

# Achmatowicz, Osman

---

## Blaski i cienie awansu naukowego w Polsce

---

Rocznik Towarzystwa Naukowego Warszawskiego 74, 5-26

---

2011

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez **Muzeum Historii Polski** w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych oraz w kolekcji mazowieckich czasopism regionalnych [mazowsze.hist.pl](http://mazowsze.hist.pl).

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

## A. Z ŻYCIA NAUKI I Z ŻYCIA TOWARZYSTWA

*Osman Achmatowicz*

### BLASKI I CIENIE AWANSU NAUKOWEGO W POLSCE

Awans akademicki. Zmiany ustawowe.  
Nowy model kariery akademickiej. Etyka w nauce

#### AWANS AKADEMICKI

Awans akademicki, czy inaczej mówiąc kariera naukowa, w Polsce przebiega inaczej niż w wielu innych krajach. W Stanach Zjednoczonych, Kanadzie i większości państw europejskich awans polega na zdobywaniu — w drodze konkursu — kolejnych stanowisk akademickich. Natomiast w Polsce awans wyraża się uzyskiwaniem kolejnych stopni naukowych/sztuki i tytułu naukowego/sztuki.

	Etapy awansu
stopnie naukowe/sztuki:	1. doktor
	2. doktor habilitowany
tytuł naukowy/sztuki:	3. profesor

Pierwszym, nieoznaczającym jeszcze wyboru kariery naukowej, ale koniecznym na jej drodze, jest stopień doktora. Habilitacja i wiążący się z nią drugi stopień doktora habilitowanego jest już niewątpliwie oznaką poświęcenia się działalności naukowej, a uzyskanie tytułu profesora potwierdzeniem i kontynuacją wyboru ścieżki naukowej oraz świadectwem sukcesu na tej drodze. Przy okazji warto spojrzeć na liczbę osób osiągających poszczególne szczeble rozwoju naukowego (tabela 1, 2 i 3).

Tabela 1. Stopnie doktora nadane w latach 1980–2009

Lata	1980	1985	1990	1995	2000	2003	2004	2005	2006	2008	2009
Liczba osób											
Ogółem	3737	1780	2324	2300	4400	5460	5722	5917	5427	6072	5068
Mężczyźni	2549	1256	1607	1537	2568	2897	3018	2986	2708	3075	2505
Kobiety	1188	524	717	763	1832	2563	2704	2931	2719	2997	2563

Tabela 2. Stopnie doktora habilitowanego nadane w latach 1980–2009

Lata	1980	1985	1990	1995	2000	2002	2004	2005	2006	2008	2009
Liczba osób											
Ogółem	539	554	873	628	829	823	934	955	860	941	908
Mężczyźni	426	422	785	457	589	674	642	611	582	580	
Kobiety	174	112	208	171	240	249	292	344	278	361	

Tabela 3. Tytuły naukowe profesora nadane w latach 2000–2010

	2000	2003	2005	2007	2008	2009	2010
Ogółem	470	516	503	585	369	511	459
Mężczyźni	359		367	430	258		343
Kobiety	111		136	155	111		116

W tabeli 1 zwraca uwagę (widoczny w liczbach uzyskiwanych stopni doktora) efekt stanu wojennego z minimum w roku 1985 oraz zdecydowany wzrost liczby doktoratów w ostatnich latach (do ponad 6 tys. w roku 2008 i utrzymujący się w następnych latach na poziomie ponad 5 tys. doktoratów rocznie). Tabela 1 uwidacznia inne, może jeszcze ciekawsze zjawisko. Mam na myśli zmianę proporcji doktoratów uzyskiwanych przez kobiety i mężczyzn. Nastąpiło pod tym względem, od roku 2005, zrównanie kobiet i mężczyzn. Bez uchwalania parytetu!

Wzrastała też po roku 1990 liczba nadawanych stopni doktora habilitowanego (tabela 2), od około 550 w latach 80. do ponad 900 po 2004 roku. Również udział habilitacji kobiet w tych okresach wzrósł z około 20 procent do ponad 30 — nie tak zdecydowanie jak w przypadku doktoratów, ale jednak znacząco.

Liczba nadawanych tytułów profesora ulega wprawdzie wahaniom, ale utrzymuje się od wielu lat w okolicy 500 rocznie z mniej więcej stałą proporcją (około 3:1) mężczyzn do kobiet. Na podstawie porównania danych liczbowych z tabel 1, 2 i 3 można powiedzieć, że co piąty–szósty doktor awansuje do stopnia doktora habilitowanego, a co drugi doktor habilitowany zostaje profesorem.

A teraz parę słów uzasadnienia tytułu. Skąd blaski i cienie? Otóż uznałem, że stopień doktora habilitowanego i tytuł profesora czy sztuki nadają szczególnego blasku obowiązującemu trybowi awansu naukowego. Tak biegnąca kariera jest wysoce satysfakcjonująca dla zainteresowanych. Związane z uzyskanym stopniem i tytułem uprawnienia akademickie (zajmowanie stanowisk, promotorstwo, recenzowanie) przysługują przez całe życie, bez względu na dalsze losy zawodowe: aktywność naukową, działalność dydaktyczną i miejsce zatrudnienia doktora habilitowanego bądź profesora. Ponadto profesorowie poza satysfakcją otrzymywania nominacji z rąk prezydenta Rzeczypospolitej mają zagwarantowane zatrudnienie do 70. roku życia, a raz otrzymany tytuł jest niepodważalny — wspomnę o tym w dalszej części tego artykułu. To są moim zdaniem niewątpliwe blaski polskiej kariery akademickiej: raz uzyskany stopień bądź tytuł promieniuje na beneficjenta do końca jego życia.

Są jednak, jak zapowiedziałem w tytule, również i cienie tej drogi awansu. Mówiąc o cieniach, mam na myśli bardzo powolne tempo awansu. Tytuł profesora uzyskiwany jest w niepokojąco późnym

wieku. Średni wiek nominowanych profesorów w latach 2000–2010 kształtował się następująco:

- 2000 — 54,9 roku
- 2003 — 54,8 roku
- 2004 — 55,2 roku
- 2005 — 55,3 roku
- 2006 — 55,6 roku
- 2007 — 56,4 roku
- 2008 — 55,7 roku
- 2009 — 56,3 roku
- 2010 — 56,0 roku.

Występują znaczące różnice pomiędzy średnim wiekiem nominowanych profesorów w różnych dziedzinach. Obrazuje je tabela 4. Najmłodszy są profesorowie nauk matematycznych (51,7), a najstarsi nauk technicznych (57,5). Pozostali mieszczą się w tych granicach. Ponad pięć lat różnicy to dużo. Podsumowując, można zauważyć, że profesorem tytularnym zostaje się w wieku — około — 56 lat! Przy obecnej (z roku na rok coraz wyższej) średniej życia, 56 lat może wydawać się jeszcze nie tak bardzo podeszłym wiekiem, ale faktem jest, że dużą część aktywności zawodowej profesor tytularny, w momencie uzyskania tytułu, ma już za sobą.

Tabela 4. Średni wiek nominowanych profesorów w latach 2003–2010 w wybranych dziedzinach nauki

Lata	2003	2004	2005	2006	2007	2010
Dziedziny nauki	wiek	wiek	wiek	wiek	wiek	wiek
Biologiczne	53,7	54,1	55,2	53,3	55,9	54,9
Chemiczne	57,7	55,2	53,0	55,9	56,9	56,5
Ekonomiczne	55,1	55,4	55,5	57,2	60,5	
Fizyczne	51,9	54,9	52,1	54,3	56,3	53,2
Humanistyczne	55,2	57,0	55,7	56,1	56,6	55,8
Matematyczne	50,2	52,8	53,6	49,3	50,7	53,8
Medyczne	53,5	53,3	53,9	52,7	53,5	54,4
Rolnicze	57,8	55,2	56,9	57,8	55,0	56,9
Techniczne	55,9	56,8	57,8	57,1	59,3	58,7

Jeszcze bardziej niepokojącym zjawiskiem jest późna habilitacja. O ile tytuł profesora można traktować jako uwieńczenie kariery akademickiej w sensie awansu (ale oczywiście nie zamknięcia działalności naukowej), o tyle habilitacja i stopień doktora habilitowanego są jej początkiem, ze wszystkimi możliwościami pracy badawczej i dydaktycznej wynikającymi z pełnych uprawnień akademickich. Jest oczywiste, że osiągnięcie tego etapu przez młodych naukowców powinno następować możliwie wcześnie. Niestety, tak nie jest. Na podstawie danych zebranych w tabeli 5 jest widoczne, że typowy doktor habilitowany w chwili awansu ma około 47–48 lat. Jest to awans zdecydowanie za późny. Podobnie jak w przypadku profesur, występują pewne różnice pomiędzy dyscyplinami. Doktorzy habilitowani nauk matematycznych są, w chwili awansu, zdecydowanie młodsi (44,7) od doktorów habilitowanych nauk rolniczych (50,0), a zwłaszcza technicznych (51,7). W ich przypadku różnica jest znaczna: 5–6 lat! Oczywiście są liczne przypadki rozwoju (i awansu) młodych naukowców znacznie szybsze od średniej. A więc dobre tempo awansu i rozwoju w warunkach polskich, w dotychczasowych ramach prawnych, jest możliwe. Nie ma to jednak decydującego wpływu na ogólny stan kadr naukowych w Polsce, np. wyrażający się intensywnością pracy badawczej czy starzeniem się lub — mówiąc bardziej elegancko — strukturą wiekową pracowników naukowo-dydaktycznych wyższych uczelni.

Tabela 5. Średni wiek nadania stopnia doktora habilitowanego w latach 2003–2006 w wybranych dziedzinach nauki

Lata	2003	2004	2005	2006
Dziedziny nauki	wiek	wiek	wiek	wiek
Biologiczne	47,4	47,3	45,9	47,1
Chemiczne	47,3	50,0	47,5	47,1
Ekonomiczne	49,3	46,2	47,5	47,9
Fizyczne	45,4	45,4	46,8	48,7
Humanistyczne	46,8	48,1	47,0	47,6
Matematyczne	44,2	45,4	43,3	45,9
Medyczne	46,9	46,1	46,0	48,0
Rolnicze	50,1	50,6	48,4	51,0
Techniczne	52,1	51,4	51,6	51,8

Czy można to zmienić? Na pewno tak, ale konieczne są zmiany systemowe w modelu kariery akademickiej, których wprowadzenie — skoro panujący powszechnie obyczaj, mimo istniejących możliwości, nie działa w tym kierunku — musi nastąpić drogą odpowiedniej legislacji. Takich kroków można było w minionych latach oczekiwać. Mam na myśli fakt przeprowadzenia w ciągu ostatnich dwóch lat w Polsce, zakrojonych na dużą skalę, zmian legislacyjnych w nauce i szkolnictwie wyższym. Przygotowanie zmian zaczęło się jeszcze wcześniej.

## ZMIANY USTAWOWE

2 grudnia 2008 roku Rada Ministrów przyjęła pakiet pięciu ustaw pod hasłem: „Budujemy na wiedzy — reforma nauki dla rozwoju Polski”. Uchwała Rady Ministrów zwiastowała zmiany, które miały objąć i objęły wszystkie instytucje działające w obszarze nauki: szkoły wyższe, Polską Akademię Nauk i instytuty badawcze, powołując jednocześnie nowe agendy, mające za zadanie ocenę jednostek badawczych i dystrybucję środków finansowych przeznaczonych na ich działalność naukową.

W ubiegłym roku (a dokładnie 30 kwietnia 2010 roku) Sejm uchwaślił pakiet sześciu ustaw, które weszły w życie 1 października 2010 roku. Są to ustawy następujące:

- Przepisy wprowadzające ustawy reformujące system nauki,
- Ustawa o zasadach finansowania nauki,
- Ustawa o Narodowym Centrum Nauki,
- Ustawa o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju,
- Ustawa o instytutach badawczych,
- Ustawa o Polskiej Akademii Nauk.

Rok później, 18 marca 2011 roku, została uchwalona przez Sejm nowelizacja ustawy z 27 lipca 2005 roku „Prawo o szkolnictwie wyższym”, jak również nowelizacja ustawy z 14 marca 2003 roku o stopniach i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki. 1 października 2011 roku weszły w życie nowelizacje:

- Prawa o szkolnictwie wyższym,
- Ustawy o stopniach i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki.

Te działania ustawodawcze są zrealizowaniem zmian legislacyjnych, zapowiadanych od paru lat wspomnianą wyżej uchwałą Rady Mini-

strów, dotyczących całej sfery, wszystkich aspektów działalności naukowej i dydaktycznej na poziomie wyższym, a także obejmujących wszystkie instytucje prowadzące taką działalność. Projekty ustaw były od pewnego czasu dyskutowane i komentowane w różnych środowiskach związanych z działalnością naukową.

Nie zamierzam oceniać, w jakim stopniu przyjęte w ustawach nowe rozwiązania spełniają postulaty i oczekiwania tych środowisk zgłaszane w toku dyskusji, a które były podawane do publicznej wiadomości. Z drugiej strony można uznać, że trudno jest — już teraz — wypowiadać się, jakie skutki i jakie efekty będą miały nowe regulacje prawne na działalność naukową, na życie i funkcjonowanie szkół wyższych, Polskiej Akademii Nauk i instytutów badawczych. Jest na to za wcześnie. Nowy system dopiero wchodzi w życie.

Sądzę jednak, że pewne oceny, przewidywania można, a nawet dobrze jest zgłosić już teraz. W kolejnej części opracowania zamierzam odnieść się tylko do tego zakresu zmian legislacyjnych, które dotyczą awansu naukowego (kariery akademickiej) — co zresztą wynika z tytułu artykułu. W założeniach do nowelizacji ustawy „Prawo o szkolnictwie wyższym” znajdujemy następujące sformułowanie:

„Reforma szkolnictwa wyższego odpowiadająca wyzwaniom cywilizacyjnym i ogólnoświatowym trendom jest dla Polski wyzwaniem o charakterze strategicznym, pozwalającym na wprowadzenie do naszego systemu najlepszych rozwiązań instytucjonalnych, prawnych i organizacyjnych sprawdzonych w krajach o najwyższym poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego”.

W odniesieniu do nauki, a zwłaszcza szkolnictwa wyższego, reforma miała zmienić, unowocześnić zarządzanie szkołami wyższymi zgodnie z wymaganiami współczesnego świata, potrzebami społeczeństwa zbudowanego na wiedzy. To bardzo szerokie zagadnienie i nie podejmuję się komentować proponowanych rozwiązań. Chciałbym zająć się w moim wystąpieniu, jak zapowiedziałem, tylko jednym aspektem reformy, dotyczącym modelu kariery akademickiej. Jednym problemem, ale w moim przekonaniu bodajże najważniejszym (bo wiem wszystko inne: finansowanie, organizacja badań, zaplecze aparaturowe, infrastruktura nauki — a w rzeczywistości możliwość ich wykorzystania), jest to, jak będą dobierani ludzie, zwłaszcza młodzi, jakie będą mieli możliwości realizacji zdolności twórczych, jaka zostanie stworzona droga ich rozwoju i awansu naukowego, droga, która



stwarzałyby lepszą niż dotąd możliwość realizacji i zaspakajania ich ambicji naukowych i to już na początku działalności zawodowej, a nie gdzieś daleko w bliżej nieokreślonej przyszłości. Wszyscy dobrze wiemy, że w nauce od tego — zaangażowania, zdolności, samorealizacji — wiele zależy. Może wszystko. Świadomość potrzeby zmian w tym właśnie zakresie miał ustawodawca, zwracając szczególną uwagę na ten aspekt reformy. W założeniach do nowelizacji zapowiedziano:

„Drugim elementem reformy jest kariera naukowa. Struktura naukowa oraz sposób awansu w Polsce znacząco odbiega od standardów światowych”.

„Punktem zwrotnym mogą okazać się proponowane mechanizmy mające na celu podniesienie poziomu doktoratów, uproszczenie procedury habilitacyjnej...”.

Tym ważnym, racjonalnie uzasadnionym celem, temu zadaniu przyświecała w założeniach do reformy nowelizacja ustawy o stopniach i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki. Tylko przyświecała. Sądzę, że przyjęte rozwiązania są zachowawcze, nienawijające do „najlepszych rozwiązań instytucjonalnych, prawnych i organizacyjnych sprawdzonych w krajach o najwyższym poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego”, nie zmieniają one drogi awansu i możliwości rozwoju naukowego młodych pracowników, a w konsekwencji nie prowadzą do zamierzonego celu. Ani nie sprzyjają podniesieniu poziomu rozpraw doktorskich, ani nie są uproszczeniem procedury habilitacyjnej. W rezultacie nie będą skutkowały odmłodzeniem i wzrostem aktywności kadr naukowych zatrudnionych w szkołach wyższych. Wprowadzone zmiany, jeśli będą miały jakiś skutek, to raczej odwrotny. Spójrzmy, co jest nowego.

### **Zmiany w znowelizowanej ustawie o stopniach i tytule w zakresie prowadzenia przewodów doktorskich**

- Dopuszcza się możliwość przedstawiania rozprawy w formie publikacji lub rozdziałów w książkach.
- Wprowadza się możliwość powoływania promotora pomocniczego.

Odstąpienie od wymogu pisania rozprawy i utworzenie funkcji promotora pomocniczego nie będą służyły podniesieniu poziomu prac doktorskich. Rozprawa doktorska jest pierwszym samodzielnym (choć pisana pod kierunkiem promotora) opracowaniem naukowym doktoranta, ma-

jącym świadczyć o umiejętności formułowania problemu naukowego, przedstawienia i dyskusowania wyników badań, znajomości terminologii (zwłaszcza polskiej!) i literatury przedmiotu. Możliwość zastąpienia jej zbiorem publikacji nie spełnia tego zadania. Publikacje pisane są na ogół przez starszych kolegów (zwłaszcza promotora). Oczywiście, wyniki pracy doktorskiej powinny być, niezależnie od samej rozprawy, też opublikowane — i to w dobrych czasopismach. Instytucja promotora pomocniczego jest, moim zdaniem, zbędna. Czym innym jest współpraca z kolegami w zespole, a czym innym oficjalna funkcja, która (trzeba to dodać) ma w przyszłości posłużyć jako spełnienie wymagań kształcenia młodej kadry przy ubieganiu się o tytuł profesora. W ogóle nie jestem zwolennikiem mnożenia liczby promotorów; prowadzi to do rozmycia odpowiedzialności i sprawia wrażenie, że powołuje się ich po to, żeby jeden doktorant mógł przysporzyć chwały kilku profesorom.

### **Zmiany w zakresie prowadzenia postępowania habilitacyjnego**

- Według znowelizowanej ustawy wniosek o wszczęcie postępowania (już nie przewodu — jak było dotąd) kandydat składa do Centralnej Komisji ds. Stopni i Tytułów (CK).
- Komisję przewodu habilitacyjnego powołuje CK (4 członków i 2 recenzentów) oraz wskazana we wniosku Rada Wydziału/Naukowa (3 członków i 1 recenzent).
- Komisja przewodu po otrzymaniu recenzji formułuje, w głosowaniu jawnym, wniosek do Rady Wydziału/Naukowej.
- Rada Wydziału/Naukowa nadaje stopień.

W tym trybie zrezygnowano z kolokwium habilitacyjnego i wykładu — uproszczenie czy ułatwienie? To w wielkim skrócie zasady postępowania według obecnej ustawy obowiązującej przy nadawaniu stopnia doktora habilitowanego. Na każdym etapie postępowania mogą pojawić się czasochłonne komplikacje. Zaczęę jednak od uwag odnoszących się do wymagań stawianych, w obecnej ustawie, przy nadawaniu stopnia doktora habilitowanego. Po pierwsze, odstąpienie od kolokwium habilitacyjnego i wykładu (Art. 18a) nie jest uproszczeniem, a tylko ułatwieniem, ograniczającym możliwość oceny kwalifikacji kandydata. Po drugie, obecnie wprowadzona procedura jest bardziej skomplikowana i wyraźnie ogranicza kompetencje rady nadającej stopień (Art. 18a). Narzuca się pytanie: czemu ma służyć przyznawanie uprawnień do nadawania stopnia doktora habilitowanego, skoro de-

cyzje w tym względzie zapadają poza radą. Wymagane jest bowiem powołanie do każdej sprawy komisji oraz recenzentów przez Centralną Komisję ds. Stopni i Tytułów (CK) i wybraną przez habilitanta Radę Wydziału/Naukową. Należy się liczyć z potrzebą powoływania ponad tysiąca komisji rocznie! Na podstawie wyniku postępowania przed komisją, Rada Wydziału/Naukowa nadaje stopień doktora habilitowanego. Rada może zgodzić się lub nie zgodzić się na prowadzenie przewodu albo zatwierdzenie decyzji komisji. Można przewidzieć występowanie przewlekłej korespondencji w trójkącie: CK — rada — habilitant. Z tych trudności zdawał sobie sprawę ustawodawca, pozostawiając dwuletni okres, w którym można nadal wszczynać postępowanie habilitacyjne w dawnym trybie. Po tym czasie zapewne okaże się, która procedura spotkała się z większym zainteresowaniem. Czy to oznacza, że może nastąpić powrót do dawnej procedury na stałe?

Mimo wprowadzonych ułatwień nie oczekuję, że doprowadzą one do obniżenia wieku habilitantów. Pozostawiony ośmioletni okres na habilitowanie się (ustawa „Prawo o szkolnictwie wyższym”) spowoduje, że habilitacja będzie uzyskiwana w takim samym wieku jak obecnie i do odmłodzenia kadry nie dojdzie. Wątpliwymi zapisami ustawy, dotyczącymi komisji habilitacyjnej, jest przyjęcie trybu jawnego w głosowaniu (Art. 18a, ust. 8) nad nadaniem stopnia doktora habilitowanego, wbrew ugruntowanej tradycji tajnego głosowania w sprawach osobowych, oraz wymaganie, aby jej członkowie (Art. 18a, ust. 5, 1 i 2) byli osobami „o uznanej renomie naukowej, w tym międzynarodowej”. Kto i w jakim trybie ustali posiadanie renomy międzynarodowej? Jeśli poważnie potraktować to ustawowe wymaganie i pamiętać, że trzeba będzie powołać ponad tysiąc komisji rocznie, obawiam się, że polskie środowiska naukowe nie dysponują odpowiednią liczbą uczonych spełniających ten warunek.

### **Zmiany w zakresie postępowania o nadanie tytułu profesora**

Zmiany w postępowaniu i stawianych kandydatowi do tytułu wymaganiach formułują dwa zapisy ustawy:

- CK powołuje 5 recenzentów z grona 10 kandydatów zgłoszonych przez Radę Wydziału/Naukową.
- Wymóg uczestniczenia co najmniej trzy razy w charakterze promotora lub promotora pomocniczego w przewodzie doktorskim, a co najmniej raz w charakterze promotora.

Osoby, mające uprawnienia równoważne uprawnieniom doktora habilitowanego (Art. 21a) — o tej kategorii pracowników naukowych wspomnę za chwilę — będą mogły ubiegać się o tytuł profesora (Art. 26.1). Dotąd dla osób bez habilitacji, ale posiadających wybitny dorobek naukowy było to możliwe po uzyskaniu (przez uprawnioną radę) zgody Centralnej Komisji na wszczęcie postępowania. Takie przypadki w przeszłości zdarzały się, ale nieczęsto. Teraz można spodziewać się większej liczby kandydatów do tytułu profesora, którzy wejdą na tę ścieżkę awansu bez habilitacji mocą jednoosobowej decyzji rektora. Od kandydata na profesora nowelizacja wymaga m.in. posiadania osiągnięć w opiece naukowej. Po raz pierwszy ustawowym dowodem tych osiągnięć jest pełnienie funkcji promotora, najbardziej oczywisty przejaw powodzenia w kształceniu młodej kadry. To dobrze. Ale, z trzech przewodów w dwóch, kandydat może uczestniczyć jako promotor pomocniczy (Art. 26.1, 3): „posiada osiągnięcia w opiece naukowej — uczestniczyła co najmniej trzy razy w charakterze promotora lub promotora pomocniczego w przewodzie doktorskim, a co najmniej raz w charakterze promotora”. Trzeba powiedzieć, że nie jest to prawdziwe promotorstwo. Tematyka badawcza, temat rozprawy, najważniejsze elementy świadczące o samodzielności i twórczości opiekuna, pochodzą przecież od właściwego promotora. Promotor pomocniczy jest tylko wykonawcą cudzych koncepcji, a ten rodzaj osiągnięć nie jest dobrą miarą kwalifikacji do tytułu profesora.

### **Nowe kategorie pracowników naukowych**

W nowelizacji ustawy pojawiają się trzy nowe kategorie pracowników naukowych:

- promotor pomocniczy,
- osoba posiadająca uprawnienia równoważne uprawnieniom doktora habilitowanego,
- osoba „o uznanej renomie naukowej, w tym międzynarodowej”.

O promotorze pomocniczym i o uznanej renomie naukowej (w tym międzynarodowej) już wspomniałem. Jeszcze parę słów o uprawnieniach równoważnych uprawnieniom doktora habilitowanego. Mój niepokój budzi ta nowa ścieżka awansu akademickiego, mianowicie nabywanie uprawnień równoważnych uprawnieniom doktora habilitowanego (Art. 21a) przez osoby posiadające stopień doktora i zatrudnione w szkole wyższej na stanowisku profesora nadzwyczajnego

bądź wizytującego, decyzją rektora uczelni. Uprawnienia te to przede wszystkim zdolność do pełnienia funkcji promotora, zaliczanie do minimum kadrowego jednostki, ubiegającej się o uprawnienia do nadawania stopni, a także możliwość ubiegania się o tytuł profesora. Pojawienie się tej kategorii pracowników naukowych będzie niewątpliwie obniżało zainteresowanie uzyskaniem stopnia doktora habilitowanego, a więc uwalniało od wzmożonej pracy naukowej i chęci poddania się głębszej ocenie kwalifikacji.

### **Zmiany w znowelizowanej ustawie o stopniach i tytule w zakresie przyznawania uprawnień do nadawania stopni naukowych**

- Do minimum kadrowego zalicza się osoba posiadająca uprawnienia równoważne uprawnieniom doktora habilitowanego.
- Obniżono z 6 do 3 liczbę profesorów tytularnych wymaganych do uzyskania uprawnienia do nadawania stopnia doktora habilitowanego.

Zacznę od stwierdzenia, że przyjęte minima kadrowe nie odpowiadają ogólnemu wzrostowi liczby profesorów i doktorów habilitowanych. Wymagane minimum liczbowe osób z tytułem profesora i doktora habilitowanego, zatrudnionych w jednostce ubiegającej się o uzyskanie uprawnień do nadawania stopni naukowych, zostało ustanowione ponad 20 lat temu. Wobec ogólnego wzrostu liczby tych pracowników naukowych w uczelniach i instytutach badawczych utrzymanie dotychczasowych minimów kadrowych jest w rzeczywistości obniżeniem stawianych jednostkom wymagań. Co więcej, do wymaganego minimum kadrowego zaliczane są osoby bez habilitacji, które nabyły uprawnienia równoważne uprawnieniom doktora habilitowanego (Art. 6.1), a liczba profesorów tytularnych wymaganych do uzyskania uprawnienia nadawania stopnia doktora habilitowanego została obniżona do trzech — gdy przed nowelizacją wymaganych było sześciu. W wyniku tych ułatwień uprawnienia będą obejmowały coraz większą liczbę jednostek, niekoniecznie reprezentujących wysoki poziom badań naukowych, dając im prawo nie tylko nadawania stopni, ale również umożliwiając prowadzenie studiów doktoranckich. Są to zapisy nowelizacji ustawy niesprzyjające podniesieniu poziomu doktoratów. W obszarze uprawnień do nadawania stopni naukowych/sztuki moim zdaniem potrzebne są też głębokie zmiany. Propozycje w tym względzie zgłaszane przez Centralną Komisję, które miały uporządkować

tę kwestię, nie były jednak brane pod uwagę. Proponowaliśmy, żeby stopnie, tak jak tytuł, były nadawane w dziedzinach, a dyscyplinę i specjalność określałaby posiadająca uprawnienia rada.

### **Konkluzja**

W sumie należy stwierdzić, że nowelizacja ustawy o stopniach i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki nie stanowi radykalnej modyfikacji modelu kariery akademickiej (jak to zapowiedziano w „Założeniach”) na wzór przyjęty w szeregu krajach europejskich i Stanach Zjednoczonych. Nowe, wyżej wspomniane zapisy nowelizacji, nie sprzyjają podniesieniu poziomu prac doktorskich i przyspieszeniu kariery akademickiej, natomiast będą miały niepożądany efekt obniżenia wymagań stawianych kandydatom do awansu.

### **NOWY MODEL KARIERY AKADEMICKIEJ**

*W Stanach Zjednoczonych nie ma  
habilitacji, profesorami są doktorzy!*

### **System amerykański**

Zgłosiłem powyżej moje wątpliwości i krytyczne uwagi do wielu zapisów ustawowych dotyczących ścieżki awansu akademickiego, które moim zdaniem nie służą zamierzonym celom. Jednak moja główna krytyczna ocena dotyczy nie tego, co **jest** w ustawie, ale tego — czego w niej **nie ma**. Jest dla mnie rozczarowujące, że przy tak szeroko zakrojonej pracy legislacyjnej nie podjęto (w odniesieniu do awansu akademickiego) kroków zmierzających do wprowadzenia rozwiązań, przynajmniej zbliżonych do funkcjonujących w innych krajach, a w pierwszym rzędzie w Stanach Zjednoczonych, charakteryzujących się modelem kariery akademickiej, nastawionym na pozyskiwanie do pracy naukowej zmotywowanych, uzdolnionych i pracowitych młodych ludzi. Posłużę się przykładem Stanów Zjednoczonych, ale w większości krajów Europy nie różni się on w sposób istotny od systemu amerykańskiego. Zacznę od przypomnienia, na czym polega istota tego modelu kariery akademickiej. W Stanach Zjednoczonych absolwent studiów wyższych, odpowiednik naszego magistra, podejmuje studia doktoranckie na ogół w innej uczelni, nie tej, w której uzyskał dyplom. Po ukończeniu studiów doktoranckich i uzyskaniu

stopnia doktora może ubiegać się o staż podoktorski, ale w jeszcze innym uniwersytecie. Wprawdzie liczba uniwersytetów w Stanach Zjednoczonych nadających stopień doktora jest bardzo duża (ponad 400), ale studenci, mający ambicje podjęcia pracy akademickiej lub w przemysłowych laboratoriach badawczych, starają się odbyć studia doktoranckie w najlepszych uniwersytetach. Natomiast odbycie stażu po doktoracie w renomowanym zespole na czołowym uniwersytecie jest, w gruncie rzeczy, warunkiem koniecznym do ubiegania się o stanowisko akademickie. Na uczelniach amerykańskich zatrudnieni są tylko profesorowie: *assistant professor*, *associate professor* i *full professor*. Ubieganie się o pierwsze, najniższe stanowisko, *assistant professor* — znów w innej, niż miejsce stażu podoktorskiego, uczelni — następuje w drodze konkursu, do którego przystępuje kilkunastu, a nawet kilkudziesięciu kandydatów. Żeby zostać zatrudnionym, kandydat musi spełniać wymagania mniej więcej takie, jakie stawiano w Polsce (przed zlikwidowaniem w postępowaniu habilitacyjnym kolokwium i wykładu) kandydatom do habilitacji: posiadanie znacznego, publikowanego dorobku, rekomendację uznanych profesorów, umiejętność wykładania i prezentacji zamierzeń badawczych. Różnica jest w tym, że w Stanach Zjednoczonych jest to rzeczywisty konkurs, okazja do wybrania najlepszego kandydata spośród wielu zgłaszających się. Nawet bardzo dobry kandydat może nie dostać stanowiska, bo pojawił się ktoś lepszy. W Polsce stopień doktora habilitowanego otrzyma każdy zgłaszający się kandydat, spełniający minimum stawianych wymagań, uzyskując wszystkie uprawnienia akademickie związane z posiadaniem tego stopnia. Tu pojawia się kolejna zasadnicza różnica pomiędzy polskim doktorem habilitowanym i *assistant professor*. *Assistant professor* jest w pełni samodzielnym pracownikiem z uprawnieniami do prowadzenia doktoratów, wykładów i ubiegania się o finansowanie projektów badawczych — tak jak u nas doktor habilitowany — i na tym kończy się podobieństwo. Trzeba bowiem pamiętać, że zatrudnienie na tym stanowisku jest na czas określony, zwykle na 5 lat. W tym czasie *assistant professor* musi wykazać się osiągnięciami naukowymi, umiejętnościami dydaktycznymi i zdolnością zdobywania środków na finansowanie pracy badawczej. Jeśli młody *assistant professor* nie spełni tych ostrych kryteriów, a zwłaszcza dotyczącego konkurencji w walce o projekty badawcze, kontrakt nie zostanie przedłużony, w odróżnieniu od naszego doktora habilitowanego, którym pozostaje się na

całe życie, bez względu na jakość dalszej działalności naukowej i dydaktycznej. Dopiero pozytywna ocena (bardzo wymagająca, o czym świadczy statystyka wskazująca, że tylko około 20 procent *assistant professors* pozostaje na uczelni) osiągnięć w okresie pierwszego zatrudnienia daje możliwość awansu na stanowisko *associate professor* i perspektywę zatrudnienia na czas nieokreślony. Proszę zauważyć, że początkujący pracownik akademicki był już trzykrotnie (co najmniej!) oceniany przez trzy różne niezależne gremia, a uzyskał tylko kilkuletni kontrakt. Do stabilizacji na stanowisku droga jest długa i trudna. Zwracam uwagę na ten element kariery akademickiej, ponieważ jest to podstawowa cecha funkcjonowania nauki w uczelniach amerykańskich i europejskich: ciągła ocena osiągnięć przez kolegów, tak zwany *peer review*, połączona z mobilnością pracowników naukowych i trudną do osiągnięcia stabilizacją (*tenure*). Ocena ta (*peer review*) jest rzetelna, wnikliwa i obiektywna, zapewnia dopływ na uczelnie młodych ludzi o wysokich kwalifikacjach, pracujących twórczo i bardzo intensywnie. Dzięki temu stanowiska profesorskie mogą obejmować kandydaci nawet 2–3 lata po doktoracie, a są dodatkowo motywowani perspektywą oceny po upływie kontraktu. W polskich uczelniach żaden z tych warunków nie jest spełniony: nie ma rzeczywistych konkursów, zatrudnienie jest na czas nieokreślony, kariera akademicka, awanse biegają na jednym i tym samym wydziale czy w instytucie, brak jest oceny przez zewnętrzne gremia; oceniają koledzy z tego samego wydziału a uzyskanie stopnia doktora habilitowanego, nie tak jak w przypadku *assistant professor*, jest podstawą stabilizacji już na samym początku samodzielności, a nie bodźcem do intensyfikacji działalności naukowej.

I wreszcie ostatnia, ale wcale nie najmniej ważna kwestia. W Stanach Zjednoczonych (i nie tylko tam) profesor musi nie tylko powiększać swój dorobek naukowy, ale robić to w taki sposób, żeby mieć podstawę do pozyskiwania funduszy na prowadzenie badań, a więc stale walczyć o znalezienie się ponad przeciętną. Pieniądze z jego projektów mają również zasilić kasę uczelni i nikt nie będzie tolerował profesora, który dla zatrudniającej jednostki jest balastem. Wzorowa dydaktyka nie wystarcza. Natomiast w Polsce istnieje finansowanie statutowe, które m.in. zależy od liczby profesorów i doktorów habilitowanych, ale nie od ich aktywności. Jaka rada wydziału powstrzyma się od awansowania miernego kolegi, jeśli to nic nie kosztuje, a wprost prze-



ciwnie — nawet jest korzystne? Jest jeszcze jeden ważny element charakterystyczny dla uczelni amerykańskich, odróżniający je od uczelni polskich. Otóż liczba zatrudnionych profesorów w stosunku do liczby studentów jest znacznie mniejsza niż w Polsce. Nie ma tam tzw. kadry pomocniczej, odpowiedników asystentów i adiunktów. Praca dydaktyczna ze studentami w laboratoriach i na zajęciach audytoryjnych powierzana jest doktorantom i stażystom po doktoracie. Ponieważ są to grupy młodych pracowników naukowych, co więcej — stale ulegające odnowieniu, w połączeniu z możliwością zatrudniania młodych profesorów sprawia to, że struktura wiekowa pracujących na uniwersytecie przeważa zdecydowanie na korzyść młodej kadry, w odróżnieniu od polskich uczelni, w których brak mobilności, zaś zatrudnienie na stałe wszystkich pracowników naukowych powoduje starzenie się kadry oraz tak krytykowaną jej niekorzystną strukturę wiekową.

### **Propozycja modelu kariery akademickiej**

Czy tak mogłoby być w Polsce? Oczywiście, że tak. Ale jak już mówiłem, konieczne są zmiany systemowe w modelu kariery akademickiej, których wprowadzenie — skoro panujący powszechnie obyczaj, mimo istniejących możliwości, nie działa w tym kierunku — musi nastąpić na drodze odpowiedniej legislacji.

Dla zapewnienia szybkiego rozwoju młodych pracowników naukowych, właściwego zatrudniania i awansowania kadr naukowych, działań najważniejszych dla rozwoju nauki i funkcjonowania dydaktyki w uczelniach wyższych, konieczne są radykalne zmiany, których wprowadzenie możliwe będzie tylko na drodze daleko idących zmian legislacyjnych. Należy stworzyć uczelniom, zwłaszcza pretendującym do miana flagowych, możliwość zatrudniania (w drodze konkursu) doktorów po odbyciu 2–3–letniego stażu po doktoracie, w wieku około 30 lat, na stanowisku profesora, powiedzmy, pomocniczego. Profesor pomocniczy (doktor bez habilitacji!) miałby kontrakt na okres 5 lat ze wszystkimi uprawnieniami przysługującymi samodzielnemu pracownikowi naukowemu. Jego dalszy los zależałby od wyników pracy naukowej, dydaktycznej, kształcenia młodej kadry i efektywności zdobywania środków finansowych na działalność badawczą. Kontrakt albo nie byłby odnowiony, albo byłby przedłużany, a kandydat mógłby być awansowany na stanowisko profesora nadzwyczajnego z perspektywą zatrudnienia na czas nieokreślony. Na uczelniach i w instytutach

badawczych pojawiłoby się w końcu młodzi profesorowie. Trzeba jednak podkreślić, że tak bardzo szybki (jak na stosunki polskie) awans wiąże się z ryzykiem niepowodzenia. Ujawniałoby się ono jednak na wczesnym etapie kariery, dając szansę ponowienia próby, może w innej uczelni, a może zmianę drogi zawodowej. Ubieganie się o stopień doktora habilitowanego i tytuł profesora byłoby nadal możliwe, ale przebiegałoby niezależnie od **zatrudnienia i awansu stanowiskowego** w uczelni czy instytucie badawczym. Proponowany model kariery akademickiej mógłby prowadzić do szybkiej ścieżki rozwoju i awansu, co ilustruje poniższa tabela.

Tabela 6. Droga awansu pracownika naukowego

wiek początkowy (lata)	etap	czas trwania (lata)	wiek po zakończeniu (lata)
6	szkoła	12	18
18	studia wyższe	4 (5)	22 (23)
22 (23)	studia doktoranckie doktorat	4 (5–6)	26 (27–29)
26 (27–29)	staż naukowy krajowy/zagraniczny	2 (3)	28 (29–32)
28 (29–32)	profesor pomocniczy kontrakt	5	33 (34–37)
33 (34–37)	profesor nadzwyczajny	kontrakt — 5 i/lub stabilizacja	38–42 (47)
38–42 (47)	profesor zwyczajny	zatrudnienie na czas nieokreślony	

W tabeli 6 podaję optymalny, a w nawiasach dopuszczalny, wiek awansowanych i czas trwania poszczególnych etapów. Jednakże, żeby ten model kariery akademickiej mógł funkcjonować skutecznie i prawidłowo, musi być spełnionych wiele dalszych warunków. Podaję je poniżej w telegraficznym skrócie, bez próby szczegółowego uzasadnienia ich potrzeby i racjonalności. Każdy z punktów wymagałby szeregowego omówienia.

### **Warunki konieczne do spełnienia w docelowym modelu:**

- **ograniczona i jednoznacznie określona potrzebami badawczymi i zadaniami dydaktycznymi liczba stanowisk profesorskich**
- **konkurs na stanowiska**
- **pierwsze zatrudnienie na czas określony: 5-letni kontrakt**
- **zasada niezatrudniania swoich wychowanków: doktorów i stypendystów po doktoracie**
- **ograniczenie liczby jednostek uprawnionych do prowadzenia studiów doktoranckich i nadawania stopni**
- **rezygnacja ze znacznej liczby tzw. pomocniczych pracowników naukowo-dydaktycznych — pozostawienie w miarę potrzeby odpowiedniej liczby pracowników naukowo-technicznych**
- **wprowadzenie systemu stypendiów i staży podoktorskich**
- **powierzenie prowadzenia zajęć laboratoryjnych i audytoryjnych doktorantom i stażystom podoktorskim**
- **znaczący wzrost finansowania, w tym uposażeń pracowników naukowych.**

### **Podsumowanie**

Zdaję sobie sprawę, że wprowadzenie w całej rozciągłości postulowanego (w przybliżeniu amerykańskiego) systemu w Polsce z przyczyn obiektywnych nie jest możliwe. Jednakże, jeśli reforma nauki ma wyeliminować mankamenty obecnie funkcjonującego modelu kariery akademickiej, ze wszystkimi jego niekorzystnymi następstwami, trafnie zdiagnozowanymi w „Założeniach do ustawy”, można i należy wprowadzić jej pewne elementy. Być może w sposób ewolucyjny, biorący pod uwagę aktualny stan organizacyjny uczelni i panujące zwyczaje. Nie mogę się też powstrzymać od jeszcze jednej uwagi, zapewne banalnej, bo nawiązującej do stale powracającego problemu finansowania nauki. Hamulcem wszelkich głębszych reform są (poza niechęcią środowiska, które nie jest zainteresowane takimi zmianami) niedostateczne nakłady na naukę. Ich niski poziom z jednej strony uniemożliwia stworzenie odpowiedniego warsztatu badawczego, a z drugiej strony prowadzi do pauperyzacji środowisk akademickich. Niewystarczające finansowanie prac badawczych i niskie płace pracowników nauko-

wych (w relacji do ich kwalifikacji i wysiłku w procesie kształcenia) powodują, że praca naukowa nie jest zajęciem atrakcyjnym dla utalentowanych, ambitnych i aktywnych młodych ludzi. W tych warunkach może być trudno zachęcić szersze kręgi zainteresowanych do akceptacji zmian prowadzących do ambitnej, szybkiej, ale trudnej kariery akademickiej.

## ETYKA W NAUCE

Na zakończenie parę słów na temat problemów etycznych w nauce, zwłaszcza pojawiających się przy okazji ubiegania się o stopnie i tytuły. Wbrew temu, czego można oczekiwać po środowisku, którego głównym celem jest poszukiwanie prawdy, przypadki nieuczciwości w środowisku naukowców nie należą do rzadkości. Zdarzają się wszędzie, na całym świecie, także w Polsce. Nie będę wchodził głębiej w dywagacje, czym są podyktowane. Pobudki są chyba dość oczywiste. Silniejsze od pragnienia odkrycia prawdy jest pragnienie osiągnięcia sukcesu. Czasem za wszelką cenę. We wszystkich krajach pojawiają się takie wykroczenia, są ścigane i karane. Przewiduje to również nasze ustawodawstwo, w którym pierwszą linią walki z nieuczciwością w nauce są komisje dyscyplinarne. Art. 144 „Prawa o szkolnictwie wyższym”, dotyczący zadań komisji dyscyplinarnych, ma osiem ustępów; pięć z nich odnosi się do następujących zachowań nieetycznych w obszarze nauki:

1. przywłaszczenie sobie autorstwa albo wprowadzenie w błąd co do autorstwa całości lub części cudzego utworu albo artystycznego wykonania;
2. rozpowszechnianie, bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy, cudzego utworu w wersji oryginalnej albo w postaci opracowania;
3. rozpowszechnianie, bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy, cudzego artystycznego wykonania albo publiczne zniekształcenie takiego utworu, artystycznego wykonania, fonogramu, wideogramu lub nadania;
4. naruszenie cudzych praw autorskich lub praw pokrewnych w inny sposób;
5. falszowanie badań lub wyników badań naukowych lub dokonanie innego oszustwa naukowego.

Z moich osobistych doświadczeń wynika, że polska specyfika problemów etycznych w nauce ma dwie cechy odróżniające ją od tego, co obserwuje się w Stanach Zjednoczonych i innych krajach europejskich. Pierwsza to solidarność środowiska, władz akademickich, z popełniającym wykroczenie kolegą; niechęć ujawnienia sprawy. Taka trochę polityka strusia: jak się o czymś nie będzie mówić czy pisać, to można uznać, że tego czegoś, niewątpliwie przykrego, nie ma, nie było. Następstwem tego jest m.in. brak zdecydowanego potępienia. Ale takie sprawy, przynajmniej w lokalnym środowisku, są znane i tworzą złą, demoralizującą atmosferę.

Drugim, powszechnym zjawiskiem, powiedziałbym chorobą polskiej nauki, a które nie jest wymienione wśród nieetycznych postępów ściganych przez komisje dyscyplinarne, są **nierzetelne recenzje**. Z tym zjawiskiem stykałem się bardzo często. Podkreślałem znaczenie surowego, ale obiektywnego *peer review* — oceny przez kolegów w systemie nauki zachodniej, od której zależy zatrudnienie, awans, finansowanie badań. Kontrastuje z tym ułomna postawa wielu polskich recenzentów. Jest bardzo szkodliwa, a negatywne konsekwencje bardzo poważne. Walka z nimi nie jest łatwa. Nieczęsto ma się do czynienia z sytuacją, w której recenzent w jednej sprawie przesyła (przez omyłkę) jednocześnie dwie recenzje: negatywną i pozytywną. Tu zła wola jest oczywista. W innych sytuacjach zawsze można argumentować, że jest to mój, niezawisły pogląd. Pobłażliwi recenzenci są prawdziwą plagą. Skąd się biorą? Układy koleżeńskie mają tu duże znaczenie, a dodam, że napisanie negatywnej recenzji jest bardziej pracochłonne i jest możliwe tylko w przypadku naprawdę kompetentnego recenzenta. Pozytywna recenzja, nawet niemerytoryczna, nie będzie kwestionowana, natomiast w negatywnej recenzent musi zważać na każde słowo, ponieważ nawet drobne potknięcie będzie kwestionowane przez „pokrzywdzonego” w odwołaniach do spraw sądowych włącznie. O nierzetelnych recenzentach w ustawie w ogóle nie ma mowy.

Ponieważ komisje dyscyplinarne wywodzące się ze środowiska (wybierane spośród kolegów, nieprzygotowane pod względem prawnym) mają trudności w efektywnym ściganiu wykroczeń, zostały powołane — zresztą na wzór innych krajów — zespoły działające centralnie. Poza komisją bioetyczną, która (jak we wszystkich krajach) jest organizacją odrębną (zaangażowaną głównie w problematykę medyczną), powołano trzy ciała:

Komitet Etyki w Nauce przy Wydziale I PAN  
Przewodniczący: prof. dr hab. Jan Woleński

Komisja do spraw Etyki w Nauce  
Przewodniczący: prof. dr hab. Andrzej Zoll

Zespół ds. Dobrych Praktyk Akademickich  
Przewodniczący: prof. dr hab. Jan Hartman

Zespół ds. Dobrych Praktyk Akademickich jest ciałem doradczym ministra nauki i szkolnictwa wyższego. Komisja do spraw Etyki w Nauce ma ustawowo duże uprawnienia, por. Art. 39:

1. Komisja do spraw Etyki w Nauce wyraża opinie w sprawach dotyczących naruszeń zasad etyki w nauce przez pracownika uczelni, jednostki naukowej Akademii oraz instytutu badawczego, o którym mowa w ustawie z 30 kwietnia 2010 roku o instytutach badawczych (Dz.U. Nr 96, poz. 618), w szczególności w postępowaniach prowadzonych przez komisje dyscyplinarne.
2. Komisja do spraw Etyki w Nauce może z własnej inicjatywy kierować sprawy dotyczące naruszeń zasad etyki w nauce przez pracowników, o których mowa w ust. 1, do właściwych komisji dyscyplinarnych z zaleceniem przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego. Informację o wynikach takiego postępowania właściwa komisja dyscyplinarna przekazuje po jego zakończeniu, bez zbędnej zwłoki, do wiadomości Komisji do spraw Etyki w Nauce.
3. Komisja do spraw Etyki w Nauce opracowuje kodeks etyki pracownika naukowego oraz prowadzi działalność mającą na celu upowszechnianie standardów rzetelności badań naukowych.

W sprawie nadawania stopni i tytułów możliwe są daleko idące sankcje, por. Art. 144a: „W sprawach naruszeń dyscyplinarnych, które stanowią jednocześnie naruszenie zasad etyki w nauce, w szczególności określonych w art. 144 ust. 3 pkt. 1–5, komisja dyscyplinarna może zwrócić się o wydanie opinii do Komisji do spraw Etyki w Nauce, o której mowa w art. 39 ust.1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 roku o Polskiej Akademii Nauk (Dz.U. Nr 96, poz. 619). Opinia Komisji do spraw Etyki w Nauce wiąże komisję dyscyplinarną w ustaleniu treści naruszenia”.

Art. 29a: „Rada właściwej jednostki organizacyjnej lub odpowiednio Centralna Komisja, w drodze decyzji, stwierdzą nieważność postępowania w sprawie nadania tytułu lub stopnia [...] w pracy stanowiącej podstawę nadania tytułu lub stopnia osoba ubiegająca się o tytuł lub stopień przypisała sobie autorstwo istotnego fragmentu lub innych elementów cudzego utworu lub ustalenia naukowego”.

Można więc pozbawić stopnia doktora i doktora habilitowanego, natomiast mimo stwierdzenia nieważności postępowania o nadanie tytułu profesora — ustawa to przewiduje — prezydent nie ma prawa odebrać (cofnąć nominację) tytułu. To jest ten blask awansu, o którym mówiłem na początku. Tym optymistycznym dla wszystkich profesorów tytularnych akcentem kończę moje wystąpienie.