

*Wczoraj, dziś i jutro
pedagogiki
uniwersyteckiej*

w świetle twórczości Stefana Kunowskiego

Redakcja

Katarzyna Braun, Małgorzata Łobacz, Alina Rynio

*Wydawnictwo KUL
Lublin 2010*

Recenzent
ks. dr hab. Janusz Miąso, prof. UR

Opracowanie redakcyjne
Lucyna Górna

Opracowanie komputerowe
Jarosław Bielecki

Projekt okładki i stron tytułowych
Patrycja Czerniak

© Copyright by Wydawnictwo KUL, Lublin 2010

ISBN 978-83-7702-108-8

Wydawnictwo KUL
ul. Zbożowa 61, 20-827 Lublin
tel. 81 740-93-40, fax 81 740-93-50
e-mail: wydawnictwo@kul.lublin.pl
<http://wydawnictwo.kul.lublin.pl>

Druk i oprawa
elpil
ul. Artyleryjska 11
08-110 Siedlce
e-mail: info@elpil.com.pl

Rzówj i ocena pracowników naukowo-dydaktycznych w perspektywie awansu zawodowego

Wprowadzenie

Szkołnictwo wyższe od samego początku przekształceń ustrojowych w Polsce i związanych z nimi zmian edukacyjnych doświadcza powolnych aczkolwiek istotnych zmian w zakresie swej struktury i całego procesu funkcjonowania naukowo-dydaktycznego. W środowisku akademickim trwa obecnie dyskusja na temat kondycji „uniwersytetu”, jego roli w dokonujących się przeobrażeniach naszego kraju, Europy i świata. Wyrazem tej dyskusji jest również refleksja nad powinnościami (misją) i miejscem, jakie powinni zajmować pracownicy naukowo-dydaktycznego w strukturach uczelni i we współczesnym społeczeństwie, tak by mieli możliwości konstruktywnego wpływania na własny rozwój zawodowy i kreowanie losów nowych pokoleń. Szkołnictwo akademickie w drodze ewolucyjnych przemian musi zatem wypracowywać nowe standardy w zakresie dydaktyki akademickiej, a przede wszystkim w sferze rozwoju badań naukowych i kształcenia kadry naukowo-dydaktycznej.

Zadania edukacji akademickiej w perspektywie najbliższych lat będą się zasadniczo koncentrować na kształceniu i doskonaleniu wysoko kwalifikowanych specjalistów oraz wypracowywaniu i wdrażaniu innowacji w projektowaniu rozwoju nowoczesnego społeczeństwa¹. W następstwie tak sformułowanych zadań rodzi się potrzeba poszukiwania nowych form twórczego korzystania z nowoczesnych możliwości wymiany informacji naukowych. Pozwoliłoby to bowiem

¹ Por. M. Kozielska, *Nauczyciel, kreator akademickiego dialogu edukacyjnego w społeczeństwie informacyjnym*, w: *Współczesna rzeczywistość edukacyjna (praktyki) wobec radykalnych zmian świata społecznego*, t. 1, Wrocław: Wyd. DSWE TWP 2004, s. 223.

zarówno pracownikom naukowo-dydaktycznym, jak i studiującym na zdobywanie wiedzy i umiejętności na najwyższym światowym poziomie, przy jednoczesnym tworzeniu dynamicznej społeczności akademickiej.

Mając zatem na uwadze toczącą się dyskusję wokół problemów związanych z funkcjonowaniem wyższych uczelni, warto podjąć również refleksję w obszarze rozwoju i oceny pracowników naukowo-dydaktycznych w perspektywie ich awansu zawodowego. Problem budzi wiele kontrowersji i emocji w środowiskach akademickich, dlatego tym bardziej powinien on stać się przedmiotem namysłu przedstawicieli wielu różnych dyscyplin naukowych tworzących środowisko akademickie w Polsce.

1. Natura uniwersytetu

Współcześnie, pośród tak licznych i dynamicznie rozwijających się wyższych uczelni najbardziej dostoje i poczesne miejsce zajmuje „uniwersytet” jako najstarszy rodzaj szkoły wyższej, której celem jest prowadzenie szeroko zakrojonych badań naukowych, kształcenie wysoko kwalifikowanych pracowników oraz przygotowanie kadr naukowych. Pojmowany jako *universitas* jest wszechnicą ludzi i nauki, a jego siłą, dzięki której istnieje i rozwija się, jest wielość reprezentowanych w nim nauk oraz jedność badań i nauczania². Dlatego stanowi pewien punkt odniesienia, swoisty model prowadzenia poszukiwań naukowych i odkrywania wiedzy oraz krzewienia jej przez pracowników naukowo-dydaktycznych o najwyższym stopniu profesjonalizacji zawodowej. „Rdzeniem i jądrem pracy uniwersyteckiej – zdaniem K. Twardowskiego – jest tedy twórczość naukowa, zarówno pod względem merytorycznym, jak i pod względem metodycznym. Ciąży na Uniwersytecie obowiązek odkrywania coraz to nowych prawd i prawdopodobieństw naukowych oraz doskonalenie i szerzenie sposobów, które je odkrywać pozwalają. Z tych wysiłków wyrasta gmach wiedzy naukowej, wiedzy obiektywnej, która domaga się uznania wyłącznie na tej podstawie, że jest według praw logiki uzasadniona, i która narzuca się umysłowi ludzkiemu jedynie, ale i nieprzeparcie siłą argumentów”³. Tak wyrażone posłannictwo uniwersytetu domaga się szczególnego uwydatnienia charakteru pracy i statusu pracowników naukowo-dydaktycznych, będących kluczowym ogniwem procesu poszukiwania i przekazywania wiedzy naukowej dla dobra człowieka i całego społeczeństwa.

² Zob. T. Bauman, *Uniwersytet*, w: *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. VI, Warszawa: Wyd. „Żak” 2007, s. 973.

³ K. Twardowski, *O dostojeństwie Uniwersytetu*, „Summarius” 2009, 38 (59), s. 84.

Uniwersytet tradycyjnie pełni podwójną rolę: jest miejscem tworzenia wiedzy i przekazywania jej młodszemu pokoleniu, studentom. Tworzenie wiedzy jest możliwe dzięki zgromadzonym w uniwersytecie zespołom uczonych i różnorodnym sposobom wymiany myśli, przekazywanie jej przybiera formę studiów. Uczony pełni zatem dwie role: rolę badacza (uznaje się ją za priorytetową) i rolę nauczyciela akademickiego. Zachowanie tożsamości uniwersytetu wymaga realizowania obu tych funkcji jednocześnie, a co za tym idzie, pełnienia także owej podwójnej roli przez osoby zajmujące się nauką w uniwersytetach⁴. Niezmiennie zatem w dalszym ciągu przed pracownikiem naukowo-dydaktycznym stoi zadanie, aby opierając się na prowadzonych badaniach i własnych przemyśleniach dalej zajmował się kształceniem studentów, realizując misję tworzenia elity intelektualnej narodu, zdolnej do pomnażania kultury i zachowania tożsamości narodowej. W jego działalności naukowo-dydaktycznej musi wyrażać się jednak umiejętność (mistrzostwo) w przekazywaniu studiującym wiedzy i umiejętności jej poznawania przy jednoczesnym uczeniu ich etyki i etykiety uczestniczenia w uniwersyteckiej kulturze umysłowej, a także postrzegania siebie jako przyszłej elity intelektualnej, działającej w narodowym życiu społeczno-kulturalnym⁵. Nie jest to zadanie łatwe zwłaszcza w obliczu dokonujących się obecnie istotnych przekształceń w zakresie organizacji i funkcjonowania wyższych uczelni, generujących z kolei nowe wymagania stawiane pracownikom naukowo-dydaktycznym w zakresie rozwoju zawodowego.

Zmiany dokonujące się w funkcjonowaniu szkolnictwa wyższego domagają się bowiem, aby pracownik naukowo-dydaktyczny był człowiekiem autentycznym o ugruntowanych zasadach moralnych i szerokich horyzontach, otwartym na kontakty i innowacje społeczne i naukowe o zasięgu globalnym, dobrym organizatorem swojej pracy, posiadającym wysoką samoocenę, a jednocześnie, aby był wnikliwym obserwatorem zainteresowań i potrzeb naukowych swoich studentów. Jedną z najbardziej charakterystycznych cech zawodu nauczyciela akademickiego (pracownika naukowo-dydaktycznego) jest to, że jego sensowne i twórcze wykonywanie wymaga nieustannego dążenia do osiągania jak najlepszych wyników, do optymalnego realizowania celów naukowych i dydaktycznych, do osiągnięcia takiego mistrzostwa i autorytetu naukowo-dydaktycznego, który wpisze się na trwałe w dorobek naukowy uczelni i umysły studentów.

Podstawowym jednak wymogiem właściwego realizowania zadań uniwersytetu jest jego duchowa niezależność, wolność od wszelkich ideologicznych

⁴ Por. E. Skibińska, *Nauczyciel akademicki w sytuacji urynkowienia edukacji wyższej*, w: *Rynek i kultura neoliberalna a edukacja*, A. Kargul, S. Kwiatkowski, T. Szkudlarek (red.), Kraków: Wyd. „Impuls” 2005, s. 211.

⁵ Por. J. Goćkowski, *Uniwersytet i tradycja w nauce*, Kraków: Wyd. „Secesja” 1999, s. 54; E. Skibińska, *Nauczyciele*, s. 212.

(politycznych, partyjnych) wpływów, które w czymkolwiek mogłyby krępować jego prace. Pracownik naukowo-dydaktyczny wyższej uczelni może twórczo prowadzić i rozwijać badania naukowe i przekazywać ich rezultaty tylko wtedy, gdy efekty jego pracy i on sam nie jest niczym krępowany ani zagrożony. Nauczyciel akademicki jest bowiem przede wszystkim służą prawdzie obiektywnej, jej przedstawicielem i głosem wśród młodzieży studiującej i społeczeństwa. Wymaga to od niego odpowiednich kwalifikacji intelektualnych i stosownej wiedzy fachowej, lecz także wielkiego hartu ducha i silnego charakteru w pokonywaniu przeszkód na drodze rozwoju osobowego i naukowego, przy jednoczesnym wyrzekaniu się wszystkiego, co mogłoby podkopać zaufanie w jego jak najdalej posuniętą naukową bezstronność i osobistą uczciwość⁶. Kadra naukowo-dydaktyczna decyduje więc o jakości uniwersytetu i jego autorytecie, jako że na jego autorytet składają się autorytety osobowe uniwersyteckich mistrzów.

2. Pracownik naukowo-dydaktyczny w nowej rzeczywistości edukacyjnej

Proces komercjalizacji szkolnictwa wyższego w naszym kraju, uwidaczniający się na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat, zwłaszcza w dynamicznym powstawaniu i rozroście niepublicznych szkół wyższych, zasadniczo zmienił rynek edukacyjny w Polsce. W tym czasie uczelnie znacznie poszerzyły ofertę edukacyjną w ramach różnych kierunków studiów, nastąpił również istotny wzrost liczby studentów zwłaszcza w obrębie różnego rodzaju studiów zaocznych i podyplomowych. Niewątpliwie stanowi to pozytywny przejaw aspiracji edukacyjnych ze strony młodego pokolenia, ale jednocześnie napawa pewnym niepokojem, związanym z jakością owego studiowania, tak w obrębie studiów stacjonarnych, jak i niestacjonarnych, zarówno na uczelniach państwowych, jak i niepublicznych. Jak zauważa Z. Kwieciński, zdecydowaną większość kadry nauczycielskiej tychże państwowych i komercyjnych uczelni stanowią ci sami pracownicy naukowo-dydaktyczni, którzy niejednokrotnie by móc rozwijać się naukowo (prowadzić badania, osiągać stopnie i tytuły naukowe), muszą swoją pracę i kompetencje „sprzedawać” poza uczelniami macierzystymi, gdzie są o wiele lepiej opłacani⁷. Praca na więcej niż jednym etacie dydaktycznym stanowi jednak dla nauczyciela akademickiego znaczne obciążenie, przyczyniając się w znacznym stopniu

⁶ Por. K. Twardowski, *O dostojenstwie*, s. 88-89.

⁷ Zob. Z. Kwieciński, *Rynek edukacyjny a demokracja: sprzeczne wyzwania*, w: *Kultura, wartości, kształcenie*, red. D. Kubinowski, Lublin: UMCS 2004, s. 77-78.

do obniżenia jakości prowadzonych przez niego wykładów, zmniejszenia czasu poświęconego studentowi, nie mówiąc już o zaniedbaniu prowadzenia systematycznych badań czy wydawania stosownych publikacjach naukowych.

Zmiany, jakie obserwujemy w obszarze kształcenia akademickiego w naszym kraju na przestrzeni ostatnich lat, mają zatem istotny wpływ na sposób pełnienia roli nauczyciela akademickiego – pracownika naukowo-dydaktycznego. W nowym, skomercjalizowanym pojmowaniu kształcenia akademickiego, studenci stali się niejako klientami uniwersytetu, który w coraz większym zakresie gotów jest im dostarczyć swój „produkt edukacyjny”, nie zawsze najlepszej jakości, ale zawsze w atrakcyjnym opakowaniu (promocje edukacyjne). Warunki, jakie musi spełniać ów atrakcyjny i oczekiwany przez klienta „produkt edukacyjny”, w dużym stopniu określa sam klient – student, który coraz częściej jest o wiele bardziej zainteresowany dynamiką (atrakcyjność formy przekazu) i ściśle zawodowym ukierunkowaniem procesu edukacyjnego (sprawność zawodowa), niż jego merytorycznością i integralnością (kompletnością) w zakresie przekazywanych treści kształcenia⁸. Dla pracownika naukowo-dydaktycznego oznacza to nie tylko ciągłe uaktualnianie, ale nade wszystko ciągłe uatrakcyjnianie zasobów posiadanej wiedzy, co pochłania ogromne ilości czasu i energii na czynności zgoła natury technicznej, a nie twórczej, wpisującej się w jego rozwój naukowy i zawodowy.

Studenci oczekują zatem od pracownika naukowo-dydaktycznego takiego przygotowania (kształcenia), które w krótkim czasie i w określonym zakresie (zgodnym z wybraną specjalnością) uczyni z nich profesjonalistów, oczekiwanych na rynku pracy. Konsekwencją tego jest specyficzna sytuacja, w jakiej znajduje się nauczyciel akademicki, sytuacja swoistej pułapki. Z jednej strony oczekuje się bowiem od niego, że będzie nadal kształcił elitę intelektualną o szerokich horyzontach umysłowych, z drugiej, że będzie otwarty na potrzeby studentów, którzy chcą być dobrze przygotowani do sprostanienia wymogom stawianym im przez pracodawców. Jeśli nauczyciel akademicki ulegnie presji studentów, musi sobie uświadomić, że jego rozwój zawodowy w ramach swojej dyscypliny naukowej może zostać w pewnym sensie zahamowany i wyznaczony potrzebami studiujących, niejako im podporządkowany (kontrolowany przez wymagania rynkowe). W rezultacie może się narazić na negatywne oceny swojej pracy naukowej i jego pozostawanie na uczelni może być zagrożone. Jeżeli zaś nie doceni w pełni potrzeb studentów, to naraża się z kolei na ich negatywną ewaluację prowadzonych przez siebie zajęć i w wyniku tego utratę bądź czasowe odsunięcie go od prowadzonego przedmiotu⁹. Sprostanie wymaganiom stawianym z jednej strony przez standardy rozwoju naukowego (zawodowego),

⁸ Por. E. Skibińska, *Nauczyciel*, s. 213-214.

⁹ Tamże, s. 215.

a z drugiej przez studiujących sprawia, że nauczyciel akademicki na dociekania naukowe i opracowanie zajęć dydaktycznych w atrakcyjnej formie znajduje czas najczęściej kosztem osobistego życia rodzinnego. Biorąc zaś jeszcze pod uwagę jego względnie niskie zarobki w stosunku do kwalifikacji i nakładu pracy, nie dziwi fakt, że wielu zdolnych młodych ludzi nie wiąże swojej przyszłości z pracą naukową, a ci, którzy już ją podjęli, z czasem ulegają syndromowi wypalenia zawodowego, poddając się rutynie i schematyzmowi pracy na uczelni.

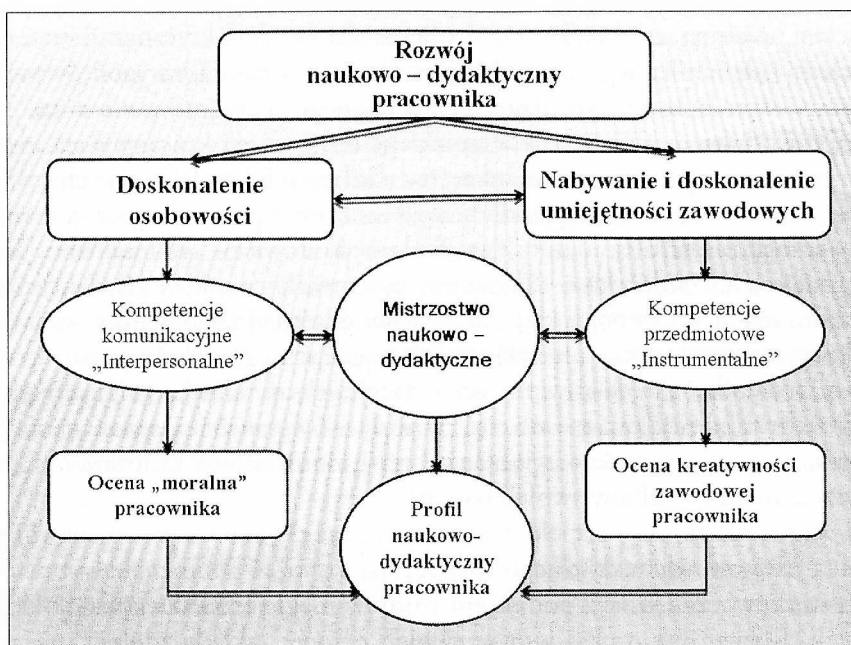
Czy przedstawiona rzeczywistość, a w pewnym sensie i perspektywa pracy nauczyciela akademickiego jest pesymistyczna? Odpowiem, że jest trudna, wymagająca, uciążliwa, a nawet niekiedy wręcz zniechęcająca, ale nie pesymistyczna, gdyż zdecydowana większość ludzi nauki to osoby odczuwające wewnętrzną potrzebę, pasję tworzenia i ubogacania innych, a tu nie ma miejsca na pesymizm – potrzeba jednak więcej zrozumienia dla charakteru pracy naukowej, głęboko przemyślanych zabiegów związanych z reformą szkolnictwa wyższego, by rozbudzić i spotęgować wysiłek twórczy pracowników naukowo-dydaktycznych polskich uczelni. W myśl ustawy o szkolnictwie wyższym¹⁰ pracownik naukowo-dydaktyczny zobowiązany jest: a) kształcić i wychowywać studentów; b) prowadzić badania naukowe i prace rozwojowe, rozwijać twórczość naukową; c) uczestniczyć w pracach organizacyjnych uczelni. Nie są to zadania ani łatwe, ani proste, ale to właśnie one wyznaczają perspektywę rozwoju zawodowego i oceny pracownika naukowo-dydaktycznego oraz stanowią jednocześnie dla niego osobiste wyzwanie, które ustawicznie podejmuje dla dobra wspólnego, oczekując w zamian właściwego i autentycznego poszanowania i oceny swojej pracy naukowo-dydaktycznej.

3. Rozwój naukowo-dydaktyczny pracownika

Nasilająca się w edukacji uniwersyteckiej tendencja, by zrezygnować z kształcenia „intelektualistów” na rzecz wąsko wyspecjalizowanych „profesjonalistów”, a pracownika naukowo-dydaktycznego zredukować do roli „rzemieślnika” czy „instruktora”, pozbawionego większych ambicji na polu osiągnięć naukowych, jest jak na razie powszechnie negowana i odrzucana. Nie oznacza to jednak, że środowisko naukowe nie będzie musiało się zmierzyć z takim wyzwaniem, wypracowując dla nauczyciela akademickiego jasną i głęboko przemyślaną strategię naukowego rozwoju i ewaluacji w perspektywie awansu zawodowego.

¹⁰ Dz. U. 2005 nr 164, poz. 1365, art. 111. 1.

Już ogólna refleksja pozwala przyjąć, że za dobry może uchodzić taki system awansu zawodowego pracownika naukowo-dydaktycznego, który optymalnie sprzyja rozwojowi jego naukowych kompetencji poprzez udział w różnego rodzaju projektach, spotkaniach, konferencjach oraz międzynarodowych wymianach naukowych, inspirując go do osobistych przemyśleń i poszukiwania oraz doskonalenia swojego warsztatu naukowo-dydaktycznego, przy jednoczesnym wzbogacaniu jego osobowości w wartości niezbędne do osiągnięcia mistrzostwa naukowo-dydaktycznego (por. ryc. 1).



Ryc. 1. Schemat rozwoju pracownika naukowo-dydaktycznego.

Źródło: Opracowanie własne.

Opracowanie spójnego systemu awansu zawodowego, rozwoju i oceny osiągnięć naukowych dla pracowników naukowo-dydaktycznych, może w sposób istotny decydować o kondycji szkolnictwa wyższego w naszym kraju – wydaje się jednak, że należałoby przy tym uwzględnić:

- podniesienie rangi nauczyciela akademickiego poprzez zagwarantowanie mu odpowiedniego uposażenia i niezbędnych środków do pracy naukowo-dydaktycznej;
- umożliwienie mu ustawicznego podnoszenia kompetencji przedmiotowych i komunikacyjnych (interpersonalnych), wyrażających się m.in. w jego własnej profesjonalnej twórczości naukowej (badania, publikacje) oraz prowadzonych wykładach i seminariach;

- sposobność dokonywania obiektywnej oceny (według jasnych kryteriów) jego kreatywności zawodowej (dorobek naukowy) oraz jego postawy moralnej w świetle zasad i norm obowiązujących w danym społeczeństwie i środowisku akademickim;
- sprzyjające uwarunkowania pracy nauczyciela akademickiego, w których będzie wykonywał swoje obowiązki w poczuciu zaufania ze strony przełożonych oraz moralnej odpowiedzialności i zawodowej autonomii, ciesząc się autorytetem w gronie współpracowników i studentów.

Perspektywa awansu zawodowego w nowoczesnym systemie edukacji akademickiej powinna stać się dla pracownika naukowo-dydaktycznym kluczem do twórczego i dynamicznego uprawiania nauki i poszerzania horyzontów wiedzy oraz prowadzenia owocnego dialogu edukacyjnego. Przygotowanie a następnie rozwój zawodowy nauczyciela akademickiego musi zostać wpisany w spójny system umożliwiający mu osiąganie sukcesów naukowych i dydaktycznych (stopnie i tytuły naukowe), które będą źródłem jego osobistej satysfakcji i pozwolą mu na budowanie autorytetu, szacunku i zaufania w środowisku akademickim. Twórczość naukowa i refleksyjna aktywność pracownika naukowo-dydaktycznego uwzględniona w uniwersyteckiej działalności edukacyjnej powinny w naturalny sposób stanowić również pewien zasób koncepcji i projektów realizowanych przez pracownika w pełnej wolności – obejmującej standardy postępowania i etyki, które akcentują w sposób istotny wolność w zakresie poszukiwania i rozumienia prawdy, twórczego zgłębiania przedmiotu swoich zainteresowań oraz upowszechniania wyników swoich badań¹¹.

Uwzględniając zaś perspektywę czasową, należy zauważyć, że rozwój pracownika naukowo-dydaktycznego rozpoczyna się już w momencie wyboru kierunku studiów, czyli wraz z podjęciem studiów magisterskich a następnie doktorskich. Rozwój ów na każdym ze swoich etapów zakłada zdobywanie przez badacza i nauczyciela akademickiego doświadczeń związanych z naturalnym uczeniem się oraz tych świadomych i planowych działań, których zamierzeniem było bezpośrednio lub pośrednio przyniesienie rozwijającej się jednostce określonych korzyści naukowych. Jest to proces, w którego trakcie pracownicy naukowo-dydaktyczni sami lub z innymi (w zespole) dokonują oceny, uaktualniania i poszerzania swojego dorobku naukowego. Dzięki temu też nabywają oni i krytycznie rozwijają wiedzę i umiejętności oraz emocjonalną inteligencję, niezbędne dla prawidłowych profesjonalnych przemyśleń, projektowania i pracy (naukowo-dydaktycznej) ze studentami oraz współpracownikami na każdym etapie swojego naukowego rozwoju¹².

¹¹ Por. Z. Melosik, *Wolność akademicka*, w: *Kultura, wartość, kształcenie*, D. Kubinowski (red.), Lublin: UMCS 2004, s. 87.

¹² Por. C. Day, *Rozwój zawodowy nauczyciela. Uczenie się przez całe życie*, Gdańsk: GWP 2004, s. 23.

Funkcjonujący obecnie system awansu zawodowego pracowników naukowo-dydaktycznych teoretycznie daje im możliwość rozwoju (zdobywanie kolejnych stopni i tytułów naukowych), a określone kryteria i wymogi tego rozwoju wskazują, iż nauczyciel akademicki po uzyskaniu statusu samodzielnego pracownika naukowego powinien rzeczywiście być „mistrzem” w dziedzinie swoich zainteresowań naukowo-dydaktycznych. Warto jednak zwrócić uwagę, że procedura uzyskiwania stopni i tytułów naukowych jest dość sformalizowana i zbiurokratyzowana, a niekiedy uzależniona od wielu czynników niezwiązanych bezpośrednio i merytorycznie z dziedziną nauki czy twórczością i osiągnięciami naukowymi nauczyciela akademickiego. Można się więc zastanawiać, czy wielu z pracowników naukowo-dydaktycznych wyższych uczelni nie przyjmuje czasem postawy swoistej pogoni za kolejnymi stopniami czy tytułami naukowymi (gwarantującymi stabilną przyszłość na uczelni), nieprzywiązując szczególnej wagi do jakości swoich osiągnięć naukowych. Inni zaś zniechęceni trudnościami wyczekują apatycznie „lepszyc czasów w nauce”, wreszcie istnieje także pewna grupa pracowników, którzy z uporem i pasją pokonując pojawiające się przeszkody, osiągają pełnię rozwoju zawodowego. W działalności naukowo-dydaktycznej nie ma bowiem jednej uniwersalnej recepty, jak jednocześnie angażując się w naukę, systematycznie postępować na drodze awansu zawodowego. Wiele w tym względzie zależy od właściwych rozwiązań prawnych¹³, ale istota problemu tkwi również w talencie i determinacji pracownika, dzięki którym osiąga on stawiane sobie cele na drodze rozwoju i awansu zawodowego.

Refleksja końcowa

Mając na uwadze dobro i przyszłość edukacji uniwersyteckiej w naszym kraju, należałoby zatem oczekiwać, że stosowne władze państwowe wraz ze społecznością akademicką wypracują optymalny system rozwoju, oceny i awansu pracowników naukowo-dydaktycznych. Może to znacznie poprawić sytuację w szkolnictwie wyższym, ale przy założeniu, że pracę w ośrodkach akademickich podejmą ludzie „gruntownie wykształceni, rozumiejący korzenie i aktualne dylematy różnorodności kulturowej, tolerancyjni, ale krytyczni i odważni, umiejący elastycznie reagować na zmienność warunków swego życia, otwarci na spotkanie i dialog ze swoimi i obcymi. Ludzie z silnymi charakterami, ze

¹³ Zob. Z. Kwieciński, *Szkoła jako uczestnik zmiany społecznej*, w: *Kreowanie tożsamości szkoły*, t. 1, K. Chałas (red.), Lublin: Wyd. KUL 2009, s. 17-18.

stałymi zasadami, wspartymi na uznanym systemie wartości uniwersalnych”¹⁴. Nie daje to oczywiście pełnej gwarancji sukcesu, ale z pewnością przyczyni się do rozbudzenia ambicji naukowych zarówno u pracowników naukowo-dydaktycznych, jak i u studiującej młodzieży, w duchu wzajemnych relacji opartych na zasadzie mistrz – uczeń.

Summary

The present paper undertakes the problem of scientific and didactic development of the academic teacher and evaluation of their scientific output in the context of professional promotion. On the one hand, it is an attempt to outline the tasks of university education in the 21 c., whereas on the other it tries to search for the new forms of education and development of research workers of universities. Generally, the reflection on the problem posed allows to assume that a good system of professional promotion of a research-didactic worker is the one which optimally favours the development of their scientific competences through the participation in different kinds of projects, meetings, conferences and international exchange, inspiring them for personal reflections and investigation as well as to the improvement of their scientific and didactic competences with simultaneous enrichment of their personality with the values necessary to reach the professional (scientific) mastery. The perspective of professional promotion in the modern system of university education should become the key to the creative and dynamic cultivation of science, to the broadening of the horizons of knowledge and to a fruitful educational dialogue.

¹⁴ Tamże, s. 16.