

Zbyszko Melosik*

KONTROWERSJE WOKÓŁ PROMOCJI AKADEMICKIEJ W STANACH ZJEDNOCZONYCH: REKONSTRUKCJA DEBATY WOKÓŁ *TENURE*¹

Od niemal dwóch dekad trwa nieustająca debata na temat „ścieżek” promocji i awansu naukowego na uniwersytetach polskich (Śliwerski 2017). Szczególnie dużo kontrowersji i emocji wzbudza problem tego decydującego momentu w karierze każdego naukowca, jakim jest „habilitacja”. To ona bowiem stanowi przełom – wreszcie można stać się „samodzielnym pracownikiem nauki”. Habilitacja oznacza zasadniczy wzrost „symbolicznego prestiżu”, otwiera drogę do pełnoprawnego uczestnictwa w pracach rady wydziału, a w dalszej perspektywie – drogę do profesury, daje możliwość „posiadania” doktorantów i promowania doktoratów, a także pełnienia odpowiedzialnych funkcji w nauce (np. kierowanie instytutem, wydziałem czy uczelnią). Stanowi także gwarancję „całozyciowego zatrudnienia”. Magiczny dokument z Centralnej Komisji uprawnienia przy tym całą dotychczasową karierę, daje poczucie, że „było warto”, że wysiłek i wyrzeczenia przyniosły oczekiwane rezultaty. Z kolei „habilitacyjna klęska” stanowi coś więcej niż tylko niepowodzenie na kolejnym egzaminie. Oznacza „zamknięcie drogi do przyszłości” (uniemożliwienie dalszego awansu), często wywołuje także poczucie „stracenia” wielu lat życia na bezwartościowy – jak się okazało – wysiłek. Osoba, której – na tym czy innym etapie – „zakwestionowano habilitację” bardzo często żyje przez wiele lat (do końca życia?) z poczuciem porażki, ma „podcięte skrzydła”, niekiedy rezygnuje z prowadzenia dalszych badań, a w niektórych przypadkach z pracy na uczelni (niekiedy też obowiązujące mechanizmy formalno-prawne prowadzą do pozbawienia jej pracy na uczelni).

Stąd właśnie habilitacja wywołuje wspomniane emocje i ogromny stres. Jego rozmiar jest niekiedy do tego stopnia przytłaczający, że niektóre osoby latami „cyzelują” swoje habilitacyjne dzieło, nie mogąc zdobyć się na

*Zbyszko Melosik – profesor nauk humanistycznych, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu; zainteresowania naukowe: kultura popularna, ze szczególnym uwzględnieniem kultury amerykańskiej, współczesne systemy edukacyjne; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7802-3152>; e-mail: zbbymel@wp.pl

¹W artykule wykorzystano fragmenty książki Z. Melosik, *Uniwersytet i społeczeństwo. Dyskursy wolności, wiedzy i władzy*, Kraków 2009.

jego ostateczne „zamknięcie” i przesłanie do wydawnictwa. Takie osoby wolą być „wiecznymi aspirantami” niż poddać się surowej procedurze recenzji i głosowań.

Celem prezentowanego tekstu jest przedstawienie amerykańskiego (i w pewnym stopniu brytyjskiego) „wariantu” odpowiadającego habilitacji, decydującego o przyszłości akademickiej naukowca, okresu w jego karierze naukowej, to znaczy *tenure*. Jego uzyskanie stanowi przełomowy punkt kariery akademickiej na uniwersytetach amerykańskich. Istnieje wiele podobieństw między *tenure* a habilitacją – w zakresie ich naukowego i społecznego znaczenia, roli w biografii naukowca i uzyskiwanych przywilejów (łącznie z „całociowym zatrudnieniem”), sposobów ich zdobywania, klimatu i atmosfery wokół procedur recenzenckich itd. Istnieje jednak jedna i formalnie istotna różnica. Otóż amerykańskie *tenure* otrzymuje się od danego uniwersytetu i obowiązuje ono wyłącznie na tym uniwersytecie. Po przejściu do innej placówki edukacji wyższej należy procedurę *tenure* odbyć ponownie, choć w przypadku osób, które mają znaczącą pozycję i dorobek odbywa się to niemal automatycznie. Z kolei polska habilitacja posiada szerszy zakres: obowiązuje ona w każdej instytucji, w której zatrudnia się osoba ją posiadająca.

Warto więc prześledzić zachodnie dyskusje na temat *tenure*, tym bardziej że mają one swoje bezpośrednie odniesienie do sytuacji w Polsce. Na wstępie trzeba stwierdzić, że – jak ujmują to W.G. Tierney i E.M. Bensimon „*tenure* jest wynalazkiem XX wieku”. Pierwsze amerykańskie placówki edukacji wyższej Harvard i College of William and Mary nie miały *tenure*. Potrzeba jego wprowadzenia pojawiła się na przełomie wieku XIX i XX. Historycy stwierdzają przy tym zgodnie, że u podstaw genezy *tenure* leżało dążenie do zagwarantowania profesorom wolności akademickiej. Można dostrzec dwa aspekty tego problemu. Po pierwsze, coraz częściej pracujący na uniwersytetach naukowcy kreowali i upowszechniali idee i koncepcje, które pozostawały w zasadniczej sprzeczności z poglądami panującymi w grupach dominujących w społeczeństwie amerykańskim. Wywoływało to ostrą reakcję i stawało się nawet przyczyną zwolnienia z pracy (w literaturze podaje się – pochodzące z początku XX wieku – przypadki zwolnień profesorów za poglądy: Scotta Nearinga z University of Pennsylvania za oponowanie przeciwko zatrudnianiu dzieci w kopalniach węgla, John Mecklin z Lafayette College – za wykładanie teorii ewolucji, Edward Ross ze Stanford University – za popieranie strajku pracowników kolei). Po drugie, na przełomie XIX i XX wieku nastąpił zasadniczy wzrost znaczenia na uniwersytetach osób zajmujących się jego zarządzaniem, co spowodowało zasadnicze napięcia na linii „biurokratyczna władza zarządu – profesorowie”. Napięcia te występo-

wały szczególnie wówczas, gdy poglądy profesorów zarówno na temat kwestii akademickich, jak i (szerszych) społecznych różniły się od stanowiska zajmowanego przez administrację uniwersytecką. I w tym przypadku kwestia możliwego zwolnienia akademików z pracy nabierała znaczenia decydującego (Tierney, Bensimon 1996, s. 21-22).

Różnorodne amerykańskie organizacje naukowe zaczęły szukać sposobów zapewnienia zawodowej ochrony profesoriatu (dotyczy to między innymi the American Economics Association, the American Political Science Association, the American Sociological Association). W roku 1913 miało miejsce spotkanie 867 profesorów z 60 instytucji edukacji wyższej, w trakcie którego powołano the American Association of University Professors. Głównym celem stowarzyszenia było pozbawienie profesorów statusu (zwykłych) „zatrudnionych” czy „pracowników” i podniesienie ich do rangi „osób związanych z profesją” [akademicką]. Istotą było tu więc wyodrębnienie profesji akademickiej z tysięcy innych i nadanie jej statusu odrębnego – wyjątkowego. Wkrótce stowarzyszenie profesorów opublikowało pierwszy raport na temat zakresu i ograniczeń wolności akademickiej, który – jak piszą W. G. Tierney i E. M. Bensimon – „wyznaczył drogę dla konstruowania aktualnie istniejącego systemu tenure” (tamże, s. 21-22). W okresie tym tenure i wolność akademickie postrzegane były niekiedy wręcz jako pojęcie nakładające się na siebie w dużym stopniu (tamże).

W następnych dekadach członkowie the American Association of University Professors podejmowali kolejne próby pogłębienia swojego stanowiska w kwestii wolności akademickiej i tenure. W roku 1940, przy współpracy z the Association of the American Colleges, opublikowali dokument, który do dziś uznawany jest za klasyczną wykładnię tenure i wolności akademickiej. Stwierdzono w nim między innymi, że: „Tenure jest środkiem do określonych celów; w szczególności: 1) wolności nauczania i prowadzenia badań oraz działań pozauniwersyteckich oraz 2) wystarczającego stopnia bezpieczeństwa socjalnego [...] Wolność [...] i tenure są nierozłączne, jeśli uniwersytet ma z powodzeniem wypełniać swoje zobowiązania na rzecz studentów i społeczeństwa” (Tierney, Bensimon 1996, s. 21-22). Tak więc, w założeniu, istotą tenure jest obrona wolności akademickiej; jak pisze R. de George: „Bez wolności akademickiej tenure traci swoją racjonalność. Bez tenure wolność akademicka traci swoje ważne wsparcie” (George 1997, s. 14-15).

Analizując różnorodne konteksty współczesnej amerykańskiej debaty wokół tenure warto przedstawić socjologiczną interpretację tenure, dokonaną przez T. Parsonsa. Uważa on, że tenure stanowi apogeum funkcjonowania w praktyce tej podstawowej zasady organizującej współczesny uniwersytet, jaką jest „zynstytucjonalizowany indywidualizm”. Zasada ta odnosi się do „ta-

kiego sposobu organizacji elementów działania ludzkiego, które [...] wzmagają możliwości przeciętnej jednostki i społeczności (do której ona należy) w sferze urzeczywistniania wartości, na rzecz których jest ona zaangażowana” (Parsons, Platt 1973, s. 130). Najważniejszymi z tych wartości są: zróżnicowanie osiągnięć – w stosunku do przyjętych standardów; kolektywna solidarność – lojalność wobec akceptowanych reguł; równość możliwości i sprawiedliwość w sferze oceny osiągnięć (tamże, s. 157). Mamy tu więc do czynienia z napięciem między równością a stratyfikacją, egalitaryzmem a elitaryzmem; przy czym – jak uważa T. Parsons – „system akademicki wykreował unikatową równowagę między tymi – pozostającymi wobec siebie w oczywistej [...] opozycji – komponentami” (tamże, s. 153, 157).

Istotą jest tutaj – jak to ujmuje socjolog amerykański – „egalitaryzm kolegalności”, który poprzez wolność akademicką i tenure stanowi punkt wyjścia tworzenia „stratyfikacji opartej na osiągnięciach”, odwołującej się do indywidualnych dokonań (tamże, s. 148). T. Parsons uważa, że ani model rynkowy, ani biurokratyczny, ani demokratyczny nie są odpowiednie dla systemu akademickiego (tamże, s. 133). Więcej nawet: „indywidualizm [...] działa w ramach matrycy, która pozostaje w kontraście do systemu rynkowego”. Stopień wkładu nie jest oceniany według kryterium „dóbr ekonomicznych” lub oczekiwań konsumenta, lecz jest przedmiotem jasno zdefiniowanych standardów (tamże) (warto dodać, że w podobnym kierunku idą uwagi L. Menanda, który pisze, iż „uniwersytet jako placówka badawcza urzeczywistnia [...] paradygmat profesjonalizmu: specjaliści w ramach danej dziedziny mają władzę determinowania, kto będzie nowym specjalistą”, w związku z tym „kiedy mówimy o wolności akademików do określania kryteriów [...] mówimy także w nieunikniony sposób o wolności do wykluczania [...] tego, co nie odpowiada standardom akademickim” (Menand 1996, s. 7-8)).

Według T. Parsonsa, tenure stanowi zarówno „symbol statusu”, jak i symbol „pełnego uczestnictwa w lokalnej akademickiej społeczności”, przy czym „osobie z tenure ufa się bardziej niż innym osobom”. Posiadanie tenure „implikuje, iż nie jest konieczne, aby dokonania lub inne kwalifikacje [osoby, która je posiada] były po raz kolejny poddawane recenzowaniu (...) Tym niemniej jednak tenure nie implikuje wolności od jakiejkolwiek normatywnej kontroli. Osoba z tenure powinna realizować wysokie standardy powierniczej odpowiedzialności (...) W tym kontekście stanowi ono instytucjonalną formę profesjonalnej autonomii” (Parsons, Platt 1973, s. 131).

Z kolei Martin umieszcza tenure głównie w kontekście problemu władzy, pisząc o tym w następujący sposób: „Hierarchia akademicka, podobnie, jak inne, stanowi system praktykowania władzy, nie z uwagi na posiadane przez

poszczególne osoby nadzwyczajne uzdolnienia, lecz jako skutek zajmowania określonych stanowisk”. Dla Martina nie ulega przy tym wątpliwości, że hierarchia akademicka jest u swoich podstaw oparta na „praktykowaniu takiej władzy, która wynika z formalnej pozycji i nieformalnych koneksji, a nie z szacunku dla cech osobowościowych jednostek” (tylko w niektórych przypadkach szacunek dla nadzwyczajnej osobowości sprawia, iż posiada ona tak znaczące wpływy, jak osoba, która zajmuje wysokie stanowisko). Oczywiście punktem wyjścia zdobycia owej „formalnej pozycji” i uzyskania „nieformalnych koneksji” jest *tenure* – jako przełom w karierze akademickiej jednostki. Martin argumentuje dalej: jeśli członek społeczności akademickiej pragnie osiągnąć sukces „musi zaakceptować podstawowe cechy systemu: hierarchię samą w sobie (włączając w to hierarchiczność różnych form wiedzy), standardowe działania o charakterze administracyjnym oraz społeczną etykietę, pozwalającą zjednać sobie wpływowe osoby. Nie zaszkodzi odrobina ekscentryczności, lecz jakiegokolwiek działania skierowane przeciwko istniejącej hierarchii prowadzą w sposób nieunikniony do marginalizacji”. „W kategoriach swojej wewnętrznej dynamiki, władza elity akademickiej jest regularnie wykorzystywana do neutralizowania jakichkolwiek prób zakwestionowania hierarchii. Członkowie elity mogą różnić się w zakresie dyscyplin naukowych czy posiadanych poglądów politycznych, lecz zgadzają się bez wątplenia co do podstawowej zasady, która dotyczy potwierdzania ich władzy”. Istnieje powszechne przekonanie o zasadności „hierarchii stanowisk”, w które jednostki są socjalizowane od pierwszego roku studiów. *Tenure* stanowi w tym kontekście decydujący „mechanizm” sprawowania i potwierdzania władzy oraz sprawnego funkcjonowania obowiązujących „reguł gry”. Jednocześnie przy tym, w systemie opartym na indywidualizmie (a takim jest uniwersytet) istnieje powszechne przekonanie, że sukces i przegrana są skutkiem działań danej jednostki i to ona jest za nie odpowiedzialna. Jednak w momencie uzyskania *tenure* i gwałtownego „skoku” w akademickiej hierarchii system zaczyna pełnić wobec jednostki funkcję protekcyjną – nie czuje się ona już zagrożona (Martin 1998).

Warto także przedstawić poglądy na *tenure* innego amerykańskiego teoretyka – J. Williama. Łączy on instytucję *tenure* z wolnością akademicką. Jest przekonany, że to właśnie *tenure* stanowi podstawowy gwarant realizacji tej wolności, a przede wszystkim umożliwia swobodę wypowiedzi bez poczucia jakiegokolwiek zagrożenia (Williams 1999, s. 2). W tym kontekście – jak ujmuje to J. Williams – „*tenure* stanowi mechanizm profesjonalnej kontroli, chroniąc profesjonalną autonomię”. Autor ten jest jednak świadomy, iż *tenure* przynosi także różnorodne korzyści i przywileje, z których najważniejszymi są: po pierwsze – „profesjonalny monopol” w sferze posiadania

„eksperckiej wiedzy” (co pozwala na umieszczenie działalności akademików w szerszym kontekście „dobra publicznego”, nadając im w ten sposób „wyjątkowy status”); po drugie – monopol w sferze „wewnętrznej kontroli tych, którzy wchodzi w skład profesji”. Dla J. Williamsa „wolność akademicka i tenure są nieodłącznie związane z profesjonalnym odróżnianiem się – tym, co wyróżnia nas od innych ludzi i innych form działania. Tenure wyznacza różnicę. To tenure, niekoniecznie nasza praca, lecz strukturalne i prawne kategorie zgodnie z którymi działamy – określają naszą społeczną odmienność. I to właśnie dlatego [konkluduje cytowany autor] tenure stanowi krytyczny punkt w debacie publicznej na temat uniwersytetu” (tamże, s. 4-5).

W dalszej części swoich rozważań J. Williams przeprowadza argumentację, która jest bardzo zrozumiała również i dla polskich naukowców (zarówno tych „przed”, jak i tych „po” habilitacji). Oto pisze on, iż tenure stanowi decydujący komponent tożsamości naukowca, krystalizuje „wyobrażoną sobie przez nas publiczną wartość tego, kim jesteśmy i naszą różnicę wobec tych, którzy mają zwykłą pracę”. Ponadto, tenure „uosabia naszą dumę z profesjonalnej pozycji (kiedy na przykład drukujemy nasz tytuł i umieszczamy tę informację przed nazwiskiem), jak również wielce znaczącą gratyfikację, jaką jest bezpieczeństwo w zakresie posiadanej pracy”. „Doświadczamy tenure nie jako jednorazowej biurokratycznej procedury, podobnej do otrzymania prawa jazdy, lecz odczuwamy je na przenikliwe, osobiste sposoby, odnotowując nasze nadzieje i obawy, nasze aspiracje i resentymenty, ambicje i odczucia gniewu [...] gratyfikację lub brak satysfakcji” (J. Williams pisze nawet, iż „ideologia tenure działa [...] głównie poprzez sferę afektywną, poprzez nasze nadzieje, ambicje, pragnienia, obawy, niepokoje, urazy” (tamże, s. 6). „W rzeczywistości, to dokładnie nasze codzienne emocjonalne doświadczanie tenure konstytuuje naszą zawodową pozycję i specyfikę naszej pracy w akademickich katedrach [...]” (tamże, s. 5). „Tenure ustanawia kanały poprzez które jesteśmy profesjonalnie kształtowani i w oparciu o które funkcjonujemy. Mówiąc inaczej, tenure wyznacza naszą profesjonalną wyobraźnię, która mediauje naszą pracę i doświadczenie”, „determinuje sposób w jaki postrzegamy samych siebie, to, jak myślimy o naszym życiu” (tamże, s. 6, 9). (W.B. Tierney i E.M. Bensimon (1996, s. 36) twierdzą nawet, że „tenure wydaje się być najsilniejszym [akademickim] mechanizmem socjalizującym”).

W tym znaczeniu tenure nie stanowi izolowanego znaku drogowego na drodze kariery jednostki i nie wpływa jedynie na osobę, która podlega procedurze tenure. „W większym stopniu stanowi ono permanentny kod stosunków władzy istniejących między akademikami, obejmując zarówno tych, którzy oceniają, jak i tych, którzy są oceniani. Tenure stanowi wyraźny i stały marker statusu zarówno dla tych, którzy je posiadają, jak i tych, którzy go

nie mają” (Williams 1999, s. 8). J. Williams, eksponując fakt, iż profesowie uzyskują swoją pozycję społeczną poprzez kapitał kulturowy, a nie „posiadanie realnych dóbr czy własności środków produkcji”, konkluduje z pełnym przekonaniem: „tenure potwierdza naszą klasową przynależność i prestiż [...] oraz daje nam dumę i satysfakcję [...] Idąc dalej, potwierdza naszą indywidualną wartość i unikatowość, przekonanie, że jesteśmy w niepowtarzalny sposób zdolni do wypełniania naszych zadań zawodowych i w ten sposób jednostkowo niezastąpieni, a nie [...] wymienialni, tak, jak w innych pospolitych zawodach” (tamże, s. 9-10). „Tenure działa strukturalnie i ideologicznie jako proces odnoszący się do jednostki, służący indywidualizacji [...] Każdy z nas doświadcza tenure samotnie [...] Nasze społeczne różniczenia wynikają ściśle z naszej zindywidualizowanej i wyspecjalizowanej pracy, klasyfikując nas jako niezastępowalnych – jest to przywilej niedostępny znaczącej większości amerykańskich pracowników”. To właśnie ów indywidualizm nadaje nam naszą „profesjonalną pozycję” i „społeczne różniczenie” [...] Postrzegamy siebie nie w kontekście grupy lecz jako „niezakorzenionych, poza-klasowych akademików-intelektualistów” (tamże, s. 12) (można dodać, że takie przeświadczenie jest typowe również i dla polskich profesorów, jesteśmy przekonani, że mamy wyjątkową, niezwykłą pracę, że sami „jesteśmy wyjątkowi” – wierzymy, że mamy władzę kreowania wiedzy i władzę kształtowania umysłów).

W podobnym duchu wypowiadają się na temat tenure Ch. F. Hohm i H. B. Shore. W punkcie wyjścia stwierdzają, że tenure stanowi jeden z gwarantów pluralizmu wiedzy na uniwersytetach; jego brak spowodowałby, że „ważne i kontrowersyjne problemy mogłyby być pomijane z uwagi na swoją »polityczną niepoprawność« i możliwość zwolnienia z pracy” (Hohm, Shore 1998, s. 3). Wysuwają oni szereg argumentów na rzecz istnienia tenure. Po pierwsze, to właśnie tenure sprawia, że amerykański system uniwersytecki jest najlepszy na świecie – bez tenure straciłby swoją pozycję (trudno jest stwierdzić, na jakiej podstawie cytowani autorzy tak twierdzą). Po drugie, dzięki tenure profesorowie mogą uczestniczyć w kierowaniu uniwersytetem. Po trzecie, tenure potwierdza identyfikację profesorów z uniwersytetem, jak również możliwość podejmowania działań o charakterze długoterminowym (bez konieczności uzyskiwania natychmiastowych rezultatów). Po czwarte wreszcie, profesorowie z tenure mają wpływ na przyjmowanie nowych pracowników, a ponieważ mają zapewnione całonocne zatrudnienie – nie obawiają się przyjmowania tych najlepszych kandydatów (tamże, s. 3). Ch.F. Hohm i H.B. Shore argumentują również, że dzięki tenure profesorowie mogą poświęcić więcej czasu na nauczanie i administrowanie – nie obawiają się bowiem, że mniej publikują. Autorzy ci podejmują również ten aspekt

krytyki tenure, który odnosi się do obniżenia standardów – po uzyskaniu tenure („spoczywanie na laurach”). Odwołują się tutaj – nieco idealistycznie – do pojęcia „dumy akademickiej” i stwierdzają: „Tenure ma wpływ na wysokie standardy w sferze nauczania i badań. Istnienie tenure sprawia, że pracownicy mają poczucie własnej odpowiedzialności za zachowanie wysokich standardów we własnej instytucji” (tamże, s. 4). Dla Ch.F. Hohma i H.B. Shore nie ulega wątpliwości, że instytucje akademickie, w których nie ma tenure „to nie są »prawdziwe« uniwersytety”. W konkluzji piszą: „założenie, że można znieść tenure na uniwersytetach, zwalniać profesorów, którzy nie wydają się być zbyt dynamiczni, w nadziei, że pozostali pracownicy będą pracować wydajniej – i jednocześnie istota instytucji nie zmieni się – jest niebezpiecznym mitem... mitem, który jest często zawarty w »wizji przyszłości« ambitnych administratorów”. Uważają oni, że „nie powinno się łamać zasady tenure w okresie kryzysu finansowego [...], po to, aby zapewnić [...] plastyczność personelu”. W swoich peanach na rzecz tenure idą jeszcze dalej: uważają, że i w innych sferach społeczeństwa amerykańskiego powinno się wprowadzić tenure (tamże, s. 4-5).

Konieczna jest w tym miejscu odpowiedź na pytanie, w jaki sposób użytkuje się tenure w Stanach Zjednoczonych. Niełatwo ją sformułować, a to z powodu istnienia zasadniczej destandardyzacji w tym zakresie. Szczegółowe drabiny są, co prawda, jasno określone, jednak sposoby „wspinania się” różnią się od siebie; jak J. Williams podkreśla w tym kontekście: „drabina ma jedynie kilka szczebli: studia magisterskie, asystent profesora, associate professor, full professor i niekiedy chaired professor, szczeble są – idąc w górę – coraz węższe. Odkąd zdobyłeś trzeci szczebel, możesz przestać wspinać się i pozostać w tym miejscu drabiny. Lecz przyzwyczaiłeś się już wspinać [...]” (Williams 1999, s. 9). Jak pisze R.I. Miller, amerykańskie zasady „promocji akademickiej oraz procedury postępowania związane z tenure stanowią odbicie historii i specyfiki instytucji [uniwersytetu]” (Miller 1987, s. 4-9). W okresie ostatnich dwóch dekad narastało przy tym zjawisko swoistego konserwatyzmu w sferze promowania, polegające na coraz ściślejszym egzekwowaniu zasad i procedur (tamże). Tę ostatnią tezę potwierdza P.G. Altbach, stwierdzając, iż amerykańscy naukowcy – w porównaniu z ich kolegami w innych krajach przechodzą prawdopodobnie przez najdłuższy okres próbny i jedną z najbardziej rygorystycznych ewaluacji osiągnięć przed uzyskaniem tenure (Altbach 1997, s. 326). Najważniejszym ich celem w tym próbnym okresie jest gromadzenie – jak to ujmują R. Zemsky, G.R. Wegner, W.F. Massy – „tenure portfolio”, którego istotą są teksty publikowane w prestiżowych czasopismach (Zemsky, Wegner, Massy 2005, s. 80).

Obok przedstawionych wyżej poglądów zdecydowanych zwolenników te-

nure (i idei „całozyciowego zatrudnienia”) istnieje wokół niego również i wiele kontrowersji. Wysuwa się w tym kontekście zasadnicze zarzuty wobec tenure i żąda jego likwidacji. I tak krytycy utrzymują, że tenure prowadzi do „reprodukcji” grupy złożonej z profesorów, którzy zadawając się uzyskanym prestiżem, nie rozwijają się, stając się stopniowo niekompetentni (Perley 1998, s. 2-3). Atak na tenure nie odbywa się – jak pisze J.E. Perley – „w próżni lecz jest częścią społecznego trendu w dziedzinie zatrudniania” i jego „optymalizacji”. Stąd częste, kierowane wobec posiadających tenure profesorów oskarżenia o „niefunkcjonalność” (tamże, s. 3-4).

Źródłem innych zarzutów wobec tenure są sami akademicy. Krytykują oni tenure za opóźnianie kariery, kształtowanie postaw konformistycznych, za nieadekwatne procedury recenzenckie. Warto przeanalizować tę krytykę.

Oto Jeffrey Willimas uważa, że w praktyce akademickiej tenure ma destruktywny wpływ na tożsamość młodych naukowców, bowiem tworzy postawę opartą o „podporządkowanie”. Celowe jest przytoczenie fragmentu wypowiedzi wspomnianego autora: „W praktyce tenure stanowi czynnik i symbol ubezwłasnowolnienia, a to poprzez naturalizowanie dominacji i wewnętrznej kontroli oraz zakwestionowanie wzniosłych celów, które wynikają z wolności akademickiej. Tenure nie promuje postaw dysydenckich, znacznie częściej narzuca określone zachowania [...] i wytwarza kod daleko idącego konformizmu”. W tym kontekście J. Williams stawia pytanie: „A co mówimy gdy prowadzimy nieformalne rozmowy na temat tenure, [...] rozważamy nasze własne możliwości jego zdobycia [...] rozpatrujemy bliźny będące rezultatem walki o tenure lub przytaczamy opowieści związane z tenure, które krążą niczym legendy, ostrzegawcze bajki o złej woli i nienawiści lub – jeśli wyszliśmy zwyczajsko – o mechanizmach oceniania i o naszej wytrwałości. A co myślimy o pojęciu »polityka« – w bardziej kolokwialnym znaczeniu – jako walce o miejscu w szeregu i rozgrywaniu stosunków międzyludzkich [...] a nie jako o »wielkiej polityce«? Prawdopodobnie analizujemy wówczas, kto kogo lubi w katedrze, kto z kim nie może przebywać w tym samym pokoju, kto jest nieprzyjemnym ponurakiem, a kto sprzyjającym nam aniołem, co powinno się (a co nie powinno) powiedzieć na zebraniu pracowników wydziału, co powinno się (a co nie powinno) napisać w artykule (jak często można usłyszeć: »nie możesz tego powiedzieć, jeszcze nie masz tenure«)” (Williams 1999, s. 7). J. Willimas utrzymuje – przeciwnie niż przywoływani wcześniej teoretycy – że tenure „nie tyle chroni wolność, co tworzy de facto ekonomiczne układy, których celem jest ograniczanie konkurencji – zarówno ludzi, jak i idei”. Dążąc do likwidacji tenure argumentuje on w sposób następujący: profesorowie nie zasługują na jakieś szczególne prawa w zakresie całozyciowej gwarancji pracy – „tenure stanowi niesprawiedliwą formę

protekcji na – w założeniu wolnym – rynku pracy” (tamże, s. 7-8).

Podobne – w swoim klimacie – krytyczne argumenty przeciwko tenure rekonstruuje W. G. Tierney i E. M. Bensimon. Piszą oni w sposób następujący: „Tenure może być postrzegane jako jak ośmioletni spektakl teatralny – bez żadnego scenariusza i reżyserii. Dla obietnicy całożyciowego zatrudnienia, zadaniem asystenta profesora, który jest na ścieżce tenure jest – najogólniej mówiąc – [...] wyłapywanie od kolegów tropów tego, co uczyniłoby go wartościowym aktywem dla katedry. Czy jest to predyspozycja w sferze nauczania? Wysoka jakość ich badań? Liczba publikacji? A co z takimi mistycznymi czynnikami, jak przyjaźń, antypatia czy umiejętność odgrywania gier władzy akademickiej?”. Dla przywoływanych autorów ów – jak piszą – „kulturowy system tenure”, którego w założeniu celem jest ochrona tego najistotniejszego „uniwersyteckiego totemu”, jakim jest wolność akademicka, w praktyce przekształca się w anomalie: ogranicza wolność osób, które (jeszcze) tenure nie posiadają (podobnie pisze R.T. De George: „przedstawiciele wydziału posiadający wysokie pozycje, zamiast bronić wolności akademickiej swoich młodszych kolegów, często wykorzystują swoją pozycję do narzucania poglądów postrzeganych przez siebie jako ortodoksyjne lub prawidłowe” (De George 1997, s. 87)). W związku z tym W.G. Tierney i E.M. Bensimon wyrażają swoje przekonanie, że system tenure w znacznie większym stopniu socjalizuje jednostki do partykularnych dominujących norm niż promuje „opcje i alternatywy dla transformatywnej praktyki”. System nie tyle wspiera różnorodność badań, co „filtruje kandydatów (Tierney, Bensimon 1996, s. 21, 35, 36). Pisze się w związku z tym często o „dyskryminacyjnej polityce tenure”, stosowanej wobec akademików z mniejszości rasowych (Baez 2002, s. 13), ale także kobiet – jako formy dyskryminacji płciowej (Dyer 2004). Tak samo zdecydowaną krytykę tenure prezentują Robert i Jon Solomonowie. Podkreślają oni swoje przekonanie, iż „młodzi naukowcy tracą najważniejsze lata swojego rozwoju intelektualnego w poszukiwaniu szybkich dowodów osiągnięć i zaniedbują – zorientowanego na długi okres czasu – kultywowania bardziej ambitnych i głębokich projektów”. Zdaniem tych autorów, „tenure powinno zostać zlikwidowane”, ponieważ „jest nieżyczliwą i brutalną instytucją”, która „wytwarza poczucie braku bezpieczeństwa”. Poza tym tenure zapewnia profesurze (w sposób nieprawomocniony) unikatowe przywileje, którymi „nie cieszy się żadna inna grupa w społeczeństwie”. Przywoływani autorzy twierdzą, że likwidacja tenure (i zastąpienie go przez system kontraktowy) dałoby administracji uniwersyteckiej możliwość zwalniania drogich, lecz nieproduktywnych profesorów (Solomon, Solomon 1993, s. 243, 245, 246, 250).

Zdecydowana krytyka systemu tenure przedstawiona jest przez J. Hu-

era. Dokonuje jej on na kilku płaszczyznach. Pierwsza z nich dotyczy braku jednoznacznych kryteriów uzyskiwania tenure. Uważa on mianowicie, że choć na poszczególnych uniwersytetach ustanowione są „szczegółowe procedury”, których celem jest uzyskanie „sprawiedliwych decyzji w dziedzinie tenure”, to jednak „nikt tak naprawdę nie wie, co czyni kogoś »dobrym« naukowcem i nauczycielem” (Huer 1991, s. 4). W praktyce „takie procedury mają mało lub nic wspólnego z rzeczywistą sprawiedliwością lub dokładnością procesu ewaluacji [...] I z tego właśnie powodu w okresie przyznawania tenure życie kandydata jest zdominowane przez poczucie dramatu i ogromnego napięcia”, a na akademickich kampusach „opowiadane są niekończące się historie o niesprawiedliwych decyzjach w sprawie tenure” (tamże). J. Huer cytuje w tym kontekście J.C. Livingstone, który stwierdził: „Jestem naprawdę przekonany, że ci, którym odmówiono tenure stworzyliby lepszą radę wydziału, niż ci, których czoło jest obwieszane girlandami gwarantowanego całozyciowego zatrudnienia” (tamże, s. 4). Sugeruje się więc, że w trakcie procedur tenure odrzuca się tych najlepszych, najbardziej zaangażowanych i kreatywnych. J. Huer uznaje tenure za swoisty, unikatowy (i nieuzasadniony) przywilej. Píše o tym w sposób następujący: „Tenure stanowi w Ameryce aberrację. Z niewielkimi wyjątkami [...] jest wynikiem szczęśliwego trafu (bycia we właściwym czasie na właściwym miejscu), pobłażliwości komisji (która ignoruje fakt, iż curriculum vitae kandydata jest sztucznie rozdmuchane i nie odzwierciedla jego działalności badawczej), względnie demonstrowania ogromnej zdolności do przejawiania pokory zwanej czasami kolegialnością” (tamże, s. 4-5).

Po drugie, J. Huer oskarża tenure o „produkcję” nieodpowiedzialnych profesorów: „Niewielu profesorów jest świadomych zobowiązań, które tenure na nich narzuca [...] Obecnie profesorowie z tenure cieszą się bezprecedensową wolnością – bez wypełniania swoich podstawowych zobowiązań [...] I to zdaje się być rzeczywiście największą ironią życia akademickiego, że tenure – szczególnie przywilej zaprojektowany dla profesorów – krok po kroku przekształciło ich w niewolników [tego przywileju] [...] Wyobrażają sobie często oni, że są wolnymi intelektualistami i wywierają wpływ na kształt umysłów [...] W praktyce złudzenie to graniczy z komedią niskiego lotu lub tragedią wysokiego lotu”. W praktyce – jak z całą bezwzględnością píše J. Huer – profesorowie stają się „najbardziej bezużyteczną grupą w społeczeństwie” (tamże, s. 4, 13).

Po trzecie wreszcie, J. Huer utrzymuje, iż wspólnie tenure straciło swój dawny naukowy charakter, istotny jest już tylko kontekst ekonomiczny. Cytowany krytyk ujmuje to w sposób następujący: „Jedną z niepisanych zasad amerykańskich uniwersytetów zakłada, że profesor musi być wolny od

presji i zagrożeń ekonomicznych, dzięki czemu może realizować swoje cele zarówno jako naukowiec, jak i nauczyciel akademicki tak uczciwie i niezależnie, jak to jest tylko możliwe. W tym celu uniwersytet przyznaje mu ten szczególny przywilej, jakim jest tenure”. W przeszłości, zdaniem J. Huera, dominował – w codziennym życiu akademickim – idealistyczny kontekst tenure, związany z „wyzwoleniem od doktrynalnej ortodoksji” i możliwością „głoszenia prawdy oraz uczciwego i niezależnego zaangażowania na rzecz badań” (dzięki uzyskaniu statusu niezależności i gwarancji zatrudnienia). Istotą tenure była „ochrona profesorów przed konsekwencjami głoszenia prawdy”, przy założeniu, że celem jest „niekończące się poszukiwanie prawdy”. Dla współczesnych profesorów – twierdzi J. Huer – znaczące są tylko ekonomiczne korzyści wynikające z tenure. Zrezygnowali oni z tego celu, jakim jest prawda, co wynika również z faktu, iż „dążenie do tenure stało się tak absorbujące i przytłaczające, że zadanie poszukiwania prawdy [...] zostało zapomniane” (to tenure „stało się prawdą”). Poczucie swojej „akademickości” profesor zyskuje nie wtedy, gdy poszukuje prawdy, lecz wówczas gdy uzyskuje tenure. Skutkiem jest tu rezygnacja przez profesora z dalszego własnego rozwoju; jego kolejne projekty badawcze są do siebie bardzo podobne i nie przynoszą żadnych istotnych wyników, naucza w sposób rutynowy, a jego wykłady stają się z czasem przestarzałe. W praktyce profesor „kręci się w kółko, żyjąc rutynowym życiem swojego wydziału, a wymagania wobec jego akademickiej synekury są naprawdę minimalne”. Cieszy się statusem i władzą (nad akademikami bez tenure) oraz studentami, których – jak ironicznie pisze J. Huer – „może zachwycać swoją wiedzą”. Staje się bezrefleksyjny (tamże, s. 4, 11-12). Eric Royal Lybeck (2011, s. 175) pisze ironicznie: „Kiedy profesor ma już tenure, uzyskuje pełną wolność realizacji swoich młodzieńczych pasji naukowych, jednakże nie ma już wówczas w sobie owej młodzieńczości”.

W ostatecznej konkluzji J. Huer wzywa do rezygnacji z tenure: „Pozwólmy na likwidację tenure. Jakie byłyby konsekwencje tego kroku dla codziennego życia akademickiego? Żadne. Nie utracilibyśmy żadnej ekscytującej wartości, bowiem żadna ekscytująca wartość nie jest związana z tenure. Nie poświęcilibyśmy żadnej wolności akademickiej, bowiem tenure nie jest związane z praktykowaniem żadnej wolności [...]” (Huer 1991, s. 13).

Niemal równie radykalne (krytyczne) poglądy prezentują wobec tenure R.W. McGee i W.E. Block, twierdząc, że ogranicza ono możliwości rozwojowe uniwersytetów, a to poprzez zapewnienie akademikom całościowego zatrudnienia, niezależnie od wyników ich działań naukowych i dydaktycznych. Zdaniem tych autorów, „gdyby takie firmy, jak General Motors, Ford lub Chrysler gwarantowały swoim pracownikom całościowe zatrudnienie,

wówczas dawno już przestałyby istnieć”. Warunkiem wydajnego funkcjonowania każdej firmy (także i uniwersytetu) jest „daleko idąca plastyczność w wykorzystywaniu środków i źródeł, w tym również i ludzkich”. To właśnie stanowi podstawowy warunek „konkurencyjności”. Tenure blokuje „wydajną alokację źródeł” (bowiem uniemożliwia ono zwolnienie profesora niekompetentnego lub nie cieszącego się szacunkiem studentów i zatrudnienie na jego miejsce nowej, posiadającej dużo większy potencjał, osoby) (McGee, Block 1997, s. 157). Nic więc dziwnego, że w Stanach Zjednoczonych podejmowano szereg prób wprowadzenia procedur legislacyjnych, umożliwiających zwolnienie profesorów posiadających tenure (Hertzog 2017, s. 7). Coraz częściej w amerykańskiej praktyce uniwersyteckiej zdarza się też pozbawienie pracy osób posiadających taki status (tamże, s. 183). Niekiedy ma to miejsce poprzez – mającą miejsce jako jednorazowy akt – likwidację całych katedr lub zakładów, w których profesorowie z tenure pracują (David D. Perlmutter nazywa takie działanie „wertikalnym cięciem”) (Perlmutter 2010, s. 7). W ostatnich dekadach występuje w Stanach Zjednoczonych zdecydowane „przesunięcie” w zakresie zmiany struktury zatrudnienia na amerykańskich uniwersytetach: spada liczba osób z tenure i znajdujących się na ścieżce do jego uzyskania, zdecydowanie wzrasta liczba osób pozostających na kontraktach i innych alternatywnych wobec tenure sposobach zatrudnienia (Schrecker 2010, s. 202).

W dalszej części swoich rozważań przywoływani R.W. McGee i W.E. Block podejmują problem relacji tenure do wolności akademickiej. Autorzy ci piszą także, iż wbrew pozorom i powszechnie przyjętej retoryce, tenure nie jest gwarantem wolności akademickiej; wręcz przeciwnie – stanowi dla niej „największe zagrożenie”. Profesorowie z tenure mogą bowiem zablokować tenure osobom, które mają odmienne poglądy. W ten sposób wyklucza się „całe szkoły myślenia”. Podsumowując swoje rozważania na temat tenure R.W. McGee i W.E. Block przywołują poglądy Charlesa Snykera: „Zastąpienie tenure przez jasny system odnawialnych kontraktów pozwoliłoby z jednej strony – na przywrócenie kalkulatorywności [w sferze zatrudnienia], z drugiej strony – na uwolnienie ogromnej zablokowanej energii w sferze akademii, która jest zamknięta w skamieniałym uścisku profesoriatu z tenure” (Huer 1991, s. 160-162). Warto w tym miejscu nawiązać do – przeprowadzonych przez R. Chaita i C. A. Trowera – badań na tych uniwersytetach amerykańskich, na których obok systemu awansu typu tenure istniały także alternatywne możliwości. Osoby, które rezygnowały ze starań o tenure dokonywały jego radykalnej krytyki. I tak stwierdzano, że tenure proces prowadzi do „podcinania skrzydeł” młodym naukowcom, „prowadzi do utraty wielu dobrze zapowiadających się osób”. „Na walkę o tenure traci się dużą część

życia i samego siebie; nigdy się tego nie odzyska”. Podkreślano także, że tenure narzuca sztywne standardy zarówno w sensie formalnym, jak i merytorycznym, „zmusza młodych ludzi do przyjęcia postaw konserwatywnych, bowiem wiedzą oni dobrze, że całe życie zależy od tej procedury”. Wyrażano również przekonanie, że tenure prowadzi do sytuacji „nieustannej oceny” i „niezdrowej wewnątrzinstytucjonalnej konkurencji”, „istotą jest tutaj dążenie do wyróżniania się w strukturze opartej na współzawodnictwie”, przy czym „istnieje poczucie, że nie konkurujesz z własnymi możliwościami i własnymi standardami, lecz z niejasnymi, odgórnie ustanowionymi założeniami na temat tego, jakie powinny być cechy profesora uniwersytetu”. Stwierdzano także krytycznie, że duża liczba profesorów typu w starszym wieku tenure, którzy dominują w radach wydziału, prowadzi do ich „skostnienia” (Chait, Trower 1997, s. 17-18).

Powyższa krytyka potwierdzona jest przez O. Nevo i B. Nevo w tekście „Gra promocyjna”. Podkreślają oni, że na amerykańskich uniwersytetach kandydat do tenure (i innych rodzajów promocji) powinien posiadać ową „sekretną wiedzę”, która jest warunkiem sukcesu w staraniach o awans akademicki. Wiedza ta dotyczy „właściwych wyborów” i umiejętności „marketingowania siebie”. Decydujące znaczenie ma tutaj – w typowej dla współczesnej sytuacji komercjalizacji badań – wybór przedmiotu badań. Im większe konkretne (zwykle finansowe) korzyści przynosi uczelni podjęty przez daną osobę projekt badawczy (zwykle w rezultacie podjęcia współpracy z placówkami pozauniwersyteckimi lub dzięki zdobyciu zewnętrznego grantu), tym większa szansa na uzyskanie tenure. Ponadto, niezwykle ważna jest zdolność do „odpowiedniego prezentowania” własnego naukowego i osobowościowego image (m.in. poprzez obecność na „właściwych” konferencjach i seminariach) (Nevo, Nevo 1996, s. 173).

Podsumowując rozważania na temat tenure można powołać się na wnioski sformułowane przez R. Chaita i C.A. Trowera. I tak uznają oni, że proponowane jako alternatywne wobec *tenure* kontrakty nie stanowią rozwiązania „problemu tenure”. W praktyce bowiem nie prowadzą ani do większej „selektywności” pracowników, ani do bardziej optymalnego wykorzystania środków finansowych. System oparty na kontraktach jest źródłem tych samych problemów i konfliktów, co system typu tenure. Nie ulega natomiast wątpliwości, że w systemie kontraktów punkt ciężkości w sferze decyzji, dotyczących promowania pracowników (i wręcz – zachowania przez nich pracy) spoczywa na administracji uniwersyteckiej. Tak czy inaczej jednak, permanentne jej działania władz w zakresie ewaluacji muszą – z natury rzeczy – spotykać się z krytyką, tym bardziej, że występuje tu nieodwołalny konflikt między interesami pracowników (którzy chcą zachować pracę) a dążeniem

administracji do optymalnego wykorzystania posiadanych środków finansowych (w przypadku kontraktów – przeciwnie niż w systemie tenure – istnieją prawne możliwości zwolnienia części pracowników). R. Chait i C.A Trower stwierdzają jednak, moim zdaniem, słusznie, iż to tenure w większym stopniu niż kontrakty zapewnia realizację zasady wolności akademickiej i daje poczucie stabilności ekonomicznej (Chait, Trower 1997, s. 23-24). Przedłużenie natomiast kontraktu stanowi niekiedy przede wszystkim pochodną jedynie aktualnej sytuacji finansowej uczelni.

Z mojej własnej perspektywy system tenure (a w Polsce – habilitacja) jest znacznie bardziej korzystny dla rozwoju uczelni i poszczególnych naukowców niż kontrakty. Tenure i habilitacja mają swoje wady. Pierwszą jest „długotrwałe aspirowanie”, które rzeczywiście – jak to już pisano wyżej – może prowadzić do wypalenia zawodowego, względnie do rezygnacji z jakichkolwiek „ryzykownych” przedsięwzięć badawczych, które – w przypadku sukcesu – mogłyby przynieść zasadniczy postęp w nauce, jednak w przypadku niepowodzenia kończą się „habilitacyjną klęską” (w rezultacie podejmuje się często „grzeczne” badania, w oparciu o sprawdzone teorie i procedury, po to, aby dobrze wpisać się w oczekiwania rad wydziałów i potencjalnych recenzentów). Ponadto procedury habilitacyjne (i procedury tenure) rzeczywiście wywołują poczucie uzależnienia i zmuszają do konformizmu – zarówno w zakresie badań, jak i stosunków personalnych na uczelni. W Polsce habilitację uzyskuje się zwykle – przynajmniej w naukach społecznych i humanistycznych – w przedziale między 35. a 50. rokiem życia (zdarzają się osoby, które „robią habilitację” wcześniej, jednakże bardzo wiele przekracza – i to znacząco – ten wiek). Oznacza to, że walka o status niezależnego i „samodzielnego” pracownika nauki zabiera całą „akademicką młodość”, wywołując przy tym ogromne stresi. Z kolei trudno nie zauważyć, że po uzyskaniu habilitacji/tenure część profesorów przestaje się interesować prowadzeniem badań naukowych i orientuje się na „odcinanie kuponów”, które jest możliwe dzięki uzyskaniu statusu „samodzielnego pracownika nauki” (dążenie do władzy, pieniędzy i przywilejów). Jednakże pozytywne strony habilitacji i tenure zdają się być znacząco większe. Zgadzam się, że to właśnie tenure/habilitacja stanowią gwarant wolności akademickiej i autonomii profesorów od „zewnątrznych presji”. Gwarantują też możliwość orientacji na teorie sensu stricte i na prowadzenie takich badań, które często są postrzegane jako „społecznie bezużyteczne” w tym sensie, że nie można ich natychmiast zastosować lub wykorzystać (w celu uzyskania profitów, względnie przyczynienia się do rozwoju gospodarki narodowej). W sytuacji presji „rynku” na uniwersytet jest to niezwykle ważne, bowiem pozwala na swobodny rozwój wielu dziedzin nauki. Likwidacja habilitacji/tenure uczyniłaby profesorów

bezbrownymi wobec wymagań ekonomii, a często także i polityki (oraz – niekiedy – administracji uniwersyteckiej).

Krytyka bardzo „konkurencyjnego” (niekiedy niemal feudalnego) charakteru „awansu akademickiego” jest – w wielu kontekstach – słuszna. Z drugiej jednak strony, jestem o tym przekonany, to właśnie dobrze określone i w szczegółowy sposób przestrzegane wewnątrz uniwersyteckie zasady w tym zakresie nadają uniwersytetowi swoistą „wyrazistość”, nie pozwalają na totalne „wessanie go” w wir interesów politycznych i ekonomicznych. Paradoksalnie też, to właśnie tego typu hierarchia, a szczególnie uzyskanie statusu samodzielnego pracownika nauki (habilitacja czy tenure) dają możliwość dalszego nieograniczonego rozwoju naukowego. Uzyskanie formalnej pewności w zakresie „całocyciowego zatrudnienia” i określonych przywilejów (np. zasiadanie w różnego typu gremiach, prawo do doktoryzowania czy recenzowania przewodów) stanowi punkt wyjścia – zarówno w sensie społecznym, jak i psychologicznym – tworzenia własnego, niezależnego sposobu myślenia, czy nawet własnej „szkoły myślenia”. Stanowi gwarant pluralizmu akademickiego. Paradoksalnie więc to, co jest konserwatywne, może być warunkiem tego, co demokratyczne.

Wydaje się też, że omówiony wyżej system kontraktów może spełniać swoje zadanie w niewielkich i mało prestiżowych placówkach edukacji wyższej, które zorientowane są na kształcenie, a nie na działalność naukowo-badawczą. W takich ośrodkach prowadzenie „dobrej dydaktyki” i posiadanie silnej osobowości oraz zdolności organizacyjno-administracyjne są gwarantem zawodowego powodzenia (publikacje i uczestnictwa w konferencjach stanowią tylko czynnik dodatkowy). Zupełnie inaczej wygląda sytuacja w prestiżowych, zorientowanych na badania uniwersytetach, które walczą ze sobą o status akademicki i ogólnokrajową reputację (co znajduje wyraz w corocznie ogłaszanych rankingach). W tym celu na przykład starają się zatrudnić („zakupić”?) jak największą liczbę „profesorskich gwiazd”, które przyciągają studentów i uwagę opinii publicznej. Z kolei profesor uzyskuje miano „gwiazdy” dzięki swoim publikacjom. W takich ośrodkach, tenure czy habilitacja – jako formalny wyraz rywalizacji – nadają wyraźną dynamikę rozwojowi kadry. Walka o nie, jakkolwiek nie stresująca i frustrująca, staje się źródłem badań i publikacji, które wtórnie przyczyniają się do wzrostu prestiżu zakładu, wydziału i uczelni. Warto więc zachować w Polsce tradycyjne, potwierdzone długą tradycją zasady awansu akademickiego, których najważniejszym punktem zwrotnym w karierze akademickiej jest w habilitacja.

Literatura

- ALTBACH P. G. (1997), The International Academic Crisis? The American Professoriate in Comparative Perspective, „Daedalus”, Fall, vol. 126, nr 4.
- BAEZ B. (2002), Affirmative Action, Hate Speech, and Tenure: Narratives About Race and Law in the Academy, RoutledgeFalmer, New York-London.
- CHAIT R., TROWER C. A. (1997), Where Tenure Does Not Reign: Colleges with Contract Systems, American Association for Higher Education, bez miejsca wydania.
- DYER S. K. (EDS.) (2004), Tenure Denied: Cases of Sex Discrimination in Academia, American Association of University Women Educational Foundation, Washington.
- GARIEPY K. D. (2015), Power, Discourse, Ethics. A Policy Study of Academic Freedom, Sense Publishers, Rotterdam.
- GEORGE DE R.T. (1997), Academic Freedom and Tenure. Ethical Issues, Rowman & Littlefield Publishers, Lanham-New York-Boudler-Oxford.
- HERTZOG M. J. (2017), Protections of Tenure and Academic Freedom in the United States. Evolution and Interpretation, Springer, Palgrave Macmillan, Cham.
- HOHM CH. F., SHORE H. B. (1998), The academy under siege: informing the public about the merits of academic tenure, „Sociological Perspectives”, nr 41(4).
- HUER J. (1991), Tenure for Socrates. A Study in the Betrayal of the Academic Professor, Bergin&Garvey, New York.
- LYBECK ROYAL E. (2011), For Pragmatic Public Sociology: Theory and Practice After the Pragmatic Turn, „Current Perspectives of Social Theories”, vol. 29.
- MARTIN B. (1998), Tied Knowledge: Power in Higher Education, adres internetowy: <http://www.uow.edu.au/arts/sts/bmartin/pubs/98tk/> [data dostępu: 11.01.2018].
- MCGEE R. W. BLOCK W. E. (1997), Academic Tenure: An Economic Critique – aneks do książki: GEORGE DE R.T., Academic Freedom and Tenure. Ethical Issues, Rowman & Littlefield Publishers, Lanham-New York-Boulder-Oxford.
- MENAND L. (1996), The Limits of Academic Freedom, [w:] The Future of Academic Freedom, Menand L. (eds.), Chicago-London.

- MILLER R. I. (1987), *Evaluating Faculty for Promotion and Tenure*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco-London.
- NEVO OF., NEVO B. (1996), The Promotion Game, „*Journal of Personal Evaluation in Education*”, nr 10.
- PARSONS T., PLATT G. M. (1973), *The American University*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts.
- PERLEY J. E. (1998), Reflections on tenure, „*Sociological Perspectives*”, vol. 41, nr 4.
- PERLMUTTER D. D. (2010), *Promotion and Tenure Confidential*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts.
- SCHRECKER E. (2010), *The Lost Soul of Higher Education: Corporatization, the Assault on Academic Freedom and the End of American University*, The New Press, New York.
- ŚLIWERSKI B. (2017), *Habilitacja. Diagnoza – procedury – etyka – postulaty*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- SOLOMON R., SOLOMON J. (1993), *Up the University. Re-Creating Higher Education on America*, Addison-Wesley, Reading MA.
- TIERNEY W. G., BENSIMON E. M. (1996), *Promotion and Tenure: Community and Socialization in Academy*, State University of New York Press, New York.
- WILLIAMS J. (1999), The Other Talk of Tenure, „*College Literature*”, Fall 1999, v. 26, nr 3.
- ZEMSKY R., WEGNER G. R., MASSY W. F. (2005), *Remaking the American University: Market-Smart and Mission-Centered*, Rutgers University Press.

Zbyszko Melosik

**CONTROVERCIES AROUND ACADEMIC PROMOTION IN THE
UNITED STATES: RECONSTRUCTION OF THE DEBATE OVER
*TENURE***

Keywords: higher education, academic carrier.

The aim of the text is to present the American (and to some extent British) 'variant' equivalent to habilitation, i.e. tenure: period in a researcher's career decisive for his academic future. Gaining a tenure is crucial for the academic carrier at American universities.

Zbyszko Melosik

**KONTROWERSJE WOKÓŁ PROMOCJI AKADEMICKIEJ
W STANACH ZJEDNOCZONYCH: REKONSTRUKCJA DEBATY
WOKÓŁ *TENURE***

Słowa kluczowe: szkolnictwo wyższe, kariera naukowa.

Celem prezentowanego tekstu jest przedstawienie amerykańskiego (i w pewnym stopniu brytyjskiego) „wariantu” odpowiadającego habilitacji, decydującego o przyszłości akademickiej naukowca, okresu w jego karierze naukowej, to znaczy *tenure*. Jego uzyskanie stanowi przełomowy punkt kariery akademickiej na uniwersytetach amerykańskich.