejsce. Wybieramy sobie najlepszych studentów i musimy się bardzo starać, żeby ich tutaj zepsuć. Dobrzy studenci nie są naszą zasługą, tylko efektem niezwykle ostrej selekcji przy rekrutacji.

– **Czyli wysoki poziom kształcenia i badań Uniwersytet Warszawski zawdzięcza swojej dobrej reputacji?**

– Tak, uzasadnionej reputacji. Występuje tu swego rodzaju sprzężenie zwrotne. Dzięki dobrej reputacji mamy dobrą rekrutację i przychodzą do nas dobrzy studenci. Poniekąd to właśnie oni wymuszają na nas wysoki poziom.

– **Co w minionej kadencji zaliczyłby Pan Rektor do największych osiągnięć Uniwersytetu?**

– Mamy znaczące dokonania w niektórych dziedzinach nauki, np. kilka bardzo spektakularnych osiągnięć biologów, astronomów czy archeologów. Są to osiągnięcia wymierne w tym sensie, że np. prof. Andrzej K. Tarkowski został laureatem Japan Prize, japońskiego odpowiednika Nagrody Nobla za osiągnięcia w dziedzinie embriologii. Astronomowie z Uniwersytetu Warszawskiego zdobyli światowy rozgłos za odkrycie kilkudziesięciu nowych układów planetarnych w różnych galaktykach. Nasi archeolodzy dokonali fantastycznych odkryć. Po pierwsze zatem – można mówić o bardzo dobrej serii osiągnięć naukowych.

Po drugie, mimo ciężkich czasów, mimo deficytu budżetowego, zapaści finansów państwa, w ciągu trzech ubiegłych lat nasz Uniwersytet wzbogacił się o trzy duże budynki. Na początku mojej kadencji przejęliśmy wielki, nowy Wydział Biologii, a teraz, w trzecim roku, nowe budynki otrzymały Wydział Ekonomii oraz Wydział Zarządzania. Czyli substancja bardzo się powiększyła. Oczywiście powstają nowe problemy, bo np. trzeba wyremontować budynki starej Biblioteki Uniwersyteckiej czy dawnej Szkoły Głównej. Napięcia finansowe związane z inwestycjami są więc ogromne, ale jeśli mierzyć sukces liczbą metrów kwadratowych pozyskanych dla Uczelni, to uważam, że jest bardzo dobrze.

Dużym sukcesem – choć jest to proces trudno wymierny i słabo zauważalny – są stałe usprawnienia w sposobie kształcenia studentów, wprowadzane na bardzo wielu wydziałach: nowe programy, nowa organizacja studiów, a przede wszystkim zwiększanie elastyczności studiowania. Elastyczne programy studiów nie zostały jeszcze wprowadzone w takim samym stopniu na wszystkich wydziałach, ale na wielu student nie ma już sztywnego przydziału, nie musi np. na pierwszym roku zaliczyć określonej liczby ściśle określonych zajęć. Wiele wydziałów, na wielu kierunkach studiów, ogromnie uelastyczniło programy. Można by uznać, że dużo jeszcze jest w tej kwestii do zrobienia, ale gdy odwiedzam różne wydziały i rozmawiam z ludźmi, widzę, jak dużo się robi, żeby usprawnić naszą podstawową działalność, jaką jest nauczanie.

Przy kryzysie finansów państwa powinniśmy być dumni, że Uniwersytet w ogóle przetrwał. Nie tylko jednak przetrwaliśmy, ale – mimo naszych ogromnych narzekań – płace na Uniwersytecie pokaźnie wzrosły, dużo bardziej niż średnie płace w gospodarce. Odczuwalnie zwiększyły się dochody pracowników Uczelni (nie mówię tu o samych płacach, ale o sumie wszystkich dochodów). Jest to szczególnie widoczne w przypadku nauczycieli akademickich. Wydaje mi się zatem, że w ciągu ostatniej kadencji osiągnęliśmy sukces:

- ekonomiczny, wyrażający się ukończeniem inwestycji oraz znaczącym wzrostem zarobków pracowników;
 - naukowy, wyrażający się bardzo przyzwoitymi osiągnięciami naukowymi;
 - dydaktyczny: może jest to trudne do zmierzenia, ale to, co oferujemy naszym studentom oraz to, w co wyposażamy absolwentów jest lepsze niż było pięć czy dziesięć lat temu.
- **Jak Uniwersytet Warszawski radzi sobie finansowo przy zmniejszającej się (w wielkościach realnych) dotacji?**

– Radzi sobie mimo zmniejszenia dotacji dlatego, że więcej zarabia, ma większe dochody. Realna wielkość dotacji, jeżeli uwzględnić inflację, rzeczywiście utrzymuje się na tym samym poziomie lub spada. Z każdym rokiem dostajemy coraz mniej pieniędzy na jednego studenta, a nasze zadania rosną. Bardzo jednak wyćwiczyliśmy się w zdobywaniu funduszy z zewnątrz.

Obecnie już połowa naszych środków pochodzi ze źródeł zewnętrznych, połowę tej połowy stanowią wpływy z czesnego, a resztę – fundusze na badania naukowe, dotacje, darowizny, a także zyski z lokowania pieniędzy, z wynajmu powierzchni nie służących celom dydaktycznym itd. Taka tendencja jest charakterystyczna dla wszystkich szkół wyższych w Polsce. Dodatkowe dochody uczelni rosną, a dotacja państwa utrzymuje się na tym samym poziomie. Jeżeli nie będzie jakiegś „rewolucji ideologicznej”, np. znów nie pojawi się wśród polityków – tak jak ongiś w Unii Pracy – opinia, że kształcenie w szkołach wyższych powinno być bezpłatne (jak gdyby ono nic nie kosztowało) i że w związku z tym nie wolno pobierać od studentów czesnego, to wydaje się, że nasze dochody pozabudżetowe będą wciąż rosnąć, stanowiąc coraz wyższy procent catych dochodów. Przewiduję, iż pojawią się również inne środki, np. – tak jak w większości krajów, które są od nas zamożniejsze – absolwenci zaczną wspomagać swe dawne uczelnie. Te pieniądze jeszcze nie płyną, na razie „kapią” powoli, ale lobbing finansowy na rzecz Uniwersytetu Warszawskiego zaczyna już przynosić rezultaty. Na uczelniach amerykańskich darowizny absolwentów stanowią 15–50% wpływów. My nastawiamy się na organizowanie licznych, specjalistycznych studiów podyplomowych, przeznaczonych dla studentów polskich i zagranicznych, które będą nam przynosiły pieniądze. Wziąwszy to pod uwagę, nie obawiam się żadnego gwałtownego załamania finansów Uniwersytetu. Nie zmienia to faktu, że żyjemy w stanie permanentnego niedofinansowania i musimy stosować niemal ekwilibrystyczne wysiłki przy każdej inwestycji, ale nie spodziewam się jakiegś kryzysu.

– I nie obawia się Pan Rektor niżu demograficznego?

– W 2010 r. spadek liczebności rocznika wyniesie 30%. Nie boję się tego, gdyż mamy nadmiar kandydatów w stosunku do liczby miejsc. Zamiast pięciu na jedno miejsce będziemy więc mieli czterech. Efekty niżu zapewne mniej odczują uczelnie publiczne, bardziej zaś – szkoły prywatne.

Niedawno usłyszałem w radiu, że pani minister Krystyna Łybacka zapowiedziała, iż już we wrześniu nastąpi zmiana przepisów polegająca na tym, że dany profesor będzie wykazywany tylko w jednej uczelni, czyli nie będzie nadawał uprawnień drugiej szkole wyższej. Uważam, że jest to bardzo rozsądny przepis. Nawet gdyby Uniwersytet Warszawski miał stracić część swojej kadry na rzecz lepiej płacących uczelni niepublicznych, to wydaje mi się to zdrowszą sytuacją. Nasz Uniwersytet, prowadząc tak liczne studia doktoranckie i mając potężny dopływ młodych pracowników naukowych, powinien łatwo i szybko uzupełnić straty. „Uptyw krwi” uzupełni transfuzja, w wielu wypadkach z korzyścią dla Uniwersytetu. Wiem, że niektórych osób nie można tak po prostu zastąpić i jestem świadomy zagrożeń z tym związanych. Liczę jednak na to, że naprawdę dobrzy profesorowie albo nie odejdą, albo będę w stanie zaoferować im takie warunki płacy, że wrócą na Uniwersytet.

– W swoim programie na przyszłą kadencję umieszczonym w Internecie na stronach Uniwersytetu Warszawskiego pisał Pan Rektor, że średnie wynagrodzenie pracowników naukowych wyraźnie wzrosło i wynosiło w ostatnim roku dla profesora rocznego 5169 zł, a dla adiunkta 2490 zł, a wszystkie dochody uzyskiwane z pracy na Uniwersytecie podwyższają średnią dla profesora do 5936 zł, a dla adiunkta do 3055 zł. Składają się na nie godziny nadliczbowe, umowy o dzieło, a zwłaszcza, wprowadzone dwa lata temu, rektorskie stypendia naukowe. Dochody te są bardzo zróżnicowane na poszczególnych wydziałach, ale średnio powiększają wynagrodzenia podstawowe pracowników o około 20,5% (7–80%, w zależności od wydziału). Skąd się biorą te „dodatki” do podstawowej płacy i dlaczego są tak zróżnicowane? W przypadku profesora

byłoby to średnio dodatkowe 3000 zł. Czy owe dodatkowe zarobki mają związek z wydajnością pracy i misją Uczelni?

– Dochody te są związane głównie z płatną działalnością dydaktyczną, a także ze stypendiami rektorskimi. Wydziały, na których jest wielu studentów „płatnych” bardzo dobrze płacą swym profesorom za godziny ponadliczbowe. W związku z tym profesorowie ci mogą łatwo zarobić na Uniwersytecie, biorąc godziny ponad pensum. Na różnych wydziałach jest to rozmaicie regulowane, ale na ogół owe dodatki do pensji pochodzą przede wszystkim z tego źródła. Wynagrodzenie za badania naukowe nie jest jednak – i nigdy nie będzie – oparte na żadnych wymiernych ocenach: ile ktoś wymyślił czy zrobił. Dodatkowym wynagrodzeniem za pracę badawczą są np. stypendia rektorskie. W tych 3 tys. zł, które średnio na Uniwersytecie dorabia profesor ponad płacę, oprócz wynagrodzenia za nadgodziny dydaktyczne są także stypendia rektorskie. Proszę zwrócić uwagę, że stypendia rektorskie dla profesorów to kwota 1 tys. zł miesięcznie.

– Skąd Uniwersytet bierze pieniądze na te stypendia, kto się do nich kwalifikuje?

– Kwalifikuje się jedna trzecia pracowników. W tym roku mniej (24–25%), w ubiegłym roku było ich 34%. Te stypendia są przyznawane tylko wówczas, gdy ktoś wykazał się w poprzednim roku cennym dorobkiem naukowym, czyli w tym akurat wypadku praca naukowa ma bezpośrednie przełożenie na pieniądze. To oczywiście podnosi też średnią płacę.

Pragnę podkreślić, że fundusze na stypendia pochodzą z narzutów, z czynszów – z wynajmu wolnych powierzchni, a więc ze środków pozabudżetowych, bo pieniądze budżetowe (dotacyjne) ledwo wystarczają na płace podstawowe.

Jeśli chodzi o kryteria przyznawania stypendiów, to na wydziałach nauk ścisłych i eksperymentalnych jest stosunkowo prościej, ponieważ wiadomo, jaka publikacja, w jakim czasopiśmie, ma jaką wartość. Na wydziałach humanistycznych i społecznych jest to trudniejsze, ale też na ogół wiadomo, że publikacja w wydawnictwach instytutu jakiegoś prowincjonalnego uniwersytetu jest niewiele warta, a publikacja za granicą czy w ogólnopolskim dużym wydawnictwie typu PWN jest liczona dużo wyżej. Może zatem nie ma ścisłych kryteriów, ale jakieś kryteria są.

Na Uniwersytecie Warszawskim funkcjonują komisje złożone z osób, które mają dobre rozeznanie i są w stanie ocenić jakość publikacji. Komisje te działają na dwóch poziomach: wydziałowym i ogólnouniwersyteckim, ponieważ wydziały nie są równe i na jednym wydziale przyjmuje się niższe standardy, a na innym wyższe. Poziom ogólnouniwersytecki pełni funkcję dodatkowego bezpiecznika jakościowego. Sądzę, że jest on potrzebny, chociaż zgłaszano pomysły, żeby to wydziały przyznawały stypendia. Nie popieram zasady, aby każdemu wydziałowi przyznawać pewną sumę w proporcji do liczby pracowników, by następnie sam sobie dzielił pieniądze. Jeżeli Uniwersytet ma funkcjonować jako całość, jeżeli chce się wymusić dobre publikacje (a od tych publikacji zależy też bezpośrednio dotacja statutowa z Komitetu Badań Naukowych), to pieniądze, które przeznaczamy z naszych dochodów na stypendia w pewnym sensie zwracają się przez to, że nasze wydziały otrzymują wyższe miejsce w rankingach KBN. Można zatem powiedzieć, że nie jest to dobroczynność, tylko interes – zarówno osób, które dostają te pieniądze, jak i Uniwersytetu, który uzyskuje więcej środków za to, że ma dobrą „produkcję naukową”. Istnieje więc bardzo ostra kontrola jakości zarówno na poziomie wydziału, jak i wyżej, na szczeblu centralnym.

– A praca pracowników naukowych poza Uniwersytetem?

– Pracy poza Uniwersytetem nie kontroluję. Nawet nie mam wyobrażenia, jak wielki jest jej zakres. Wiem tyle, że w przypadku biologów jest bliska zeru, ale poza Uczelnią pracuje duża część ekonomistów i prawników.

– Czy płaca jest powiązana z jakością pracy?

– Częściowo tak, bo stypendia naukowe są tylko dla lepszych. Na ogół większy sukces w zdobywaniu tych stypendiów mają osoby zatrudnione na wydziałach, na których nie ma „płatnej dydaktyki”. Jest to zatem pewna rekompensata. Z tego, co pamiętam z ostatniej edycji, to najlepiej chyba wypadł Wydział Chemii, który w ogóle nie ma studentów płacących za studia, ale za to bardzo dobrze sobie radzi w dziedzinie badań naukowych i ma znakomite publikacje, dużo lepsze niż np. Wydział Biologii, który też ma niewielu studentów płacących za studia. Możliwości dodatkowych zarobków pracowników Uniwersytetu zależą jednak przede wszystkim od działalności dydaktycznej, ta zaś jest uzależniona od wydziału. Największe możliwości mają nauczyciele akademicki na prawie, zarządzaniu, ekonomii i dziennikarstwie. Na tych czterech wydziałach rzeczywiście można dużo zarobić, a na innych wydziałach znacznie mniej, ale np. mamy też taką sytuację, że Wydział Historyczny jest generalnie ubogi, ale Instytut Archeologii tego Wydziału zarabia stosunkowo dobrze.

Analizując oświadczenia podatkowe pracowników, widzę, że różnice między uposażeniami nauczycieli akademickich różnych wydziałów są znaczące. Pracownicy najwięcej zarabiających wydziałów mają średnią płac trzykrotnie przekraczającą średnią płac pracowników zatrudnionych na wydziałach, które zarabiają mało. Ta różnica jest ciągle niewielka w porównaniu ze Stanami Zjednoczonymi, gdzie pracownicy akademicki negocjują swoje uposażenia i np. na pewnej uczelni w Filadelfii chirurg naczyniowy zarabia 800 tys. dolarów rocznie, podczas gdy znakomity profesor historii, mający taki sam staż, otrzymuje pensję w wysokości znacznie poniżej 70 tys. dolarów rocznie. Występuje więc kilkunastokrotne zróżnicowanie pensji podstawowej i nikogo to nie razi. Słuchając w Polsce komentarzy dotyczących zróżnicowania płac, odnoszę wrażenie, że my jeszcze ciągle tkwimy głęboko w socjalizmie. Po pierwsze – mówi się, że mamy jednakowe żółdki, po drugie – że dobry fizyk, dobry historyk czy dobry prawnik powinni zarabiać jednakowo, bo tak jest sprawiedliwie i słusznie. Taki egalitaryzm jest u nas nadal bardzo powszechny. Brakuje za to zrozumienia dla podejścia, że jeżeli istnieje ogromny popyt na jakąś dyscyplinę, np. na informatykę, to powinniśmy za wszelką cenę starać się zatrudnić na naszej Uczelni najlepszych profesorów informatyki i zapłacić im takie pieniądze, żeby uczyli u nas, a nie w jakiejś innej szkole, i niestety z przykrością powiedzieć papirologowi, że on tyle nie może dostać, bo nie ma takiego zapotrzebowania na jego pracę.

– **Ale przecież zdarza się, że pracownicy słabi pod względem naukowym i dydaktycznym zarabiają znacznie lepiej od dobrych tylko dlatego, że pracują na wydziałach, na których są rozbudowane studia płatne...**

– Proszę jednak zwrócić uwagę, że Uniwersytet nie płaci im lepiej, tylko pozwala im na Uniwersytecie więcej zarobić.

– **Jest to jednak odzwierciedleniem regulacji rynkowej i zróżnicowanego popytu na rozmaite kwalifikacje?**

– Tak, bo prawnik ma również na Uniwersytecie większe możliwości zarobienia, gdyż właśnie na prawie jest wielu studentów płacących. Czyli Wydział Prawa czy Wydział Zarządzania może oferować przyzwoite stawki godzinowe za kształcenie studentów wieczorowych.

– **Uniwersytet nie ma jednak wpływu na to, czy i gdzie poza Uczelnią działa jego pracownik naukowy?**

– Nie zajmuję się tym, czy pracownicy zarabiają poza Uniwersytetem. Na świecie też bardzo różnie podchodzi się do tej kwestii. W Europie Zachodniej i w Stanach Zjednoczo-

nych na ogół jest przyjęte, że jedną piątą czasu (czyli jak gdyby jeden dzień w tygodniu) profesor może pracować poza uniwersytetem i nikomu to nie przeszkadza.

W uczelniach amerykańskich stosuje się różne podejścia, przy czym zazwyczaj dobre szkoły wyższe mniej płacą swym pracownikom niż złe. Na przykład uniwersytety Harvard i Stanford stosują odmienne strategie. Harvard nie wyraża zgody, żeby profesor był zatrudniony w dużym wymiarze poza macierzystym miejscem pracy. W Stanford natomiast uważa się, że jeżeli np. profesor prawa nie ma dobrze prosperującej kancelarii, a profesor biotechnologii nie założył choćby niewielkiej firmy, w której jednak zarabia miliony dolarów, bo opracował jakiś nowy specyfik, to oni nie są wari, żeby pracować na tym uniwersytecie. Wobec tego tam występuje raczej zachęta do prywatnej przedsiębiorczości poza uczelnią po to, żeby człowiek się sprawdził, pokazał, na co go stać. Wydaje mi się, że w Uniwersytecie Warszawskim stosujemy podejście stanfordzkie, ale tylko w jednym aspekcie. Kiedy nasi pracownicy obejmują ważne stanowiska w administracji publicznej, w polityce, sądownictwie, bardzo się cieszymy, że nasz profesor jest prezesem Banku Narodowego czy ministrem, nawet jeżeli czasem nie podobają się nam jego poglądy lub działalność. To, że nasi pracownicy akademicki pełnią ważne obowiązki publiczne jest dla nas bardzo korzystne, gdyż zwiększa prestiż Uniwersytetu. Bardzo bym chciał, żeby tacy ludzie pozostawali na Uniwersytecie i prowadzili chociażby jeden wykład czy seminarium magisterskie.

– Można więc z pewnego punktu widzenia pracę naukową i dydaktyczną pracownika uczelni podzielić na trzy części: praca podstawowa – badania i pensum, praca w nadgodzinach w uniwersytecie i praca poza uczelnią. Odpowiednio do tego można przyjąć, że cała pensja pracownika akademickiego składa się z trzech elementów: podstawowego wynagrodzenia za badania i nauczanie na rzecz uniwersytetu (w ramach jego misji), tego, co można zarobić dodatkowo na uczelni (przede wszystkim z nadgodzin, prowadząc płatne nauczanie) oraz z tego, co pracownik zarabia poza uniwersytetem. Tylko jeden z tych trzech elementów odpowiada misji oraz założonym celom uczelni i jest pod jej kontrolą...

– Jest to kontrolowane przede wszystkim przez wydziały.

– Płatna działalność dydaktyczna na uniwersytecie jest już raczej dyktowana przez chęć zarobkowania, nie przez misję i strategię uniwersytetu jako całości, a jakość staje się mniej ważna niż pieniądze. Działalność zarobkowa poza uczelnią często jest nawet sprzeczna z interesem macierzystej szkoły wyższej i własnego wydziału.

– Nie zgadzam się. Jeśli chodzi o takie wydziały jak zarządzania, dziennikarstwa, ekonomii i prawa, a więc te, które najbardziej rozbudowały studia płatne – mają one bardzo precyzyjny, dobrze przygotowany program, z którego bierze się popularność studiów płatnych.

Na wielu kierunkach, np. filologicznych, studenci płatnicy i niepłatnicy są przemieszani ze sobą. W związku z tym nie ma żadnej różnicy w jakości programów dla płatnych i niepłatnych. Tak nie może być na wszystkich wydziałach, bo są zbyt duże różnice w poziomie studentów. Na przykład na informatyce, jak mi tłumaczono, w wyniku konkurencyjnego egzaminu wstępnego pierwsza setka przyjętych jest o tyle lepsza niż druga, że ci z tej drugiej setki nie daliby sobie rady przemieszani w grupach z pierwszej setki. Oni wymagają trochę innego podejścia, innego treningu i nie można połączyć tych studentów. Ale nie powiedziałbym, że oferuje się im gorszy towar czy lekceważy. Z kolei na takich wydziałach jak prawo czy zarządzanie większość wykładów jest wspólna, bo przecież studia wieczorowe są wieczorowymi jedynie z nazwy; wieczór zaczyna się tu dość wcześnie. Tam studenci płatnicy często są dużo bardziej wymagający niż ci, którzy nie

płatą. Ci pierwsi będą protestować, jeśli profesor się spóźni czy opuści jakieś zajęcia; ci drudzy się z tego ucieszą i pójdą na piwo.

Jednocześnie istnieje konkurencja między wykładowcami o płatne zajęcia, bo oznaczają one liczące się dodatki do zarobków, można zatem wybierać najlepszych wykładowców. Ta podwójna „kontrola” – ze strony studentów i konkurencja – zapewnia odpowiedni poziom dydaktyki. Mechanizmy czysto ekonomiczne sprzyjają zatem jakości.

Jeśli więc chodzi o obniżanie się poziomu dydaktyki, to widzę ten problem tak: nie jesteśmy całkowicie uodpornieni na to, co się dzieje w Polsce, ale sądzę, że jesteśmy bardziej odporni niż inne uczelnie, choćby właśnie dzięki temu, że mamy swą wewnętrzną kontrolę oraz działają mechanizmy konkurencji.

– A jeżeli chodzi o pracę poza uczelnią?

– W tej kwestii opinia w naszym środowisku jest podzielona. Są dwa przeciwstawne poglądy. Rzecznicy poglądu pierwszego mówią, że jeżeli ktoś pracuje na Uniwersytecie dobrze i nie ma zastrzeżeń do jego pracy naukowej i dydaktycznej, to rektor czy dziekan nie powinien się wtrącać w jego prywatne sprawy. Może on wieczorami występować w cyrku na trapezie i nikogo nie powinno to obchodzić. Zwolennicy przeciwstawnego poglądu powiadają, że powinna być absolutnie wymagana zgoda rektora na dodatkowe zatrudnienie poza uczelnią. Próby zmiany przepisów w ustawie o szkolnictwie wyższym prowadzą w tym kierunku, że rektor musi wydać pozwolenie na pracę poza uniwersytetem. W środowisku rektorskim występuje konsens, że w istniejącej sytuacji ekonomicznej rektor nie powinien się sprzeciwiać podejmowaniu przez pracowników akademickich dodatkowego zatrudnienia, powinien natomiast bardzo konsekwentnie sprzeciwiać się łączeniu funkcji. I to na naszym Uniwersytecie działa prawie bezbłędnie: ktoś, kto jest rektorem czy dziekanem w innej szkole, nie może być u nas rektorem, dziekanem czy dyrektorem instytutu. W przeciwniej sytuacji powstałby bowiem wyraźny konflikt interesów.

Kiedys ktoś z kolegów zwrócił mi uwagę na następującą sytuację: ktoś naucza w dwóch różnych szkołach wyższych tego samego przedmiotu (a przecież tak jest najczęściej, bo nie uczy się matematyki w jednym uniwersytecie, a filozofii w drugim), ma magistrantów w jednej i w drugiej uczelni. Istnieje wówczas silna pokusa, żeby dawać podobne tematy prac magisterskich...

– I dawać ten sam wykład, sprzedawać go po raz drugi...

– Co do wykładów, myślę, że to w porządku. Wolno przygotować wykład i sprzedać ten towar dwa razy. I bardzo dobrze, ale gorzej jest wówczas, gdy przyjdzie do nas student z innej uczelni i zobaczy, jaka praca magisterska była zrobiona na ten sam temat. Przecież jeżeli wykładowca ma tu dziesięciu magistrantów i na drugiej uczelni dziesięciu, to wymyślenie zupełnie różnych dwudziestu tematów prac magisterskich jest na pewno dużym problemem.

Krótko mówiąc – dostrzegam mnóstwo mankamentów podwójnego zatrudnienia w dydaktyce i, tak jak powiedziałem wcześniej, będę dążył do jego mocnego ograniczenia, a w każdym razie kontrolowania. Bardziej by mnie cieszyło, gdyby nasi profesorowie zarabiali pisząc ekspertyzy, doradzając przedsiębiorstwom, niż ucząc w innych uczelniach, zwłaszcza w tej samej miejscowości. Ponieważ konkurujemy o studentów, dawanie nazwiska tego samego profesora innej szkole wyższej jest sprzeczne z kodeksem pracy.

– Dziękuję za rozmowę.

Rozmowę przeprowadził Ireneusz **Białecki**