

mgr Beata Jalocho

Instytut Spraw Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego

MODEL KARIERY AKADEMICKIEJ W STANACH ZJEDNOCZONYCH

Streszczenie

W artykule omówiono problematykę rozwoju kariery akademickiej na uczelniach wyższych w USA. W artykule została zaprezentowana ścieżka kariery i rozwoju zawodowego naukowców pracujących w Stanach Zjednoczonych. Poruszona została również kwestia stałego zatrudnienia oraz planowanych zmian w systemie awansu na uczelniach wyższych.

Słowa kluczowe: kariera akademicka, *tenure*, mobilność naukowców, stopnie naukowe.

Summary

This paper presents the model of academic career in the United States of America. Article discusses topics such as *tenure*, full time employment and propositions of changes in present academic career model.

Keywords: academic career, *tenure*, scientists' mobility, academic degrees.

Wstęp

Uczelnie amerykańskie niejednokrotnie stawiane są za wzór krajom borykającym się z różnego rodzaju problemami w zarządzaniu szkolnictwem wyższym. Mówi się o ich innowacyjności, współpracy z biznesem i nadszaniu za potrzebami rynku. Niewątpliwie szkolnictwo amerykańskie, chociażby ze względu na swój rozmach i różnorodność, może stanowić inspirację dla reformatorów szkolnictwa w innych państwach. Wykorzystanie najlepszych praktyk, możliwych do zaimplementowania w innych krajach, może być interesujące również w aspekcie projektowania ścieżek kariery akademickiej.

Kariera akademicka w USA jawi się bardzo atrakcyjnie dla wielu naukowców, którzy decydują się związać swoje plany zawodowe z tym krajem. Tamtejszy rynek pracy dla uczonych jest duży i wielu obcokrajowcom wydaje się

„naukowym rajem” – uczelnie w USA przewyższają niejednokrotnie te w wielu innych krajach pod względem wyposażenia bibliotek i laboratoriów, kadry profesorskiej i możliwości finansowania badań naukowych. Obecnie w Stanach Zjednoczonych w college’ach i na uniwersytetach pracuje ponad milion osób zatrudnionych w charakterze badawczo-dydaktycznym, mających pod swoją opieką około 16 mln studentów [Eckel, King 2004: 10].

System szkolnictwa wyższego w Stanach Zjednoczonych

Podwaliny dla tworzenia amerykańskiego systemu szkolnictwa wyższego stworzyły tzw. Ustawy Morilla (*Morill Land Grant Act of 1862*), które w latach 60. XIX wieku przyznały środki rządowe władzom stanowym na utworzenie szkół wyższych [*ibidem*: 3]. Po tych wydarzeniach rząd federalny nie odgrywał w zasadzie żadnej roli w zarządzaniu szkolnictwem wyższym aż do lat 40. XX wieku. Wtedy to prezydent Roosevelt podpisał ustawy (*G.I. Bill of Rights*) gwarantujące powracającym z wojny weteranom finansowanie edukacji na uczelniach wyższych, co miało pomóc im w ponownej integracji ze społeczeństwem. Od lat 60. nastąpił wzrost aktywności rządu w finansowaniu szkolnictwa wyższego – rozwinięto rządowy system pomocy w postaci grantów i programów pożyczkowych dla najuboższych studentów. Obecnie wsparcie rządu federalnego stało się głównym źródłem finansowania badań naukowych oraz studenckich programów pomocowych [*ibidem*: 10].

Według informacji podawanych przez US Department of Education, w Stanach Zjednoczonych funkcjonuje obecnie 6,5 tys. uczelni, w tym 4200 kolegiów i uniwersytetów, w których edukacja kończy się uzyskaniem dyplomu, oraz 2300 instytucji, w których w wyniku kształcenia otrzymuje się certyfikaty [*ibidem*: 3].

W 2001 roku na powyższych uczelniach studiowało 16 mln studentów, a dyplom w tymże roku uzyskało około 2,4 mln absolwentów. Oprócz tych uczelni bliżej nieokreślona liczba instytucji edukacyjnych kształci absolwentów liceów. Instytucje te nie korzystają jednak z federalnych programów pomocowych i dane na ich temat nie są gromadzone przez organizacje rządowe.

W Stanach Zjednoczonych istnieją cztery podstawowe rodzaje szkół wyższych nadające stopnie akademickie: dwuletnie kolegia środowiskowe (ang. *community college*), tzw. kolegia niższe (ang. *junior colleges*), czteroletnie kolegia (ang. *college*) oraz uniwersytety. Uczelnie wyższe są publiczne i prywatne, z czego szkoły prywatne stanowią ponad połowę z nich. Pomimo swej liczebnej przewagi uczelnie prywatne kształcą mniej studentów niż publiczne, gdyż te drugie są zazwyczaj ogromnymi placówkami, oferującymi studia nawet dla kilkudziesięciu tysięcy słuchaczy. Ponad 80% studentów amerykańskich kształci się na uczelniach publicznych [Pachociński 2004: 95]. Uczelnie prywatne, pomimo iż kształci się na nich stosunkowo niewielka liczba studentów, mają bardzo znaczący wkład w badania naukowe. Przez to, że otrzymują bardzo niewielkie wsparcie z budżetu państwa, nie grozi im też destabilizacja w wypadku odcięcia funduszy.

Kolegia środowiskowe i „niższe” mają zazwyczaj zasięg regionalny, a na ich ofertę składają się dwa rodzaje programów nauczania – o orientacji zawodowej (np. technika dentystyczna, kosmetyka) oraz o profilu ogólnokształcącym [*Amerykański system oświatowy*]. Ukończenie kolegiów umożliwia podjęcie dalszej nauki w czteroletnich kolegiach i uniwersytetach.

Kolegia czteroletnie kształcą zazwyczaj w zakresie ogólnym (ang. *Liberal Arts Colleges*). Wywodzą się one z prywatnych instytucji, skoncentrowanych na wschodnim wybrzeżu USA, które w XX wieku rozprzestrzeniły się na terenie całego kraju. Kolegia publiczne swoją genezę mają w tzw. szkołach normalnych (ang. *normal schools*), w których kształcono nauczycieli szkół podstawowych. Kolegia czteroletnie oferują wiele kursów, a wśród nich takie jak historia sztuki, sztuka użytkowa, język angielski i literatura, języki obce, prawo, filozofia, psychologia, teatrologia itp. Na części kolegiów działają również wydziały pedagogiczne, które kształcą nauczycieli [*Amerykański system kształcenia*].

Osoby, które ukończą college, otrzymują tytuł licencjata (ang. *Bachelor's degree*) i mogą kontynuować swoją edukację na kierunkach pozwalających otrzymać tytuł magistra (ang. *Master's degree*) lub tytuł doktora (ang. *PhD*).

Dla posiadaczy licencjatu studia magisterskie trwają rok lub dwa. Stopień doktora można zazwyczaj uzyskać po ukończeniu studiów doktoranckich i przedłożeniu dysertacji będącej wynikiem badań.

Stopnie i tytuły naukowe

W przeciwieństwie do polskiego systemu stopni i tytułów naukowych, w Stanach Zjednoczonych istnieją jedynie tytuły zawodowe (odpowiedniki polskiego licencjatu i magisterium) oraz stopień doktora. W amerykańskim systemie próżno szukać stopni doktora habilitowanego czy też tytułów profesorskich. Profesorem można zostać już po doktoracie – profesura to stanowisko obejmowane na uczelni. Amerykański system edukacji wyróżnia kilka typów profesury, co związane jest z doświadczeniem zawodowym danej osoby, pozycją w środowisku akademickim i dorobkiem badawczym. Poszczególne rodzaje różnią się między sobą prestiżem i uprawnieniami, jakie dają posiadającej go osobie.

Młody naukowiec może rozpocząć karierę akademicką z chwilą obrony pracy doktorskiej. Pierwszy etap studiów doktoranckich trwa zazwyczaj około 2–3 lat i może kończyć się nadaniem stopnia magistra sztuk wyzwolonych lub nauk ścisłych (ang. *M.A.* lub *M.S.*). Część osób kontynuuje prace nad doktoratem, a część rezygnuje, otrzymując tytuł zawodowy magistra. Pod koniec pierwszego etapu doktoranci zdają trudne egzaminy przedmiotowe (ang. *comprehensive* albo *qualifying exams*). Po zdaniu egzaminów otrzymują nieformalny tytuł „*Ph.D. candidate*” albo ABD (ang. *all but dissertation* – „wszystko oprócz dysertacji”). Moment ten symbolizuje wejście na drogę pracy naukowej, od niego bowiem doktoranci rozpoczynają własne badania naukowe, w których wyniku piszą dysertację doktorską (ang. *dissertation* albo *Ph.D. thesis*).

Doktoranci będący na wyższych latach studiów starają się prezentować wyniki swoich badań na konferencjach naukowych oraz podejmują pierwsze próby publikacji artykułów. Ostatni rok studiów, kiedy przygotowują się do obrony swoich prac, poświęcają też na szukanie pracy. W tym celu odwiedzają różne uczelnie, gdzie starają się w jak najlepszy sposób prezentować swój dorobek naukowy i badania. Większe szanse na zdobycie posady profesorskiej mają ci, którym udało się publikować w renomowanych czasopismach, otrzymali rekomendacje od swoich promotorów oraz mają udokumentowane doświadczenie dydaktyczne. Przed otrzymaniem stopnia doktora odbywa się obrona przed kilkuosobową komisją złożoną najczęściej z profesorów danej uczelni, aczkolwiek niektóre uczelnie dopuszczają otwarte obrony [*Informator o studiach w USA*].

Struktura uczelni amerykańskich

Wewnętrzna struktura organizacyjna uczelni amerykańskich zależna jest od rozmiaru danej jednostki i misji, jaką realizuje, jednak istnieją pewne wspólne elementy dla ogółu uczelni. W ramach uniwersytetów rozróżnia się *college* lub *school*, które zakresem swojej specjalizacji odpowiadają uczelniom polskim (np. College of Engineering będzie odpowiednikiem polskiej politechniki). Uczelnie składają się z wydziałów (ang. *departament*), nie ma natomiast podziału na instytuty [Nowak].

Na czele uniwersytetu stoi prezydent (ang. *president*). College'ami zarządzają dziekani (ang. *dean*), a poszczególnymi wydziałami kierują szefowie departamentów, zwani „chair”. W istocie stanowisko „dean” jest odpowiednikiem polskiego rektora uczelni, w której nie występuje stanowisko prezydenta.

Na uczelniach amerykańskich bardzo ważną rolę odgrywają rady powiernicze (ang. *Board of Trustees*), które pełnią rolę prawodawczą dla swoich uczelni. Są one odpowiedzialne za zapewnianie i monitoring odpowiedniej polityki finansowej uczelni, ustalanie strategii rozwoju i ewaluację działań uczelni [Eckel, King 2004: 3]. Rady powiernicze różnią się strukturą i wielkością – niektóre mają kilkudziesięciu członków, inne są znacznie mniejsze. Zgodnie z danymi podawanymi przez Association of Governing Boards of Universities and Colleges rada powiernicza w uczelni publicznej ma średnio 10 członków, a w prywatnej 30.

W instytucjach publicznych członkowie rady nominowani są zazwyczaj przez władze stanowe, jednak w niektórych stanach odbywają się wybory do rad powierniczych. Kadencja rady powierniczej waha się od 4 do 12 lat. Wiele działań związanych z zarządzaniem instytucją rady delegują na rzecz prezydenta, w którego zakresie obowiązków leży całościowe kierowanie uczelnią i wykonywanie planu strategicznego oraz zarządzanie finansami.

Prezydent nie tylko zarządza uczelnią, ale pełni też rolę jej ambasadora na zewnątrz, biorąc udział w spotkaniach z absolwentami, potencjalnymi studentami, budując relacje z korporacjami. W każdej uczelni funkcjonuje również rozbudowana administracja odpowiedzialna za działalność uczelni. Prezydent wybierany

jest na ogół w otwartym konkursie z kandydatów z całego kraju, zwykle jest to osoba spoza środowiska akademickiego i często bez stopnia naukowego, przyjmowana na określony czas. Prezydent nie podlega środowisku akademickiemu i nie podejmuje decyzji, opierając się tylko na jego interesach (ma to znaczenie na przykład przy przyznawaniu *tenure*).

Pomimo roli prezydenta w zarządzaniu uczelnią najważniejszym elementem determinującym sposób zarządzania uczelnią amerykańską jest system współdzielenia władzy pomiędzy administracją a pracownikami naukowymi. Przykładem współdzielenia władzy na uczelniach jest taki organ, jak senat, który odpowiada za rekomendacje związane z działalnością uczelni w zakresie programów nauczania, zatrudniania nowych pracowników naukowych, wymogów związanych z uzyskaniem stopni zawodowych. W niektórych uczelniach senat ma moc decyzyjną, w niektórych pełni tylko rolę doradczą. W skład senatu wchodzi zazwyczaj pełnoetatowi pracownicy naukowcy, jednak zdarza się, że pojawiają się w nim przedstawiciele administracji oraz studenci.

Ścieżka kariery akademickiej

Charakter zatrudnienia na uczelniach amerykańskich jest różnorodny, zwykle jednak dzieli się na zatrudnienie w pełnym wymiarze (ang. *full time*) oraz zatrudnienie w ograniczonym wymiarze pracy (ang. *part time*).

Ścieżka kariery akademickiej w USA może być powiązana ze stałym zatrudnieniem (ang. *tenure*) bądź też nie. *Tenure* to rodzaj zatrudnienia akademickiego, które naukowiec otrzymuje po okresie próbnym. Zapewnia ono określone prawa w tym tzw. wolność akademicką oraz możliwość uczestniczenia w zarządzaniu instytucją naukową, w jakiej stałe zatrudnienie się otrzymało. Posada *tenure* wiąże się z awansem ze stanowiska *assistant professor* (odpowiednik polskiego adiunkta) na *associate professor* lub bezpośrednio na *professor* (pełnoprawny profesor). Każdemu adiunktowi przysługuje około 6–7 lat na wykazanie się swoim dorobkiem naukowym, iż zasługuje na *tenure*. Po uzyskaniu *tenure* zwolnienie pracownika staje się bardzo trudne (wyjąwszy przestępstwa, zaniedbania pracownicze itp.) [*Tenure*].

Pośród form zatrudnienia na uczelniach amerykańskich, gdzie ścieżka kariery nie opiera się na *tenure*, są między innymi *lecturer*, *instructor*, *professor of practice*, *research professor* (wszyscy zatrudniani w zakresie *full time*) oraz *adjunct professor*, *lecturer*, *instructor* (zatrudnieni w zakresie *part time*) [Eckel, King 2004].

Zakres zadań, jakimi obarczeni są pracownicy uczelni, zawiera się zazwyczaj w trzech obszarach: nauczanie, działalność badawcza oraz działalność na rzecz danej jednostki naukowej (społeczności akademickiej). Stopień, w jakim dany naukowiec angażuje się w każdą z tych ról, zależy od misji danej instytucji, dla której pracuje, dyscypliny naukowej, jaka jest przedmiotem jego zainteresowania, zajmowanego stanowiska oraz stopnia rozwoju kariery.

Dla przykładu – kadra w *Community college* zwykle skupia się na procesie nauczania oraz pracy na rzecz społeczności uczelnianej, natomiast kadra tzw. *senior faculty* na uniwersytetach poświęca więcej czasu pracy o charakterze czysto badawczym.

Duża grupa naukowców na uczelniach amerykańskich piastuje stanowiska *research professor*. Są to osoby, które zdobywają wystarczającą liczbę kontraktów i grantów badawczych, aby móc sfinansować swoją pracę i utrzymać własną grupę badawczą. Naukowcy ci tylko sporadycznie miewają wykłady, głównie zajmując się badaniami. Ich kontakt ze studentami odbywa się prawie wyłącznie podczas prac studentów nad ich projektami dyplomowymi. Profesorowie, którzy otrzymują dużo grantów badawczych, mogą niejako „wykupić się” od prowadzenia części zajęć dydaktycznych, przekazując na rzecz swojego wydziału 10–20% rocznej pensji, za które uczelnia może zatrudnić wykładowcę z zewnątrz, a profesor może bardziej skupić się na pracy badawczej. Zewnętrzny wykładowca piastuje na uczelni stanowisko zwane *adjunct* (nie jest ono tożsame z polskim adiunktem). Są trzy stopnie dla stanowiska *adjunct*, które zależą od pozycji i doświadczenia danej osoby: *adjunct assistant professor*, *adjunct associate professor* i *adjunct professor* [Nowak].

Stany Zjednoczone borykają się z podobnym jak w Polsce problemem dotyczącym równouprawnienia w obsadzie najwyższych stanowisk w hierarchii akademickiej – dla przykładu: kobiety stanowią 46% zatrudnionych w pełnym wymiarze pracy, ale otrzymują tylko 21% pełnych profesur [Eckel, King 2004: 10]. Zdecydowana przewaga kobiet wśród młodszej kadry naukowej nie zapewnia im niestety kontynuacji kariery w takim samym stopniu jak mężczyznom.

Ocena młodej kadry akademickiej

Młodzi naukowcy w Stanach Zjednoczonych poddawani są bardzo rygorystycznej ocenie i nie jest to jedynie ocena dokonywana przez starszych stażem naukowców z ich wydziałów. Obowiązująca powszechnie zasada „publikuj albo giń” najlepiej świadczy o wymaganiach, jakim muszą sprostać głównie młodzi pracownicy nauki [Maćkowiak]. Do awansu liczą się publikacje, nie chodzi jednak tylko o ich liczbę – ważna jest też ich jakość. Artykuły najlepiej publikować w uznanych czasopismach, niezwykle ważna jest też liczba cytowań, jakie ma autor. „Wyścig” związany z publikacjami towarzyszy naukowcom aż do momentu otrzymania *tenure*, kiedy to naukowcy zazwyczaj zmniejszają intensywność pracy. Nie jest to związane z lenistwem czy zaniedbaniem – będąc w tej „bezpiecznej” dla naukowca pozycji, mogą pozwolić sobie na podjęcie badań w niepopularnej dziedzinie, których nie ryzykowaliby w warunkach krótkoterminowej konkurencji [Maćkowiak].

Dyskusja nad utrzymaniem *tenure*

Według badań przeprowadzonych w 1999 roku przez American Council of Education połowa kadry akademickiej była zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu. Były to zarówno osoby, które poszukiwały zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy i *tenure* (ale jej jeszcze nie otrzymały), jak i osoby bez doktoratu, a także profesjonaliści, dla których nauczanie stanowiło jedynie dodatkowe zajęcie. Od pewnego czasu w środowisku akademickim USA toczy się dość burzliwa dyskusja nad jeszcze bardziej intensywnym wykorzystaniem zatrudnienia w niepełnym zakresie oraz zatrudnianiem kadry w ramach tzw. *non-tenure track* (czyli zmianami zmierzającymi w kierunku likwidacji *tenure*).

Zwolennicy tych rozwiązań jako główne powody podają zwiększony nabór studentów, ograniczenie kosztów personalnych (wyższe przy *tenure*) oraz podnoszenie atrakcyjności i różnorodności oferowanych kursów (zatrudnianie i zwalnianie określonych naukowców zgodnie z zainteresowaniem bądź też brakiem zainteresowania w ich dziedzinie naukowej). Przeciwnicy rozwiązania podnoszą natomiast, iż może ono wywołać obniżenie jakości nauczania przez brak zintensyfikowanych badań i brak uczestniczenia kadry naukowej w procesie zarządzania uczelniami.

G.R. Johnson uważa, że coraz mniejsza liczba oferowanych pełnych etatów na uczelniach amerykańskich może sprawić, iż w najbliższych latach liczba doktorantów znacznie się obniży [Johnson 2001]. Nie wszyscy, którzy chcieliby związać swoją przyszłość z nauką, podążą w tym kierunku, jeśli nie będą widzieli dla siebie szans na stałe zatrudnienie.

Kolejnym problemem, jaki pojawia się w Stanach, jest to, iż studia doktoranckie nie przygotowują studentów do pracy dydaktycznej. Studia te mają charakter czysto badawczy, więc osoba zdobywająca doktorat w USA nie jest przygotowana, aby wypełniać swoje obowiązki pracownika dydaktycznego, co wpisane jest w ścieżkę kariery akademickiej. W odpowiedzi na ten problem na poszczególnych uczelniach powstają specjalne programy i kursy dotyczące metod nauczania, które zobowiązani są zaliczać doktoranci przymierzający się do kariery akademickiej.

Według Johnsona 30 lat temu droga do otrzymania stałego zatrudnienia była oczywista i oznaczała dla młodego doktora koncentrację na badaniach naukowych oraz publikacjach, a także pozyskiwaniu grantów badawczych. W obecnych czasach równie ważnym aspektem jest umiejętność nauczania i wypełnianie obowiązków dydaktycznych – praca dydaktyczna jest towarem na skomercjalizowanym rynku usług edukacyjnych. Ponadto od młodych pracowników nauki, którzy wybrali ścieżkę dążenia do tzw. „stanowiska z możliwością stałego zatrudnienia”, wymaga się wykonywania tzw. usług (ang. *services*) na rzecz uczelni, w której pracują. Oznacza to, iż aby uzyskać stałe zatrudnienie, nie tylko trzeba koncentrować się na badaniach naukowych, być świetnym dydaktykiem, ale również pracować na rzecz społeczności akademickiej. Ponadto wymogi dotyczące aktywności w zakresie publikacji potrojiły się od lat siedemdziesiątych [Cezar i in. 2007: 14].

Jako powód dyskusji nad likwidacją *tenure* podaje się wprowadzone w 1994 roku rozporządzenie likwidujące obligatoryjny obowiązek przejścia na emeryturę starszych profesorów, co w oczach niektórych oznaczało zatrzymanie na uczelniach nieproduktywnych profesorów, którzy stałe zatrudnienie otrzymali wiele lat wcześniej [Eckel, King 2004]. Wydaje się, że ta teza jest zbliżona do zarzutów stawianych polskiemu modelowi kariery, gdzie profesor z chwilą otrzymania profesury tytułarnej otrzymuje przywileje zbliżone do *tenure*. Jednak, jak pokazuje praktyka, taki pogląd w USA okazał się nieprawdziwy, a likwidacja obowiązkowego przejścia na emeryturę zniosła dyskryminację wiekową, która dotykała ciągle aktywnych starszych profesorów.

Mimo przeszkód, jakie widzą w rozwoju kariery akademickiej sami Amerykanie, ich model kariery jest wciąż bardzo atrakcyjny dla obcokrajowców, bowiem w innych krajach zrobić karierę naukową jest jeszcze trudniej. O atrakcyjności dla naukowców obcokrajowców świadczyć może fakt, iż ponad 51% pracowników naukowych Stanów Zjednoczonych urodziło się i skończyło studia poza tym krajem [Radziejowski].

Mobilność naukowców

Bardzo charakterystyczną cechą dla kariery akademickiej w Stanach Zjednoczonych jest mobilność naukowców. Absolwent studiów wyższych podejmuje studia doktoranckie na ogół na innej uczelni niż ta, na której uzyskał dyplom. Po doktoracie może ubiegać się o staż podoktorski (ang. *post-doc*), ale na jeszcze innym uniwersytecie [Achmatowicz 2007]. Jeżeli chce definitywnie związać swoją karierę z uczelnią, po stażu przystępuje do konkursu na stanowisko na kolejnej uczelni. Postępowanie to nie jest uwarunkowane żadnymi przepisami prawa, jest to rodzaj dobrej praktyki, która została powszechnie przyjęta. Nauka i praca podjęte na różnych uczelniach wzbogacają bowiem warsztat naukowo-dydaktyczny.

Doktor, który chce znaleźć zatrudnienie na uczelni, aby zostać *assistant professor*, musi podejść do konkursu. Konkursy są zazwyczaj trudne i przeprowadzane z pełnym zachowaniem zasad uczciwości. Ogłoszenia o wolnych etatach umieszczane są w prasie branżowej (często o zasięgu ogólnokrajowym). Uczelniom bardzo zależy, aby o poszukiwaniu pracownika dowiedziało się jak największe grono potencjalnych kandydatów, bo mają wtedy szansę wśród wielu kandydatów znaleźć tych najlepszych. Sytuacje (w przeciwieństwie do polskich uczelni), w których kandydat otrzymuje propozycję zatrudnienia w macierzystej uczelni, są niezwykle rzadkie.

Decydujące znaczenie w konkurowaniu o kolejne posady mają sukcesy w zdobywaniu środków na finansowanie projektów badawczych, co wspomaga finansowo cały wydział. Warte podkreślenia jest jednak to, że większość dochodów profesorów w USA pochodzi nie z pensji, a z grantów badawczych. Pieniądze z projektów naukowca mają również zasilić kasę uczelni. Dlatego właśnie nikt

nie akceptuje, a tym bardziej nie awansuje profesora, który dla zatrudniającej jednostki generuje jedynie obciążenia finansowe. W Polsce mamy do czynienia z finansowaniem statutowym, które między innymi zależy od liczby profesorów i doktorów habilitowanych, ale nie od ich aktywności. W wyniku tego – jak zastanawia się prof. Achmatowicz – „jaka Rada Wydziału powstrzyma się od awansowania kolegi o mizernych kwalifikacjach, jeśli to nic nie kosztuje, a nawet jest pod wieloma względami doraźnie korzystne?” [Achmatowicz 2007].

Kolejnym przejawem mobilności uczonych amerykańskich jest praktykowanie tzw. *sabbatical*, czyli pewnej odmiany urlopu naukowego. Może się o niego starać raz na kilka lat profesor uczelni, a przyznawany jest on na jeden lub dwa semestry. *Sabbatical* jest płatny i przebywający na nim naukowiec otrzymuje wynagrodzenie od macierzystej uczelni. Uчени wykorzystują bardzo często ten okres na spędzenie kilku miesięcy w innym ośrodku badawczym, zarówno na terenie USA, jak i zagranicą. Wyjazdy te mają na celu stworzenie możliwości nawiązania nowych kontaktów naukowych, rozszerzenia horyzontów, zetknięcia się z innym środowiskiem badawczym [Sabbatical].

Na zasadach konkursowych pracownicy biznesu i przemysłu mają często okazję objąć stanowiska akademickie na uczelniach amerykańskich. Rozwiązanie to działa również w odwrotnym kierunku – wielu młodych naukowców, którym nie udało się jeszcze zdobyć *tenure*, podejmuje pracę w firmach. Obecnie aż dwie trzecie absolwentów uczelni amerykańskich z tytułem magisterskim i doktorskim jest zatrudniana poza szkolnictwem wyższym [Pachociński 2004]. Powodów migracji między uczelnią a biznesem jest kilka, głównie związane jest to z poszukiwaniem nowych wyzwań i korzystnych propozycji, zarówno przez akademików, jak i praktyków. W Polsce możliwości podjęcia pracy na uczelniach w randze profesora dla doświadczonych praktyków nie istnieją, bowiem barierą jest na przykład wymóg posiadania habilitacji.

Podsumowanie

Podstawę amerykańskiego systemu szkolnictwa wyższego stanowi konkurencja. Naukowiec, aby wspinać się po szczeblach kariery naukowej, na każdym jej kolejnym etapie musi odejść ze swojej uczelni i przekonać władze innej szkoły wyższej do zatrudnienia go. Pozostawanie na tym samym uniwersytecie, jak to często się zdarza w polskim systemie szkolnictwa wyższego, oznaczałoby, że dana osoba nie chce poddać swojej wiedzy i kompetencji niezależnej weryfikacji, co wykluczałoby szansę jej dalszego rozwoju. Sprawia to, iż naukowcy starają się być bardzo aktywni, aby podnosić swoją wartość na rynku pracy, co ma bardzo korzystny wpływ na jakość ich pracy. Wszyscy pracownicy naukowci podlegają ponadto stałej ocenie przez studentów oraz niezależnych recenzentów. Należałoby zastanowić się nad wprowadzeniem pewnych elementów stymulujących konkurencję pośród polskich pracowników nauki również na polskich uczelniach.

Literatura

- Achmatowicz O. (2007), *Kariera akademicka*, „Pryzmat. Pismo informacyjne Politechniki Wrocławskiej”, nr 200, Wrocław.
- Amerykański system kształcenia*, [on-line:] www.sciaga.pl/prace/getattach.html?aid=5458 [dostęp: 10.01.2009].
- Amerykański system oświatowy*, [on-line:] http://www.bryk.pl/teksty/studia/pozosta-%C5%82e/pedagogika/23926-ameryka%C5%84ski_system_o%C5%9Bwiatowy.html [dostęp: 12.01.2009].
- Cezar A. i in. (2007), *Where are the Faculty Leaders?*, „Liberal Education”, 93 (4).
- Eckel P., King J. (2004), *An Overview of Higher Education In the United States: Diversity, Access and the Role of the Marketplace*, American Council on Education, Waszyngton.
- Informator o studiach w USA*, [on-line:] http://www.pso-usa.org/Polish/Studia/faq/faq_doktoranckie.htm [dostęp: 12.01.2009].
- Johnson G. (2001), *Are we the Last Generation for Whom an Academic Career Will be Meaningful?*, „Global Journal of Engineering Education”, 5 (1).
- Maćkowiak B., *Nim dostaniemy Nobla – spojrzenie z zagranicy*, „Tygodnik Powszechny”, [on-line:] <http://tygodnik2003-2007.onet.pl/0,1211177,druk.html> [dostęp: 10.01.2009].
- Nowak A., *Nauka i nauczanie na politechnikach – Czy warto i czy można wykorzystać doświadczenia amerykańskie?*, [on-line:] http://pau.krakow.pl/II_KPTN/AN.pdf [dostęp: 14.12.2008].
- Pachociński R. (2004), *Kierunki reform szkolnictwa wyższego na świecie*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.
- Radziejowski J., *Polskie szkolnictwo wyższe wymaga radykalnych zmian*, [on-line:] <http://www.polskaxxi.pl/Projekty/Konstytucja-Panstwo/Polskie-szkolnictwo-wyzsze-wymaga-radykalnych-reform> [dostęp: 10.12.2008].
- Sabbatical*, [w:] *Oxford Dictionaries*, [on-line:] http://oxforddictionaries.com/view/entry/m_en_gb0725700#m_en_gb0725700 [dostęp: 24.09.2010].
- Tenure*, [w:] *Oxford Dictionaries*, [on-line:] http://oxforddictionaries.com/view/entry/m_en_gb0852680#m_en_gb0852680 [dostęp: 24.09.2010].