

Struktura nowego optymizmu. „Doskonalenie kadr” na Uniwersytecie Warszawskim

Jedno z pytań, które w ostatnich miesiącach inspirowało moje działania poznawcze, brzmi: jak to się stało, że polskie środowisko akademickie, dość zgodne w negatywnej ocenie systemu reform szkolnictwa wyższego (wprowadzenie Procesu Bolońskiego, reforma opracowana przez zespół minister Barbary Kudryckiej), przyjęło je w zasadzie bez sprzeciwu?¹ Na czym polega niezadowolenie? Czemu nie prowadzi do oporu? Odpowiedź na to pytanie jest oczywiście złożona i wymagałaby analizy kilku wzajemnie powiązanych procesów społecznych. Najbardziej oczywistym wydaje się prześledzenie przemian wyobrażeń i sposobów życia polskich naukowców (pisano zresztą o tym, że środowisko jest zatamizowane i zróżnicowane, również światopoglądowo, jednak systematycznych badań wciąż jest niewiele²). Jednym z czynników kształtujących przekonania uczonych o funkcjonowaniu środowiska naukowego jest zapewne kampania medialna, która (niezależnie od typu medium) w ciągu ostatnich lat systematycznie prezentowała szkolnictwo wyższe jako będące w stanie upadku i wymagające natychmiastowej i kompleksowej reanimacji. Wskazywano też zazwyczaj właściwą drogę naprawy: wprowadzenie w akademii mechanizmów rynkowych, więc poddanie jej logice, którą zazwyczaj przedstawia się w prasie i mediach opiniotwórczych jako uniwersalną i obowiązującą we wszelkich „zdrowych” stosunkach społecznych – logice kalkulacji ekonomicznej, podaży i popytu³.

Elementy myślenia rynkowego pojawiły się już w pierwszych wdrażanych reformach, które dostosować miały uczelnie do wymogów Procesu Bolońskiego⁴. Początkowo

¹ Oczywiście znane są mi stanowiska przeciwne reformie, zajmowane przez instytucje czy grupy indywidualuów (na UW i poza nim), często formułowane na piśmie i będące tym samym głosem w debacie. Opisywane tu poczucie rezygnacji i bierność dotyczy doświadczenia potocznego, postrzeganego w moim bezpośrednim kontakcie z pracownikami nauki. W rozmowach prywatnych nigdy nie spotkałam się z pozytywną oceną reform minister Kudryckiej. Do nowych uregulowań moi rozmówcy odnosili się z niechęcią i bez wiary, że na cokolwiek mogą mieć wpływ. Niekiedy (w odosobnionych wypadkach) formułowano buntownicze pisma i uchwały na poziomie jednostek, organizowano konferencje. W ten sposób potencjał subwersywny wyczerpał się w działaniach rytualnych, które pozostały w zasadzie niezauważone, samozwrotne.

² Sądy o środowisku naukowym pojawiają się w debacie prasowej, ogólne i fragmentaryczne jego analizy w strategiach rozwoju szkolnictwa wyższego (strategia przygotowana na zlecenie MNiSW przez firmę Ernst & Young oraz Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową; „strategia środowiskowa”, przygotowana przez KRASP i FRP) oraz w publikacjach (por. np. *Szkoła wyższa w toku zmian. Debata wokół ustawy z dnia 18 marca 2011 roku*, red. J. Kostkiewicz, A. Domagała-Kręcioch, M. J. Szymański, Impuls, Kraków 2011, *Uniwersytet zaangażowany. Przewodnik Krytyki Politycznej*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2010). Wyczerpujące analizy jakościowe dotyczą określonych środowisk naukowych (por. Izabela Wagner, *Becoming Transnational Professional. Kariery i mobilność polskich elit naukowych*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2011) czy strategii badawczych (np. przeprowadzane przez Centrum Modelowania Matematycznego UW badanie sposobów korzystania z literatury przedmiotu i upubliczniania wyników badań). Próbą szerszego ukazania środowiskowego zróżnicowania pracowników nauki w Polsce ma być trwające obecnie badanie podjęte przez Inicjatywę Badawczą Nowe Otwarcie Uniwersytetu: por. <http://noweotwarcie.wordpress.com/badanie/>.

³ Analizę prasowej debaty o reformie szkolnictwa wyższego w latach 2008-2012 przedstawiam w artykule *Wokół reformy. Szkolnictwo wyższe w polskim dyskursie prasowym* (w druku, tekst zostanie udostępniony w repozytorium UW: www.depot.ceon.pl).

⁴ Sąd ten może być uznany za dyskusyjny: Proces Boloński można postrzegać jako powiązany z reformą ministerialną lub oddzielny. Niektóre środowiska (np. eksperci bolońscy) widzą w regulacjach bolońskich szansę na wzmocnienie autonomii uczelni, zaś działania ministerstwa oceniają jako stanowiące dla tej autonomii zagrożenie; inni (np. ideologowie lewicowi) uznają Proces Boloński i nowelizację ustawy za konsekwentny ciąg neoliberalnych reform. Sam Proces Boloński (niewątpliwie temat na osobną analizę) jest określeniem

mechanizmy te były niejasne, rozproszone, przedefiniowywane – zyskały klarowność w fazie finalnej, gdy zasadnicze struktury zostały ustabilizowane, a kapitalistyczne prawdy stały się elementem gramsciańskiego „zdrowego rozsądku”. Wszystkie wymienione zjawiska domagają się osobnych i obszernych analiz, które zresztą coraz liczniej powstają na gruncie polskim i, podobnie jak na Zachodzie, pozostają w zasadzie bez wpływu na przebieg procesu komercjalizacji.

W tekście niniejszym chciałabym zająć się jednym z elementów nowych reform, wspomagającym przemianę dyskursywną i prawną – systemem szkoleń przeznaczonych dla pracowników nauki. Szkolenia postrzegam będą jako kluczowy element systemu zarządzania, którego zasadniczym celem nie jest spowodowanie skuteczności w sferze działań praktycznych, a stworzenie nowego języka samoopisu naukowców. Artykuł ten nie powstał w wyniku długotrwałych i intensywnych badań; w moim zamiarze ma raczej stanowić wstępne rozpoznanie terenu, rodzaj antropologicznego raportu – wybiórczego, lecz popartego uczestniczącym doświadczeniem.

Doświadczenie to ma ograniczony charakter i pozwala jedynie na opracowanie szkicowego studium przypadku⁵. Przez ostatnie siedem lat zatrudniona byłam w strukturach administracyjnych Uniwersytetu Warszawskiego i obserwować mogłam kolejne etapy zmian. Z racji obowiązków służbowych uczestniczyłam w licznych seminariach związanych z Procesem Bolońskim i różnymi fazami przekształcania dydaktyki. Dość szybko moje nastawienie do zebrań i konferencji uległo zmianie – uczestniczyłam w nich już nie z przymusu, a z ciekawości badawczej. Rejestrowałam się też na wszystkie imprezy i szkolenia nieobowiązkowe, adresowane do pracowników UW. Kilka z tych właśnie szkoleń chciałabym poddać tu analizie. Ich tematyka pokazuje główne pola inwazji logiki ekonomizmu na świat akademii. Pola te przedstawiam w kolejnych podrozdziałach. Kolejność podrozdziałów zgodna jest zasadniczo z chronologią zdarzeń, w których brałam udział na UW.

Otoczenie społeczne: pracodawcy i przedsiębiorcy

Jedno z pierwszych interesujących spotkań, na których jestem obecna, organizuje Biuro Karier Uniwersytetu Warszawskiego; „partnerem merytorycznym” seminarium jest Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami. Impreza, zatytułowana „Uczelnia i pracodawcy partnerami w kształceniu kadr dla nowoczesnej gospodarki”, odbywa się 27 X 2009 r. w dużej i reprezentacyjnej sali na terenie kampusu UW. Sala pomieścić może ponad 100 osób, jednak obecnych jest jedynie kilkanaście. Organizatorzy w słowie wstępnym starają

zróżnicowanych elementów i zdarzeń: idea wspólnego obszaru europejskiego szkolnictwa, początkowo otwarta i pojemna, zawężona została – poprzez zastosowanie narzędzi zarządzania ekonomicznego – do wprowadzenia do procesu nauczania technicznych kryteriów, które uznane być mogą za służebne wobec wymogów kapitału ekonomicznego. Ramy kwalifikacji i studia dwustopniowe można interpretować jako nastawione na produkcję siły roboczej o określonych, potrzebnych na rynku kompetencjach; ECTS – jako uniwersalną miarę ekwiwalencji i rozliczeń, również finansowych (w przypadku odpłatności za studia). Ten ostatni przypadek jest szczególnie ciekawy i kontrowersyjny, ponieważ ECTS jest miarą nakładu pracy studenta: student, który uiszcza opłatę za ponadprogramowe ECTS zrealizowane podczas studiów (zapis nowelizacji ustawy), płaci uczelni za swój własny nakład pracy. Przykład ten dobrze, jak sądzę, pokazuje pogłębiającą się rozbieżność między ideą i skutkami jej implementacji.

⁵ Zdaję sobie sprawę z rozległych kontekstów badawczych i teoretycznych tego studium przypadku (socjologia władzy, antropologia instytucji, ekonomiczne teorie zarządzania), świadomie jednak rezygnuję z ich uruchamiania, decydując się na „gęsty opis” w mikroskali. Decyzja taka podyktowana jest względami technicznymi (rozmiar tego tekstu nie pozwala mi nawet na dokonanie tak gęstego opisu, jaki byłby z mojego punktu widzenia pożądany) i merytorycznymi (chcę, by interpretacja płynęła bezpośrednio z materii doświadczenia, co pozwala wydobyć inny aspekt procesów opisanych już w literaturze przedmiotu za pomocą narzędzi pozwalających na szersze niż tu proponowane uogólnienia).

się wytłumaczyć tę sytuację faktem, iż w tym samym czasie odbywa się inne interesujące seminarium – „bolońskie”: „Certyfikat «ECTS Label» dla polskiej uczelni? Tak, to jest możliwe!”. Jest to oczywiście wyjaśnienie prawdopodobne, ponieważ publicznością na tego typu spotkaniach są zawsze te same i nieliczne osoby, zazwyczaj pełniące funkcje administracyjne w swoich jednostkach. Można określić je jako „kadrę zarządzającą zmianą”, przeważnie bez zapалу i przekonania. E n t u z j a z m i w i a r a w sens przekształceń pojawia się zazwyczaj na wyższych szczeblach kariery administracyjnej, a więc właśnie w przypadku organizatorów seminariów, biur centralnych uczelni oraz ekspertów bolońskich.

Podczas opisywanego seminarium głos zabrali (nie licząc dyskusji i powitania gości przez panią rektor) wyłącznie przedstawiciele „świata pracy”: Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, Urzędu Pracy, portalu praca.pl oraz firm Telekomunikacja Polska SA i Animex Sp. z oo. Dyrektor Zarządzający firmy Animex wyjaśnił, że koncern, który reprezentuje, zajmuje się produkcją i przetwórstwem mięsa. Profil firmy nie był istotny w prezentacji i dyrektor przedstawił go jedynie dlatego, jak twierdził, by uprzedzić ewentualne pytania, które zazwyczaj słuchacze mu stawiają⁶. Opisując wymagania stawiane nowym pracownikom dyrektor nie wspomniał o konieczności posiadania wiedzy specjalistycznej. Wydaje się więc, że merytoryczne przygotowanie absolwentów do pracy ma drugorzędne znaczenie. Pozostałe prezentacje potwierdzają tę tezę. Od absolwentów pracodawcy oczekują tak zwanych umiejętności miękkich: sprawnej autoprezentacji, znajomości języków i umiejętności formułowania swych myśli na piśmie, komunikatywności i zaangażowania w prace zespołowe. Ceniona jest „przedsiębiorczość”, „elastyczność” oraz zawodowa praktyka. Pracowitość i sumienność, jak zauważono, nie są już postrzegane jako atuty.

Uniwersytet niestety, zdaniem wypowiadających się ekspertów, w znikomym stopniu wyposaża swoich studentów w pożądane umiejętności. Doceniono wprawdzie na przykład korzyści płynące ze studiów zagranicznych w ramach programu Erasmus – które sprzyjają mobilności studentów i ich rozwojowi osobistemu, zwiększają kompetencje językowe i nie wiążą się z koniecznością nabywania konkretnych kwalifikacji – jednak wskazano szereg pól, na których Uniwersytet powinien zacząć działać bardziej energiczniej. Najważniejsze jest dostosowanie podaży do popytu na kompetencje, otwarcie się na współpracę z biznesem i budowanie dzięki temu silnej m a r k i uczelni. Należy zapewnić studentom praktyki i zajęcia z przedsiębiorczości, a także zadbać o ich „dyspozycje etyczne”, badania wykazały bowiem, że absolwenci nie są pewni siebie i nie wykazują zaangażowania.

Interesująco w tym kontekście brzmiały dwie informacje podane na spotkaniu, których jednakowoż nie wiązano w żaden sposób z postawą absolwentów i oczekiwaniami pracodawców wobec Uniwersytetu. Podano mianowicie, że tylko nieliczne firmy wypracowały kilkuletnią strategię zarządzania kapitałem ludzkim, nie są więc znane potrzeby rynku pracy w perspektywie najbliższych lat. Nawet jednak te firmy, które mają wizję, jakich pracowników im potrzeba, są w stanie ciągłej restrukturyzacji i dokonują niezbędnych zwolnień grupowych.

Przedstawiciele przedsiębiorstw zaprezentowali też działania edukacyjne i społeczne podejmowane przez ich firmy, mające na celu uzupełnienie braków w uniwersyteckiej edukacji absolwentów. Animex prowadzi program stażowy i akademię mistrzów, w której doświadczeniem swym dzielą się najlepsi pracownicy. TP SA za swoją sztandarową inicjatywę uważa projekt Twoja Perspektywa. Podczas staży i warsztatów w ramach projektu uczestnicy uczą się na przykład „sztuki autoprezentacji”.

⁶ Nie jest wykluczone, że niechęć do prezentacji profilu przedsiębiorstwa wynikała z faktu, iż firma ta jest powszechnie znana pod innymi nazwami – koncernu właściciela Smithfield Food (oskarżanego przez organizacje ekologiczne o liczne naruszenia praw ochrony środowiska w USA) oraz spółki zależnej Constar (której praktyki handlu nieświeżym mięsem w Polsce opisali parę lat temu dziennikarze).

Wygląda więc na to, że same przedsiębiorstwa, ewentualnie przy wsparciu firm szkoleniowych i szkół językowych, są w stanie uporać się lepiej niż Uniwersytet z zadaniem przygotowania młodych ludzi do wymogów rynku pracy. Jaką strategię w tej sytuacji powinien przyjąć Uniwersytet? Należy zacząć uczyć inaczej. W jaki sposób? Wytyczne zapisano w noweli ustawy o szkolnictwie wyższym, obowiązującej od października 2011 roku. Należy przekształcić programy studiów zgodnie z bolońskim wymogiem ich opisu za pomocą ram kwalifikacji. Ramy są (przynajmniej w założeniu⁷) jasnym komunikatem dla pracodawcy, co absolwent wie, a przede wszystkim umie.

30 XI 2011 r., podczas seminarium poświęconego konstruowaniu programów studiów wedle nowych reguł, kierowniczka Biura Karier UW instruuje, by opis kwalifikacji był konkretny i pozwalał dość precyzyjnie wskazać zawody, w jakich absolwent może pracować. Informuje, że są kraje, w których uczelnie ponoszą koszty nadprodukcji zbędnych na rynku pracowników. Przypomina, że dla pracodawców najcenniejszymi dyspozycjami absolwentów są „umiejętności miękkie”, znajomość języków i obsługi komputera oraz doświadczenie pracy w trakcie studiów. Poleca lekturę strony www.przedsiębiorczosc.uw.edu.pl. Autorzy tejże strony w „banku ciekawych pomysłów na firmę”, mających inspirować absolwentów, umieścili między innymi agencję pracy tymczasowej, klub osiedlowy, sklep internetowy ze starociami, pisanie projektów na zamówienie, agencję reklamową i franczyzę. Listę tych innowacyjnych pomysłów zamyka zwrot do czytelnika: „To już robią inni. A gdzie jest Twój pomysł?”⁸

Wydaje się, że do podjęcia którejkolwiek z tych form aktywności rynkowej nie są niezbędne studia, a jedynie z a p a ł i o d w a g a. Być może celem studiów powinno więc być wyposażenie absolwentów w te dyspozycje? Informacje na stronie przedsiębiorczosc.uw.edu.pl wyglądają raczej na poradnik dla bezrobotnych, nie zaś absolwentów jednej z najlepszych uczelni w kraju. Ogłoszenia zamieszczone na stronie samego Biura Karier UW („Biuro Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów Uniwersytetu Warszawskiego”⁹) są bardziej rozbudowane, ale podobne w swoim charakterze: biuro proponuje staże, wolontariaty i udział w targach pracy, promuje indywidualną przedsiębiorczość („Założ własną firmę z dotacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki”) oraz oferuje szkolenia w zakresie umiejętności miękkich („ABC efektywnej komunikacji interpersonalnej”, „Eureka! Warsztaty rozwijające kreatywność i spontaniczność!”). Biuro pełni więc w dużej mierze – prócz funkcji komunikacyjnej – także funkcję psychoterapeutyczną i socjalizacyjną (zwłaszcza w dającej się zaobserwować sytuacji zbędności wykwalifikowanego „kapitału ludzkiego”).

Nieco wcześniej w tym samym roku 2009, 22 czerwca, biorę udział w konferencji, która ma na celu uzmysłowienie pracownikom UW nowego wymiaru innego aspektu ich działalności – badań naukowych. Konferencja zatytułowana jest tak samo, jak projekt, który inauguruje: „Inwestycja w naukę inwestycją w przyszłość – wspólna sprawa ośrodków naukowych z Krakowa, Olsztyna i Warszawy”. Projekt finansowany jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Kapitał Ludzki; konferencję organizuje Uniwersytecki Ośrodek Transferu Technologii (UOTT). „Liderem projektu” jest UW, a celem projektu

⁷ W czasie pełnienia funkcji administracyjnych na uczelni zmuszona byłam sformułować zgodne z krajowymi ramami kwalifikacji kierunkowe efekty kształcenia, następnie zaś zatrudniona byłam w komisji rewidującej zgodność efektów kształcenia na różnych kierunkach studiów z obszarowymi efektami kształcenia. Doświadczenie to pozwala mi stwierdzić, że opis kierunkowych efektów kształcenia jest dokumentem ze względu na swą konstrukcję wyjątkowo nieprzejrzystym, którego nikt nie czyta z własnej woli, nawet jego twórca. Dokument ten jest dla pracodawcy (a także studenta i wykładowcy) w zasadzie zupełnie nieprzydatny; stanowi on za to ważny element instrumentów socjotechnicznych oraz kontrolnych.

⁸ www.przedsiębiorczosc.uw.edu.pl, data dostępu 4.01.2012.

⁹ www.biurokarier.uw.edu.pl, data dostępu 4.01.2012.

„rozwój kwalifikacji kadr i wzrost świadomości roli nauki w rozwoju gospodarczym”. Jedną z zasadniczych korzyści, płynących z realizacji całego projektu, ma być, zdaniem organizatorów, „zwiększenie m o t y w a c j i i d e t e r m i n a c j i w kierunku budowania społecznej świadomości o roli nauki w rozwoju gospodarki” (cytuję za prezentacją slajdową, podkreślenie moje).

Jako pierwszy na konferencji inaugurującej projekt (przy prawie pustej sali) zabiera głos dyrektor UOTT: mówi o misji cywilizacyjnej uniwersytetu, która polegać powinna na wspieraniu potencjałem intelektualnym gospodarki kraju. Prezentuje ważną rolę, jaką w misji tej pełni UOTT jako instytucja odpowiedzialna za kontakty świata nauki ze światem biznesu (światy te mają trudności w komunikacji bezpośredniej ze względu na odmienność języków, którym się posługują; UOTT pełni więc rolę t ł u m a c z a, działa w s f e r z e l i n g w i s t y c z n e j). UOTT zajmuje się promocją osiągnięć naukowych pracowników UW oraz kształceniem tych ostatnich w zakresie zasad ochrony własności intelektualnej. Dyrektor wskazuje na istotne rozstrzygnięcia prawne, zawarte w nowelizacji ustawy o szkolnictwie wyższym (będącej wówczas w fazie projektów): wspieranie postaw przedsiębiorczych poprzez ocenę dorobku w zakresie komercjalizacji rezultatów twórczych, możliwość zakładania spółek profesorskich i celowych oraz tworzenia programów studiów z udziałem „żywych menedżerów” jak wykładowców. Wszystko to sprawia, że przygotowywana ustawa – zdaniem prelegenta – sytuuje się w istocie na styku nauki i gospodarki. Najpoważniejszym zadaniem jest więc w chwili obecnej zmiana świadomości i postaw kadr naukowych oraz „marketingowanie” ich osiągnięć naukowych w języku zrozumiałym dla przedsiębiorców.

Kolejna prezentacja ma przekonać uczestników, że warto inwestować w badanie podstawowe, ponieważ one także mogą stać się podstawą działalności biznesowej: przedstawiony zostaje przypadek firmy studenckiej, która powstała dzięki odkryciom w dziedzinie astronomii. Z kolei firma Selvita z Krakowa służy za przykład instytucji badawczo-rozwojowej, która wykształciła się ze spółki profesorskiej. Firma, działająca w obszarze biotechnologii medycznej, postawiła sobie za cel komercjalizację – poprzez patentowanie, a następnie sprzedaż firmom farmaceutycznym – polskiego dorobku naukowego. Pracownicy Selvity poszukują kontaktów z uczelniami w celu ewaluacji obiecujących projektów: warunkiem ewaluacji jest podpisanie z uczelnią umowy o poufności oraz nieupublicznianie (do czasu ewentualnego opatentowania) wyników badań naukowych (na przykład w bibliotekach czy artykułach). Problemy, na jakie napotyka firma na tym etapie, to częsty brak ze strony władz uczelni „rozumienia konieczności i użyteczności komercjalizacji badań”.

Inną istotną barierą dla działań w kierunku komercjalizacji, która analizowana była podczas konferencji, okazują się postawy pracowników i studentów. Postawy te zostały zbadane przez firmę Millward Brown SMG/KRC. Okazało się, że pracownicy i studenci nie są zbyt chętni do zakładania własnych firm: obawiają się stresu i ryzyka, niemożności pogodzenia pracy naukowej z działalnością biznesową, nie znajdują wsparcia swoich przełożonych, wreszcie – nie mają pomysłu na działalność. Tym zjawiskom, zdaniem prezentującego wyniki badań, można zapobiegać poprzez warsztaty, które miałyby na celu zmianę społecznych norm oraz danie uczestnikom p o c z u c i a k o n t r o l i nad rzeczywistością.

Ochrona własności intelektualnej

Problematyka ochrony własności intelektualnej na Uniwersytecie Warszawskim ukazuje się pracownikom w nowym świetle wraz z przyjęciem przez uczelnię regulaminu,

wprowadzającego zasady gospodarowania tą własnością. Konferencja rozpoczynająca kampanię promującą „Regulamin nabywania, korzystania i ochrony własności intelektualnej na Uniwersytecie Warszawskim”, zorganizowana zostaje 8 III 2011 r. przez Uniwersytecki Ośrodek Transferu Technologii. Nie jest pierwszym wydarzeniem związanym z upowszechnianiem wiedzy o ochronie własności intelektualnej, którego gospodarzem jest UOTT. Jak dowiedzieć się można z kolejnych numerów Biuletynu wydawanego przez UOTT, które dołączone są do materiałów konferencyjnych, przedstawiciele Ośrodka wciąż zaangażowani są w organizację warsztatów i seminariów związanych z tą tematyką, na których zachęcają do patentowania i rejestrowania wzorów przemysłowych, co ze wszech miar bardziej się opłaca niż publikowanie wyników badań (nie tylko finansowo: patenty są bowiem wyżej punktowane w ocenie parametrycznej – stosowne tabele punktacji zamieszczono w Biuletynie nr 7/2010). Liczba przedsięwzięć podobnego typu, w jakich bierze udział UOTT i które opisać można za pomocą kilku słów kluczowych (gospodarka oparta na wiedzy, inkubator przedsiębiorczości, innowacyjność i kreatywność, własność przemysłowa, komercjalizacja, ochrona, patent) – jest imponująca. Rozproszenie i wielość obiektywizują ten język opisu świata i nadają prezentowanym praktykom rangę normy.

Konferencja promująca regulamin finansowana jest z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, działanie 4.2 w ramach projektu „Budowanie świadomości w zakresie wagi komercjalizacji wyników badań dla gospodarki oraz znaczenia ochrony własności intelektualnej dla transferu technologii”. Wydarzenie ma charakter szczególny, odbywa się pod patronatem jej Magnificencji Rektor, a każdy z uczestników otrzymuje torbę na komputer z napisem „Kapitał ludzki”. Na sali – inaczej niż zazwyczaj na tego typu spotkaniach – jest sporo osób. Powód jest prosty – udział w konferencji i następujących po niej warsztatach jest obowiązkowy dla „kadry zarządzającej” wydziałami i instytutami. Otrzymujemy tekst regulaminu oraz instrukcję jego wdrażania w życie na wydziałach. Okazuje się, że rolą kierowników jest **d o p i l n o w a n i e**, by wszyscy pracownicy podpisali oświadczenie o zapoznaniu się z regulaminem i zobowiązanie do jego przestrzegania. Zobowiązanie stanie się tym samym częścią umowy o pracę; osoby, które go nie podpiszą, może czekać zwolnienie.

Najistotniejsze w regulaminie są postanowienia dotyczące „rezultatów twórczych”, które mogą podlegać patentowaniu i komercjalizacji. Pracownik, który osiągnie rezultat twórczy, powinien zachować go w tajemnicy i w ciągu dziesięciu dni zgłosić wyniki swych badań do UOTT – ośrodek oceni potencjał patentowy i rynkowy wynalazku. Niezgłoszenie wynalazku do UOTT lub opublikowanie wyników badań będzie naruszeniem obowiązków pracowniczych. Wydaje się więc, że restrykcje o charakterze rynkowym dotyczyć będą nauk ścisłych. Jednak na warsztatach poświęconych regulaminowi (11 III 2011 r.; wszyscy uczestnicy dostają parasole z napisem „Kapitał ludzki”) prowadzący przekonują nas, że również humaniści mogą pokazać swoją przydatność dla rynku – poprzez tworzenie wzorów przemysłowych i pisanie płatnych ekspertyz. Reakcja uczestników jest bardzo negatywna, lecz na stronie internetowej UOTT można przeczytać relację świadczącą o tym, iż warsztaty, pomimo braku entuzjazmu słuchaczy, były udane, ponieważ uczestnicy uzyskali niezbędną wiedzę w zakresie nowych regulacji.

Historia ta ma interesujący finał, ponieważ wiąże się z nieudaną próbą buntu. Pracownicy mojego instytutu, nie godząc się z nową wizją nauki, odmówili podpisania zobowiązania do przestrzegania regulaminu. Odbyło się spotkanie z prorektorem, mające na celu wypracowanie kompromisu. Okazało się jednak, że żadne zmiany w regulaminie nie są możliwe: pozostawienie pracownikom wyboru, czy chcą publikować czy patentować swoje osiągnięcia, mogłoby zostać uznane za **n i e g o s p o d a r n o ś ć** podczas **k o n t r o l i z a r z ą d c z e j** na UW.

Dwa miesiące później, 11 V 2011 r. – zaproszona jako pracownik UW – biorę udział w seminarium „Reforma szkolnictwa wyższego a jakość kształcenia i ochrona własności intelektualnej”, połączonym z galą wręczenia certyfikatów „potwierdzających jakość kształcenia” (to określenie, a także następne, cytuję za materiałami konferencyjnymi): „Uczelnia walcząca z plagiatami” oraz „Wydział walczący z plagiatami”. Impreza organizowana jest przez firmę Plagiat.pl, „właściciela jedyne w Polsce powszechnie stosowanego Internetowego Systemu Antyplagiatowego”, oraz Fundację im. Augustina-Jeana Fresnela, zajmującą się „propagowaniem poszanowania praw autorskich”, „wdrażaniem standardów dobrych praktyk, związanych z ewaluacją jakości kształcenia oraz transferem wiedzy”, a tym samym „wychowaniem młodzieży w duchu uczciwości i sprawiedliwości”. Patronat nad seminarium objęło Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”. Wśród zaproszonych gości są przedstawiciele Państwowej Komisji Akredytacyjnej, ministerstwa, specjaliści w zakresie prawa i zarządzania, a nawet ekspert w dziedzinie uzależnień i patologii.

Program konferencji skonstruowany jest tak, by pokazać związki między nowelizacją ustawy o szkolnictwie wyższym, ochroną własności intelektualnej i wymogami rynku. Ramą spajającą ma być kategoria jakości kształcenia: owa jakość osiągnięta zostanie przez zastosowanie cybernetycznych narzędzi kontroli i zarządzania informacją. Regulacje prawne (na przykład wzmocnienie wagi ochrony własności intelektualnej w nowelizacji ustawy o szkolnictwie wyższym) ocenione zostają jako korzystne, najistotniejsza wydaje się być jednak „pełna transparentność” systemu: czytelne dla pracodawcy („odbiorcy absolwenta”) i weryfikowalne („walidacja”) efekty kształcenia, które porównywać będzie można na obszarze całej Europy „za pomocą jednego kliknięcia w Internecie” (wypowiedzi notowane podczas wystąpień).

Podobne metody sprawdzania samodzielności (a więc jakości) rozpraw oferuje internetowy program Plagiat.pl. Odpowiedzialne i wdrażające obowiązkowe mechanizmy samooceny uczelnie powinny więc zakupić program antyplagiatowy. Korzystanie z programu wzmacnia „markę” uczelni, ponieważ wykorzystuje go, jak podano, 127 najlepszych szkół wyższych. Ten pozytywny przekaz dopełniony zostaje przez wpisanie plagiatowania w porządek patologii społecznych. Problem plagiatowania, jak stwierdza ekspert w dziedzinie uzależnień i patologii, dotyczy wszystkich grup społecznych. Zapobiegać mu można nie tylko przez zastosowanie prezentowanych rozwiązań formalnych, ale również przez „promocję ochrony własności intelektualnej jako wartości”.

Na konferencji dowiaduję się, że przy Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego powstał Zespół ds. Dobrych Praktyk Akademickich, który ma podjąć działania w tym zakresie. Na stronie MNiSW nazwa nowego zespołu pojawia się w kontekście informacji o zakupionym przez ministerstwo systemie antyplagiatowym (opracowanym między innymi przez firmę Plagiat.pl). Zespół wymieniony zostaje jako ciało, które wraz z Polską Komisją Akredytacyjną ma korzystać z nabytego systemu w celu sprawdzania jakości akademickich praktyk. Zapewnienie jakości okazuje się więc być procedurą techniczną, która zmierza do sprawowania jak najpełniejszej kontroli nad z a s o b a m i: ludzkimi i intelektualnymi.

Jakość kształcenia

Nowy wymiar jakości kształcenia Uniwersytet odkrywa wraz z pojawieniem się Biura ds. Jakości Kształcenia i „systemu zapewnienia i doskonalenia jakości”¹⁰. Na system składa się szereg działań, do których zostają zobowiązane jednostki UW: przeprowadzanie ankiet,

¹⁰ Por. www.bjk.uw.edu.pl.

pisanie raportów samooceny, opracowywanie formularzy przedmiotów zgodnie z dyrektywami bolońskimi. Co roku Biuro organizuje również konferencję „Dobre praktyki w zapewnianiu i doskonaleniu jakości kształcenia na UW”. Jednym z celów konferencji jest „zmiana skostniałego sposobu funkcjonowania UW na bardziej nowoczesne podejście do nauczania”¹¹.

Dzięki moim kontaktom z Biurem dowiaduję się o przedsięwzięciu „Nowoczesny Uniwersytet” i staję się beneficjentką programu mającego na celu „wzmocnienie potencjału dydaktycznego Uniwersytetu Warszawskiego poprzez inwestycję w jakość kadry akademickiej i doktorantów – grup stanowiących o konkurencyjności uczelni w Polsce i w Europie”¹². Niestety większość form tego „kompleksowego programu wsparcia” – takich jak staże czy stypendia – dotyczy tylko młodych doktorów („najlepszych z najlepszych” – deklaracja prorektor UW) i wizytujących UW zagranicznych profesorów (najwybitniejszych). Pozostaje mi więc jedynie udział w „programie doskonalenia nauczycieli akademickich”, na który składają się szkolenia z pozyskiwania środków na badania i dydaktykę oraz warsztaty i konferencje dydaktyczne. Uczestniczę w trzech imprezach: dwóch konferencjach oraz warsztatach szkoleniowych.

Pierwsza konferencja, zatytułowana „Czy współczesny uniwersytet potrzebuje nowoczesnej dydaktyki szkoły wyższej?”, odbywa się 17 XII 2010 r., kolejna, „Jak uczyć skutecznie”, 16 XII 2011 r. Dwudniowe „Szkolenie z Dydaktyki Szkoły Wyższej” ma miejsce w listopadzie 2011 r. Organizatorzy narzekają na frekwencję: jednak ci, którzy przychodzą (zwłaszcza na warsztaty), są dość żywo zainteresowani omówieniem różnych (głównie interakcyjnych) problemów, które napotkali w swej dydaktycznej praktyce. Warsztaty – wspomagane przez konferencje – mają jednak nieco inny cel i program. Poszczególne prezentacje i zadania stawiane uczestnikom warsztatów ukazać mają nową wizję dydaktyki.

Nowoczesność – „przewrót kopernikański” w dydaktyce – polega na nastawieniu nauczyciela na studenta, a raczej (zgodnie z duchem Procesu Bolońskiego i taksonomią Benjamina Blooma) na efekty kształcenia, które student ma osiągnąć. Owe efekty winny być definiowane przez potrzeby otoczenia społecznego, nie zaś wizję uczelni. *P a t o l o g i c z n ą* określona zostaje sytuacja, w której o uruchomieniu zajęć decydują zainteresowania i potrzeby nauczyciela akademickiego związane z realizacją pensum dydaktycznego. Kadry należy dostosować do programu, a ten do „wyzwań gospodarki opartej na wiedzy”¹³. Potrzeba opisanie procesu kształcenia za pomocą jego efektów wzmocniona została poprzez prezentację teorii andragogicznych (dorośli koncentrują się głównie na efektach, a dzieci na samym procesie uczenia się). Efekty kształcenia ukazano jako coś, czego sformułowania i realizowania studenci oczekują; opisanie efektów kształcenia (najlepiej przydatnych do zastosowań praktycznych) na samym początku kursu ma zwiększyć motywację jego uczestników do nauki.

Nowoczesna dydaktyka przedstawiana jest więc jak zbiór narzędzi, za pomocą których można osiągnąć zamierzone efekty. Narzędzia te winny być atrakcyjne – tradycyjne metody wyczerpały już swą skuteczność. Istotne jest dostosowanie przekazu do potrzeb i możliwości percepcyjnych współczesnych studentów – a więc na przykład godna polecenia jest „metoda szkoleniowa”, z powodzeniem stosowana w biznesie, czy e-learning oraz inne narzędzia

¹¹ Zanotowane na konferencji 7 VI 2011 r. Biuro ds. Jakości Kształcenia UW podejmuje interesujące próby stworzenia obszaru uniwersyteckiej autonomii wewnątrz obowiązujących procedur, poprzez częściowe ich przededefiniowanie i zagospodarowanie własną treścią. Skuteczność tej strategii zależy jednak od wielu czynników zewnętrznych; pojawia się też pytanie, na ile w nowym systemie zarządzania treść procedur jest istotna.

¹² Por. www.nuw.uw.edu.pl. Źródło finansowania: Program Operacyjny Kapitał Ludzki.

¹³ K. Lubryczyńska, *Program Doskonalenia Nauczycieli Akademickich*, w: „Czy współczesny uniwersytet potrzebuje nowoczesnej dydaktyki szkoły wyższej?”. Publikacja pokonferencyjna (skrypt), s. 9.

internetowe. Kluczowe stają się sprawy techniczne, a kwestia zaangażowania studentów powiązana zostaje nie z treściami nauczania, a ze sposobem ich przekazu i celem ich przyswojenia. Wiele uwagi podczas warsztatów poświęcono strategiom cielesnym: nauczyciel powinien chodzić po sali (najgorszym błędem jest siedzenie podczas zajęć), pisać po tablicy, sprawnie posługiwać się laptopem, używać wskaźnika laserowego oraz starać się budować przyjazną atmosferę, na przykład przez siadanie na stole i machanie nogą, zdejmowanie marynarki i zakasywanie rękawów, wreszcie wchodzenie na stół w kulminacyjnych momentach wykładu. Inne polecane sposoby pracy również związane są z przykuwaniem uwagi i aktywizowaniem studentów. Metody te zostają potraktowane jako uniwersalne.

Podczas konferencji mamy wybrać przedmiotowe grupy warsztatowe. Wybieram przedmioty ekonomiczno-prawne, ponieważ w grupie przedmiotów społeczno-humanistycznych zabrakło miejsc: jednak rejestratorzy przekonują mnie, że podział na grupy nie ma większego znaczenia. Warsztat okazuje się prezentacją metody analizy „kejsów”. „Metoda szkoleniowa” (zapisuję się na warsztat „Zarządzanie Projektami i Planowanie Strategiczne”, prowadzony przez trenerkę biznesu) jest w swej strukturze w zasadzie podobna: dostajemy konkretne materiały do analizy, pracujemy w grupach, przyklejamy na tablicach karteczki typu post-it. Warsztaty są niewątpliwie dobrą zabawą, podczas której wszyscy wciągnięci zostają w stan uczestnictwa. Dzieje się dużo i słuchacze wychodzą zadowoleni, trudno jednak powiedzieć, że się czegoś nauczyliśmy – zaprezentowano raczej metody, które nie prowadzą do głębszych rozpoznań, ale dają wrażenie panowania nad badaną materią (analiza SWOT, określanie celów projektu). Mieliśmy więc do czynienia z sytuacją, której dynamikę Thomas Eriksen uznaje za typową dla wielu współczesnych mechanizmów komunikacyjnych – „kosztem pędzącej bez tchu dramatyzacji jest brak akcji”¹⁴. P o c z u c i e s e n s u – prócz radości z wykonanych poprawnie ćwiczeń i zachęt do wypunktowania sobie, czego się nauczyliśmy, a więc efektów – wzmacnia przypomnienie nam przez organizatorów, że szkolenie, w którym właśnie uczestniczymy za darmo, kosztuje „na rynku” bardzo drogo.

Na drugiej konferencji mam więcej szczęścia i udaje mi się zapisać do upragnionej „grupy zadaniowej”: „Nauczanie przedmiotów społeczno-humanistycznych”. Zasada jest ta sama, co w innych grupach – nauczanie polega na wzmożonej performatywności i interaktywności. Omówione zostają takie metody dydaktyczne, jak opis, opowiadanie czy pogadanka (ta ma zachęcić słuchaczy do wypowiedzania społecznie korzystnych poglądów jako własnych). Metody te, do których używania szkoleniowców w swej codziennej pracy zachęca nauczycieli szkół eksperymentalnych niższego stopnia, najwyraźniej zostają uznane za odpowiednie także dla szkół wyższych. Podobnie jest z rolą społeczną nauczyciela: ten sam prowadzący uważa, że nauczyciel powinien inspirować uczniów p a s j ą i z a a n g a ż o w a n i e m, niekoniecznie jednak ulokowanymi w nauczonym przedmiocie. Chodzi o to, by nauczyciel był interesującą osobą i w ten sposób zachęcał uczniów do pracy. Podane przykłady pochodzą raczej spoza świata akademii: inspirującymi wykładowcami okazują się postacie nauczycieli z popularnych filmów amerykańskich lub takie osoby jak Steve Jobs, jeden z twórców firmy Apple.

Kilkakrotnie podczas warsztatów zaprezentowane zostaje przez różnych prelegentów to samo ćwiczenie, pobudzające do zachowań kreatywnych: uczestnicy mają w ciągu kilku sekund skonstruować papierowy pojazd latający i wprawić go w ruch. Najgorzej wypadają osoby, które konstruują samolot. Nieco lepiej ocenieni zostają ci, którzy zdecydują się na rzut kulą. Genialnym rozwiązaniem okazuje się być prosty rzut pustą kartką

¹⁴ T. Eriksen, *Tyrania chwili. Szybko i wolno płynący czas w erze informacji*, tłum. Grzegorz Sokół, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 2003, s.147.

papieru. Ćwiczenie to uznać można za paradygmatyczne dla całego systemu zaprezentowanych dydaktycznych praktyk.

Czemu powinniśmy wdrażać te metody dydaktyczne na swoich zajęciach? W jednej z prezentacji padła taka oto odpowiedź na to pytanie: „Nowoczesna dydaktyka potrzebna jest nie tylko z punktu widzenia potrzeb studenta, ale także z punktu widzenia rywalizacji międzyuczelnianej. Ten, kto prędzej przeprowadzi zmiany i unowocześni dydaktykę, wygra rywalizację i zapewni sobie zaufanie studentów i ich rodzin oraz otoczenia społeczno-gospodarczego”¹⁵.

Wiedza, postrzegana jako zasób cenny i prywatny, jest przedmiotem *t r a n s f e r u* do podmiotów, z którymi uniwersytet wchodzi w relację kontraktualną. Wiedza rozumiana jako towar podlega prawom logiki rynkowej: ma sens tylko jako konsumowalna i dająca się wycenić. Będąc produktem czy usługą musi przykuć uwagę klienta: definiuje się tym samym jako redundantna wtedy, gdy nie ma na nią zapotrzebowania lub znika w nadmiarze dóbr postrzeganych jako ekwiwalentne (na przykład szkoleń oferowanych przez firmy). Czy student jest klientem? Jak twierdzi Daria Hejwosz, student nie może być klientem w pełnym znaczeniu tego słowa, ponieważ nie ma kompetencji koniecznych do oceny przedmiotów pod względem merytorycznym. Student, pisze Hejwosz, „może co najwyżej ocenić, czy prowadzący jasno sprecyzował warunki zaliczenia, czy mówi wyraźnie, czy jego zajęcia są dynamiczne i interesujące, jak jest ubrany”¹⁶. Jednak to właśnie te cechy transferu są podstawowymi właściwościami *n o w o c z e s n e j* dydaktyki szkoły wyższej, ponieważ podlegają eksperckiej ocenie klienta. Sama wiedza – definiowana jako warunki „na wejściu” i efekty „na wyjściu”, wyrażona w postaci punktacji ECTS, czyli uniwersalnej miary ekwiwalencji umożliwiającej wycenę – marginalizuje się na rzecz medium.

Rezygnacja i mobilizacja

„Argumentacja ideologiczna – pisze Hannah Arendt – będąca zawsze rodzajem logicznej dedukcji, odpowiada dwóm (...) składnikom ideologii – elementowi ruchu i uwolnieniu od rzeczywistości i doświadczenia – po pierwsze dlatego, że zachodzący w niej ruch myśli nie bierze się z doświadczenia, lecz jest samoistny, po drugie zaś dlatego, że przekształca w aksjomatyczną przesłankę jedyny uznawany przez siebie czynnik zaczerpnięty z przeżywanej rzeczywistości i od tej pory kolejne etapy dowodzenia pozostawia zupełnie nie tknięte przez jakieś dalsze doświadczenia.”¹⁷ Prawo ruchu w ideologii totalnej, jak zauważa Arendt, opisywane jest jako realizacja postępu, będącego wynikiem „swobodnego oddziaływania na ludzkość sił przyrody czy historii”¹⁸.

Wizja nowoczesności, prezentowana w systemie szkoleń na Uniwersytecie Warszawskim, jest właśnie tego rodzaju. Proces dziejowy, uznany za obiektywny i globalny, zaawansowany i nieodwracalny, przedstawiany jest jako kolejna faza modernizacji. Modernizacja jest nieunikniona – w darwinistycznej wizji świata społecznego nieprzystosowani muszą zostać wyeliminowani w „naturalny” sposób. Konieczność eliminacji „słabych” zyskuje wzmocnienie w dyskursie emocjonalno-moralnym: modernizacja ukazywana jest jako normalizacja i uzdrowienie – likwidacja patologii i

¹⁵ T. Lewiński, *Współczesny student i jego potrzeby względem dydaktyki szkoły wyższej*, w: „Czy współczesny uniwersytet potrzebuje nowoczesnej dydaktyki szkoły wyższej?”. Publikacja pokonferencyjna (skrypt), s. 54.

¹⁶ D. Hejwosz, *Studenci jako konsumenci – komercjalizacja szkolnictwa wyższego w Stanach Zjednoczonych Ameryki*, www.liberte.pl, data dostępu 21.09.2010.

¹⁷ H. Arendt, *Korzenie totalitaryzmu*, t. II, tłum. Daniel Grinberg, Mariola Szawiel, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008, s. 244.

¹⁸ Tamże, s. 235.

skostnienia, bylejakości i nudy; wprowadzenie europejskich standardów, podjęcie się nowych „cywilizacyjnych misji”.

Język modernizacyjnego procesu to język optymizmu. Pozytywny przekaz łatwo opiera się negacji – któż będzie przeciwny temu, by nauczanie na UW było *w y s o k i e j j a k o ś c i*? Czemu opierać się wprowadzaniu *d o b r y c h p r a k t y k*, które wykorzystają *z ł e n a w y k i*? Nowe definicje, wpajane przez rytualne komunikaty i techniczne procedury, zostaną w końcu przyjęte jako część codziennej praktyki, poprzez logikę powielania. W ten sposób działają nowe koncepcje zarządzania, takie jak benchmarking czy workflow. Potężne siły rezygnacji, które uruchamia system, zdefiniowane zostają jako bezsens sprzeciwu wobec globalnej zmiany – i zagospodarowane na rzecz idei ruchu.

Odmowa uczestnictwa może być groźna tylko wtedy, gdy jest masowa. W przeciwnym wypadku działa na korzyść systemu: potencjał subwersywny samoeliminuje się, dokonuje się konieczna selekcja kadr. Ci, którzy pozostaną poza systemem, zostają wstępnie wskazani: to „starzy” profesorowie przywiązani do tradycyjnej ścieżki akademickiej kariery i konserwatywnej wizji dydaktyki¹⁹ oraz ludzie, którzy zdefiniują się jako mierni, niechętni idei *t r a n s f e r u*, przeliczanego na okresowo wyzerowujące się systemy punktowe. Nadzieją systemu są młodzi wiekiem i ci, którzy zechcą nadażyć. Zerowanie się sum punktowych, częstość okresowych ocen i częściowych ewaluacji, podzielenie czasu na małe odcinki, zmuszanie do ciągłych *f o r m a l n y c h i n n o w a c j i* – wszystko to utrzymuje dynamikę ruchu, wyposażając go w pozorną teleologię. Innowacyjność, kreatywność i komunikatywność (zdefiniowane na nowo) wciągają w uczestnictwo i sprawiają, że ruch wydaje się naszym udziałem i zasługą.

Mgliste i magiczne wizje przyszłości, charakterystyczne dla orientacji prezentystycznej²⁰ (uobecnione w narracjach o dobrych praktykach, jak przekazana nam podczas warsztatów opowieść o pewnym wójcie, który w przedszkolach organizował pogadanki o fizyce, by zapewnić gminie wystarczającą liczbę inżynierów), dają aktorom poczucie *s p r a w c z o ś c i*. Wszechobecne systemy kontroli określone zostają przez ich dysponentów jako narzędzia, które w istocie zostają nam dostarczone po to, byśmy to my mieli *k o n t r o l ę n a d r z e c z y w i s t o ś c i ą*. W świecie niepewności i rozproszonych sensów system i jego ideologia konstytuują się jako jedyne źródło *s p ó j n o ś c i*²¹. System cechuje techniczne skomplikowanie i nieprzejrzystość, które zmuszają do skupienia uwagi na nim samym. Pokonanie tych trudności – poza funkcją wciągania w stan uczestnictwa – daje poczucie satysfakcji i oswojenia: system, w który z konieczności zainwestowaliśmy tyle energii i działania definiowanego wewnątrzsystemowo jako twórcze, nagradza nas uporządkowaną wizją świata.

Wizja ta oferowana jest przez systemy szkoleń, poradników i praktyk, wpajana za pomocą powtarzania kilku słów kluczowych, które nasycają nie tylko przestrzeń werbalną, lecz i materialną: długopisy, torby, parasole, notesy. Słowa te, przyjęte wraz z ich nowymi, pozytywnymi konotacjami, eliminują negatywne emocje z praktyk społecznych – niepewność i brak stałości zatrudnienia stają się punktowaną mobilnością, brak trwałych więzi – konkurencyjnością podnoszącą jakość. Zerowanie się systemów punktowych – niekumulatywność doświadczenia – sprawia, że czas zaczyna się wiecznie od nowa. Jeśli te zabiegi mentalne są dla kogoś niewystarczające, może ulokować swe *p a s j e* poza sferą zawodową, jak to się dzieje w przypadku większości ludzi wykonujących inne zawody. Czy

¹⁹ Ci z lubością poddają się rezygnacji – najczęściej słyszę od nich podobnie brzmiące stwierdzenia: to już nie moje miejsce, cieszę się, że już niedługo czeka mnie emerytura.

²⁰ Por. E. Tarkowska, *Czas w życiu Polaków. Wyniki badań, hipotezy, impresje*, IFiS PAN, Warszawa 1992.

²¹ Symbolicznie – w pobliżu logo Kapitał Ludzki figuruje często na dokumentach i „gadżetach” szkoleniowych logo programu Narodowa Strategia Spójności.

w końcu urzędnik banku nazywa obsługę kont swoją pasją? Czemu w wypadku uczonych miałyby być inaczej? Pasja jest uatrakcyjniającym pracownika dodatkiem, umieszczanym na końcu CV, ułatwiającym mu transfery pomiędzy miejscami zatrudnienia. Podstawową cechą urzędnika jest sprawność.

Warunkiem sprawności nowego pracownika nauki jest sytuacja **o d d z i e l e n i a**: idei od pracy, relacji, miejsca i historii. Oddzielenie pozwala na **z a a b s o r b o w a n i e s o b ą**; ideologia (wpisana w systemy prawne) wzmacnia owo zaabsorbowanie, podsuwając wizje spełnienia, których każdy człowiek powinien w „naturalny” sposób pragnąć: materialnego sukcesu, bycia atrakcyjnym, bycia najlepszym. Ten optymizm wydaje się być we wszechogarniającym i kolonizującym coraz to nowe dziedziny życia systemie kapitalistycznym jedynym możliwym rodzajem optymizmu. Być może taka jest odpowiedź na pytanie, dlaczego siły oporu są dziś słabe. Jak zauważa Zygmunt Bauman „[t]ajemnicą każdego trwałego (to znaczy reprodukującego się pomyślnie) systemu społecznego jest przerób jego «wymogów funkcjonalnych» na motywy zachowań aktorów”²².

W opisywanym przypadku optymistyczna motywacja podsycana jest jednak przez potężne siły rezygnacji, imperatyw negacji doświadczenia. Zatomizowanie środowiska zapobiega wytworzeniu innych, wspólnych definicji doświadczenia – a rezygnacja może objawić swój subwersywny potencjał tylko jako powszechna, wynikła z **p o d z i e l a n e g o d o ś w i a d c z e n i a** odmowa. Odosobnione przypadki nie mają znaczenia, choćby ich było wiele. Są to pokonani w walce: w epoce nadmiaru (również kapitału intelektualnego, zwłaszcza w peryferyjnym kraju) zawsze zostanie dość „najlepszych”, którzy swą motywacją podtrzymają system.

²² Z. Bauman, *Konsumowanie życia*, tłum. Monika Wyrwas-Wiśniewska, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2009, s. 76.