

Aurelia Polańska

O etyce pracy nauczyciela akademickiego

Annales. Etyka w życiu gospodarczym 11/2, 37-44

2008

Artykuł został 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, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Aurelia Polańska
Uniwersytet Gdański
e-mail: aurelia.polanska@wp.pl

O etyce pracy nauczyciela akademickiego

1. Wstęp

Odzyskana przez Polskę suwerenność polityczna w dekadzie lat dziewięćdziesiątych zaowocowała między innymi tzw. „boomem edukacyjnym”. Pojawił się bardzo duży popyt na edukację w uczelniach wyższych na kierunkach ekonomicznych, szczególnie na studiach zaocznych, ale także na studiach dziennych. Na ten popyt pozytywnie odpowiedziały uczelnie publiczne powiększając w sposób znaczący liczbę miejsc dla studentów. Ten popyt uzyskał także zaspokojenie w wyniku organizacji bardzo licznych uczelni prywatnych w całym kraju.

Osiągnęliśmy bardzo wysoki wskaźnik skolaryzacji studentów na poziomie uczelni wyższych. Studenci lub ich rodzice ponoszą spore nakłady na edukację. Nauka wymaga znaczącego zasobu pracy ze strony studentów. Te nakłady są nisko efektywne, gdyż produkty nauczania są słabej jakości. Swoją negatywną ocenę formułuję w oparciu o własne doświadczenia i konsultacje w środowisku nauczycieli akademickich.

W okresie dyktatury socjalistycznej w PRL, zwłaszcza po reformach szkolnictwa wyższego inspirowanych wydarzeniami w 1968 r., większość studentów na kierunkach podlegających głębokiej indoktrynacji ideologicznej studiowała według zasady „trzech zet” (zakuć, zdać, zapomnieć). Oni oceniali, że treści przekazywane w toku studiów były nieprawdziwe i nieużyteczne. Trzeba było wyrzucić je z pamięci. Mniejszość tworzyli studenci, którzy potrafili sensownie wykorzystać czas studiowania, znajdując samodzielnie dostęp do użytecznych publikacji i odpowiedzialnych nauczycieli akademickich. Większość nie widząc sensu w pozyskiwaniu zalecanej wiedzy uczyła się na pamięć niezrozumiałych treści w ciągu jednego dnia lub dwóch przed terminem zaliczeń i egzaminów, aby po uzyskaniu pozytywnej oceny wszystko zapomnieć.

Wielu studentów tworzących „boom edukacyjny” nie odrzuciło niechlubnej zasady „trzech zet”. Obok nich pojawiła się nowa grupa studentów – obecnie wiele osób studiuje także według innej zasady: „dwóch zet” – zapłacić i zaliczyć. I to jest nasz narodowy dramat. Nie możemy pozytywnie oceniać wysokiego zainteresowania ludzi wyższymi studiami ekonomicznymi wyłącznie na podstawie liczebności studentów. Gdyby na początku okresu transformacji kompetentne instytucje i władze w państwie podjęły odpowiednie starania o reformy edukacji według idei sformułowanych przez Komisję Edukacji Narodowej, po siedemnastu latach nowego etapu dziejów zupełnie inaczej kształtowałoby się myślenie i kwalifikacje absolwentów.

W okresie bardzo szybkich i radykalnych zmian ustroju politycznego i społecznego, punkt ciężkości reform państwa skoncentrowano na budowaniu warunków życia demokra-

tycznego i ustroju rynkowego w gospodarce. Te dwa kierunki reform dały pozytywne wyniki, które szczególnie owocne okazały się w gospodarce. W ciągu minionych siedemnastu lat nie dokonano jednak zasadniczych reform w edukacji. Ten bardzo ważny wymiar życia obywatelskiego nie znalazł i ciągle nie znajduje odpowiedniego zaangażowania i zainteresowania ze strony osób sprawujących władzę wykonawczą.

Studenci, którzy znają wysoką wartość wiedzy, mają obecnie bez porównania lepsze warunki do studiowania niż to było możliwe w PRL. Mają dostęp do bardzo dobrych publikacji z całego świata, mają możliwości studiowania za granicą, mogą w czasie studiów w kraju część czasu wykorzystać na naukę w uczelniach zagranicznych, mają możliwości wyuczenia się języków obcych i informatyki, i jeszcze wiele innych dogodnych okoliczności. Ilu z nich korzysta z tych warunków? W roku akademickim 1999/2000 na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego było ich 6% na studiach dziennych a 0% na studiach zaocznych. Nie wiem, jak się to zmieniło w czasie ostatnich siedmiu lat. Nie wiem także, jak się kształtują te wskaźniki w innych uczelniach.

Moje doświadczenia zebrane w czasie zatrudnienia w kilku uczelniach ekonomicznych wskazują, że wielu studentów nie odczuwa „głodu” wiedzy podejmując studia. Nie kupują podręczników, nie czytają czasopism i książek fachowych. Nie zdają sobie sprawy z wartości wiedzy fachowej i z własnej odpowiedzialności za pracę nad swoimi kwalifikacjami. Wierzą, że wystarczy zdobyć formalny dyplom ukończenia szkoły wyższej.

Ten błąd nie może być tolerowany. **Nauczyciele akademicy, jeśli zechcą, mogą tym studentom pomóc, nie czekając na reformy ze strony władzy państwa.** Warto by to zadanie podjęli, aby choć w jakimś zakresie ratować „boom edukacyjny”. Bez dobrze wykształconych ludzi zmarnujemy szanse, jakie nam dało odzyskanie suwerenności i niepodległości.

Celem tego referatu jest przedstawienie kilku myśli na temat, jak nauczyciel akademicki może pracować w istniejących warunkach, aby pozyskiwanie wiedzy przez studentów odbywało się według prawidłowej zasady „pięciu zet”: zauważyć informację, zainteresować się nią, zrozumieć, zapamiętać, gdzie ją znaleźć, gdy stanie się pilnie potrzebna i zawłaszczyć, to znaczy uczynić ją trwałym składnikiem zasobu własnej wiedzy. Gdy nauczyciel przekona studentów do stosowania tej zasady uczyni dobro nie tylko dla studentów i społeczeństwa, ale też i dla siebie samego.

Dla zrealizowania tego celu referat przedstawia trzy kwestie. Charakteryzuje obowiązki nauczyciela akademickiego ujęte w Słowniku Zawodów Międzynarodowej Organizacji Pracy, charakteryzuje prakseologiczne kryteria analizy wyników pracy i wskazuje nieodzowność stosowania aksjologicznych kryteriów oceny wyników pracy opisanych znakomicie przez Jana Pawła II w Encyklice o pracy ludzkiej.

2. Zadania nauczycieli akademickich

Wysoka jakość edukacji wymaga wielorakich działań kompleksowych. Wśród nich jedno jest szczególnie ważne. Polega ono na fachowej i etycznej pracy nauczyciela akademickiego. Jakość tej pracy zależy przede wszystkim od nauczyciela, ale także od władz uczelni poprzez racjonalne zorganizowanie warunków pracy.

Koncepcję zadań (nazywanych także obowiązkami lub powinnościami) dla nauczycieli akademickich znajdujemy w Międzynarodowym Słowniku Zawodów¹. W opisie zadań szczegółowych wyszczególniono trzynaście pozycji: sześć dotyczy dydaktyki, jedno – badań, jedno – publikacji, pięć wskazuje na dodatkowe zadania. Jest to koncepcja, która jest bardzo potrzebna społeczeństwu i studentom w Polsce. Trafnie specjaliści MOP opisali powinności nauczycieli akademickich. *Nauczyciel pełni rolę mistrza wobec studentów*. M.in. dostarcza im lektury, motywuje do samodzielnego myślenia i dyskusji, nadzoruje realizację różnego rodzaju prac, ocenia wyniki. Dobre wyniki w dydaktyce wymagają trwałej i bezpośredniej współpracy nauczyciela ze studentem. W takiej współpracy poznaje się uzdolnienia młodych ludzi i może się im skutecznie pomóc w kształtowaniu umiejętności fachowych. Można także rozpoznać studentów wybitnie uzdolnionych i stawiać im znacznie wyższe wymagania od wymagań przeciętnych.

3. Prakseologiczne kryteria oceny działań praktycznych

Potrzebą nauczyciela akademickiego jest uzyskiwanie zadawalających wyników swoich działań. Gdy człowiek się stara o rzetelne wykonywanie swoich zadań a nie „widzi” efektów swojego trudu i wysiłku, gdy przestaje dostrzegać sens swoich zadań, popada w rozmaite patologiczne sytuacje stanowiące zagrożenie dla zdrowia. Taka niewiara w sens wysiłku człowieka w pracę rzetelną może być obiektywna, ale też może wynikać z braku obiektywnego rozpoznania, może być błędną oceną, dlatego potrzebna jest wiedza fachowa o metodach oceny wyników pracy nauczyciela akademickiego. Te wyniki są niematerialne, polegają na przekazie wiedzy i doskonaleniu postaw studentów. Pomoce do ustalenia metod samooceny wyników pracy w edukacji znajdujemy w interesującej koncepcji prakseologicznej Tadeusza Kotarbińskiego.

Autor w *Traktacie o dobrej robocie*² w dwóch rozdziałach, na siedemnastu stronach, opisuje kryteria oceny wyników działań w praktyce.

W rozdziale zatytułowanym *Przegląd ocen praktycznych działania* autor dowodzi, że metody oceny pracy ludzkiej polegają na poznawaniu:

- wytworów,
- metody doboru i kolejności wykonania czynności służących do wykonania wytworu,
- osoby – sprawcy.

Oceny praktyczne „nie wyrażają uczuć ani wzruszeń tylko mówią o przydatności lub nieprzydatności danego sposobu działania lub danego czynnika”. Autor wskazuje, jakie działania zasługują na oceny pozytywne i negatywne. Autor przedstawia także liczne sentencje wiedzy zdroworozsądkowej na temat oceny wyników działań człowieka. W ten sposób dopełnia rozważania oparte na metodzie prakseologicznej. A wśród potocznych sentencji szczególnie wyróżnia jedną: „szacunek dla mistrzów i pogardę dla fuszerów”.

Prakseologiczna koncepcja metody oceny wyników pracy ma charakter uniwersalny. Jest użyteczna w pracy zarobkowej i niezarobkowej, w pracy indywidualnej i zespołowej, w życiu gospodarczym i sektorach publicznych, w podmiotach małych, średnich i dużych.

¹ ISCO-88, *International Standard Classification of Occupations*, wyd. ILO, Geneva 1990, s. 67, szerzej A. Polańska, *Zasady etyki zawodowej a rzeczywistość*, „Annales” 2003, s. 191–196.

² T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*, wyd. VII, Ossolineum, Wrocław 1982, s. 365–378 i 329–321.

Dostarcza także nauczycielowi szereg pożytecznych wskazówek do formułowania ocen wyników pracy dydaktycznej.

Do oceny **wyników pracy** uprawnionych jest wiele podmiotów, a to oznacza, że oceny tych samych wyników mogą się różnić. W gospodarce najłatwiej się ocenia wymierne wytwory pracy, tzn. produkty i usługi finalne. Dużo trudniej oceniać metody wytwarzania i sprawców. Tę myśl obrazuje medialny opis dotyczący firmy Nokia.

W czerwcu 2005 r. przebywał w Polsce Jorma Ollila, prezes fińskiej korporacji Nokia. W licznych wywiadach i artykułach dziennikarze skupili uwagę na ocenie produktu finalnego firmy, tj. na telefonie komórkowym, który w przeciągu kilku lat zdobył znaczące miejsce na rynku globalnym. Odpowiedzi prezesa na pytania o sposoby uczynienia tego produktu hitem światowym koncentrowały się na charakterystyce najważniejszych warunków, które pomogły firmie odnieść sukces rynkowy. Gdy go pytano, co osobiście zrobił, by z firmy bankrutującej wyłoniła się w krótkim okresie firma światowa, której marka jest kojarzona z Finlandią, opowiadał o swoim wykształceniu i umiejętnościach pozyskiwanych w praktyce, które wykorzystywał dla organizacji oszczędnej i wydajnej pracy całej załogi. Przekazane mediom informacje o produkcie, o metodach pracy i o sobie jako sprawcy naprawy i rozkwitu firmy, były oparte na faktach, które można sprawdzić. Te fakty eksponowały użyteczność, funkcjonalność i jakość produktu firmy dla klienta. Niewiele uwagi poświęcono metodom pracy i sprawcom sukcesu.

Ocena produktu przez klienta ma miejsce na każdym rynku, a więc lokalnym, krajowym, a nie tylko na rynku globalnym. Na tę ocenę wpływa jakość, cena, łatwość zakupu, niezawodność, bezpieczeństwo dla zdrowia, łatwość i czasokres użytkowania, estetyka, itp. Pozytywna ocena każdego „dotykalnego” produktu wykonanego przez indywidualnego rzemieślnika, usługodawcy, czy firmy daje szansę zdobycia i utrzymania konkurencyjnej pozycji na rynku. W publikacjach opisujących społeczny model gospodarki rynkowej można znaleźć określenie „klient jest królem”. Jest on istotnie ważnym podmiotem na tych rynkach, na których nie tłamszą wolności i inicjatywy gospodarczej monopoliści, mafie i politycy.

Nie jest możliwe wykonanie oceny rynkowej finalnego „produktu edukacyjnego”, gdyż nie ma on cech produktu materialnego. Produkt edukacyjny składa się z wielu cząstkowych „produktów” krystalizowanych w osobowości indywidualnych studentów na każdym zajęciu dydaktycznym. Zdolności studentów do przyswajania tych cząstkowych produktów są zróżnicowane i są tworzone w sposób zespołowy, przez wielu nauczycieli. Mają charakter trudno policzalny, ale są uchwytny przy pomocy oceny wyników konkretnych metod zajęć.

Prakseologiczne kryteria oceny **metod działań** praktycznych są trudniejsze niż metody oceny produktów w gospodarce. Wymagają analiz szczegółowych, często specjalistycznych kwalifikacji, znajomości norm, prawa i zasad organizacji stanowisk pracy. T. Kotarbiński zwraca uwagę na dwie ogólne zasady użyteczne dla tych ocen: oszczędność i wydajność. Każdą metodę pracy trzeba ocenić według oszczędności przestrzeni, czasu, materiałów i energii. Dziś dodałby pewnie zasoby środowiska naturalnego. Każde działanie gospodarcze ocenia się także w świetle wydajności mierzonej rozmaicie (w jednostkach naturalnych, umownych i pieniężnych). Definiuje: „*pracuje wydajniej ten, kto osiąga cenniejszy wytwór przy danym zużyciu środków*”.

W gospodarce ocena metod pracy stawia wiele znaków zapytania. Zarówno podział pracy wewnątrz firm jak i współpraca z otoczeniem zewnętrznym mogą być tak skomplikowane, że trudno ocenić, jakie czynności są użyteczne a jakie marnotrawne. Wielu uczestników zespołowych metod pracy nie ma świadomości sprawstwa, nie wiedzą, czy to co wykonują jest użyteczne, czy zbędne. Nie wiedzą także i tego, które zadania wykonują

oszczędnie i wydajnie. Nie potrafią ocenić przydatności swojego czynu dla finalnego produktu zespołu. Oceny metod i wyników indywidualnych w pracy zespołowej zawsze były trudne, lecz obecnie często są „poza kontrolą”. Dlatego łatwo dyletantom, kłamcom i karierowiczom obejmować kierownicze miejsca pracy. Sprzyja im mało komunikatywny obraz organizacji pracy w przedsiębiorstwach.

Zarówno w gospodarce jak i w edukacji ocena metod działań nie może być zatem wyłącznym zadaniem specjalistów, szefów i pracodawców. Każdy wykonawca zespołowej pracy, a taką jest praca nauczyciela akademickiego, ma potrzebę rozumieć sens, metody zadań, które wykonuje, by mógł dokonywać samooceny i ustalać swój wkład w tworzenie produktów finalnych. Jeśli ten wymóg nie jest spełniony, wtedy tworzy się warunki do patologicznych stosunków pracy (alienacji, atomizacji, lęku, „wyścigu szczurów”, donosicielstwa, nieuzasadnionych konfliktów, tworzenia hermetycznych „grupek wzajemnej adoracji”).

Ocena działań **sprawców** – osób, które organizują i kierują zespołami ludzkimi, niesie największe ryzyko popełniania błędów, gdyż wymaga analizy nie tylko faktów policzalnych, ale poznania motywacji osób podejmujących decyzje. Trawestując interesujący Manifest z Davos³ można zapisać: „*zadaniem kierownictwa uczelni jest służyć studentom, nauczycielom akademickim, współpracownikom, kapitałodawcom i społeczeństwu, oraz równoważyć ich sporne interesy*”. Służyć to znaczy więcej niż osiągać sukcesy mierzone ilością wydanych dyplomów licencjackich i magisterskich. Służyć to znaczy brać pod uwagę potrzeby ludzi, z którymi kierownictwo współpracuje. Te potrzeby są rozmaite, a ich równoważenie wymaga pomysłowości, trudu i wysiłku, a nade wszystko poznawania i rozumienia „swoich” ludzi. Do oceny wyników pracy rektorów, dziekanów, dyrektorów i kanclerzy są kompetentni nie tylko studenci i kapitałodawcy, ale także nauczyciele akademicy, bezpośredni współpracownicy, specjaliści, i reprezentanci tych podmiotów, z którymi bezpośrednio współpracują. Dlatego oceny sprawców, podobnie jak oceny produktów i metod pracy wymagają obiektywnych kryteriów.

Bardzo znamienne jest to, że T. Kotarbiński charakteryzując prakseologiczną koncepcję ocen praktycznych pominął wyniki w postaci dochodów, płac, zysków i dywidend. Jeżeli więc w Polsce dla wielu nauczycieli akademickich jedynym kryterium oceny wyników pracy jest uzysk pieniężny, znaczy to, mamy do czynienia z sytuacją nienormalną, patologiczną, która odzwierciedla maksymę K. Marksa „byt określa świadomość”.

Z opisanych prakseologicznych metod oceny pracy ludzkiej, najbardziej przydatna w edukacji jest metoda polegająca na analizie metod szczegółowych realizowanych w edukacji. Nie jest zatem przypadkiem fakt, że w Słowniku ISCO-88 wyliczono aż sześć zadań dydaktycznych, które wiążą eksponują metody. Każde zadanie wymaga innych metod, a każda metoda pozwala tworzyć inne części „produktu edukacyjnego”.

4. Aksjologiczne kryteria oceny pracy nauczyciela

Silną motywacją dla nauczycieli do podejmowania ambitnych zadań w pracy jest szansa osiągnięcia wyników dających świadomość sprawstwa i zadowolenie. Dlatego nie wystarczy refleksja nad prakseologicznymi metodami ich analizy. Potrzebna jest także refleksja nad pracą człowieka jako wartością tworzącą dobro.

³ H. Steinmann, J. Schreyogg, *Zarządzanie*, Wyd. Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 1992, s. 59.

Aksjologiczne kryteria oceny pracy według ujęcia Jana Pawła II w Encyklice o pracy ludzkiej⁴ stanowią fantastyczne a zarazem rewolucyjne wyzwanie i zadanie dla każdego człowieka. Rzadko się o nich pisze i dyskutuje. Ich zastosowanie w działaniu zalicza się do działań wyjątkowych. Gdy się człowiekowi uda je poznać, zrozumieć i stosować znajduje wielowymiarowe znaczenie pracy, co czyni go szczęśliwym. Tę rzeczywistość chyba poznał Cyprian Norwid, gdyż napisał: „*Piękno jest na to, by zachwycalo do pracy, praca na to, by się zmartwychwstało*”.

Dla zobrazowania koncepcji pracy Jana Pawła II trzeba kilka myśli z Encykliki o pracy ludzkiej przytoczyć.

1. *Praca oznacza każdą działalność, jaką człowiek spełnia, bez względu na charakter i okoliczności. Praca wyróżnia człowieka spośród reszty stworzeń.*

2. *Celem jakiegokolwiek pracy spełnianej przez człowieka, choćby była to praca najbardziej służebna, monotonna, w skali społecznego wartościowania wręcz upośledzająca, pozostaje zawsze sam człowiek.*

3. *Praca jest dobrem człowieka – dobrem jego człowieczeństwa – przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowiek, a także poniekąd bardziej się staje człowiekiem.*

4. *Chociaż związana z wysiłkiem, praca nie przestaje być dobrem i dlatego człowiek rozwija się poprzez umiłowanie pracy. Ten pozytywny, twórczy i wychowawczy charakter pracy musi stanowić podstawę współczesnego myślenia, wartościowania i stanowienia o niej.*

5. *Praca w swym podmiotowym wymiarze jest zawsze działaniem osoby, a zatem uczestniczy w niej cały człowiek, uczestniczy ciało i duch bez względu na to, czy jest to praca fizyczna, czy umysłowa.*

6. *Każda praca – zarówno fizyczna, jak umysłowa łączy się nieodzownie z trudem. Ów trud stanowi zapowiedź śmierci. Znosząc trud pracy w zjednoczeniu z Chrystusem ukrzyżowanym za nas, człowiek współpracuje w pewien sposób z Synem Bożym w odkupieniu ludzkości.*

7. *Praca ma to do siebie, że łączy ludzi – i na tym polega jej siła społeczna: siła budowania wspólnoty.*

Jan Paweł II nie różnicuje pracy człowieka na odpłatną i nieodpłatną, obu rodzajom pracy stawia te same wymagania. Podkreśla, że każda praca może być dobrem niezależnie od jej charakteru i wysiłku, jakiego wymaga oraz trudu – czyli cierpienia, jakim dotyka człowieka. Dlatego w utworze poetyckim powie: „*cała wielkość pracy znajduje się wewnątrz człowieka, przez pracę człowiek dojrzewa, ona niesie natchnienie trudnego dobra, od niej się to zaczyna, co narasta w sercu i w myśli*”⁵. Dlatego praca ma dwa wymiary – duchowy i społeczny.

Wymiar duchowy oznacza podmiotowość człowieka, jego godność, zdolności do rozumnego poznawania i doskonalenia pracy, do decydowania o niej, do urzeczywistniania w niej wartości dodatnich, obejmowanych mianem dobra, prawdy, piękna, ale też wartości ujemnych, czyli różnego rodzaju form zła. Z kolei wymiar społeczny oznacza, że człowiek pracuje dla innych ludzi wykonując potrzebne produkty i usługi, że jego praca wymaga takiej organizacji, która czyni ją owocną, że pracując współpracuje z innymi rozwijając naukę, technikę i kulturę, że za swój wysiłek uzyskuje wynagrodzenie, które mu pozwala żyć z własnej pracy.

⁴ Jan Paweł II, *Encyklika o pracy ludzkiej*, Wyd. Pallotyńskie, Gdańsk 1981, s. 13–82.

⁵ K. Wojtyła, *Kamieniolom*, [w:] *Poezje i dramaty*, Znak, Kraków 1987, s. 46.

Jeśli spojrzymy na pracę nauczyciela akademickiego w świetle koncepcji Jana Pawła II, to dostrzeżemy w niej ogromne wartości w wymiarze społecznym i duchowym. Dostrzeżemy także i to, że te dwa wymiary się ze sobą łączą.

Podstawowym wymiarem w pracy nauczyciela jest to, że w codziennych swoich zadaniach może współpracować ze studentami i wspólnie z nimi **wzbogacać ich wiedzę ogólną i fachową**. Od przygotowania się nauczyciela do tego zadania i od zastosowanych metod pracy zależą wyniki. Ta powinność zawodu ma głęboki sens, jest bardzo cenna, a zarazem trudna i wymaga dużego wysiłku. Przekazywać studentom wiedzę w taki sposób, by każdy z nich na każdym zajęciu rozumiał jej użyteczność i włączał ją do swojego dotychczasowego zasobu wiedzy, to klucz czyniący wysiłek nauczyciela dobrą pracą. Ten efekt się uzyskuje, jeśli się łączy wiedzę teoretyczną z wiedzą praktyczną w myśl zasady „*teoria bez praktyki jest jałowa a praktyka bez teorii jest błędna*”. Ustalanie oceny osiągniętych wyników na poszczególnych zajęciach w początkowym etapie pracy nauczyciela może być trudne, ale w miarę zdobywania doświadczenia te oceny stają się obiektywne. Można je opierać na różnych metodach – prosić studentów o podsumowanie zajęć, prosić kilku z nich o przeczytanie notatek wykonanych na zajęciach, zapraszać kilka osób po każdym zajęciu na konsultacje, by usłyszeć odpowiedzi na zadane pytania na zajęciach i o nich podyskutować, sprawdzać w pracach pisemnych itp.

Oprócz powinności przekazu wiedzy, wysoka wartość codziennej pracy nauczyciela akademickiego polega na tym, że może **wzmacniać motywację studentów** do systematycznej pracy, do kształtowania zainteresowań faktami fachowymi związanymi ze studiowanym kierunkiem, do samodzielnej pracy i do wiary we własne możliwości. Jeśli się z przydzieloną grupą lub rocznikiem studentów prowadzi zajęcia kilka godzin w każdym tygodniu przez dwa semestry (wykłady i ćwiczenia, warsztaty lub konwersatoria), wtedy dość dobrze się ich poznaje i można im udzielać indywidualnych konsultacji, chwalić dobrze wykonane zadania, różnicować wymagania w zależności od indywidualnych możliwości. Te właśnie powinności mocno wyeksponowano w Słowniku ISCO-88. Te powinności są wtedy wykonalne, jeśli kierownictwo uczelni zorganizuje rozsądne metody pracy a nauczyciel pracuje na jednym etapie, jego wynagrodzenie jest sprawiedliwe i ma czas zarówno na przygotowanie się do pracy dydaktycznej, jak i na prowadzenie badań i publikacje.

Trzeci rodzaj produktu edukacyjnego bardzo potrzebnego studentom w Polsce to uczenie ich na studiach **metod pracy zespołowej**. Ideologia okresu PRL była skierowana na wzmacnianie dezintegracji całego społeczeństwa, poczynając od szkół podstawowych. Naprawa szkód wyrządzonych w tamtym okresie w nowym etapie dziejów nie została podjęta. Indywidualizm, niezdrowa konkurencyjność między ludźmi i podmiotami pogłębiła procesy dezintegracji. Ten fakt wpływa negatywnie na warunki życia i pracy nauczycieli i studentów. Dlatego tak potrzebne jest przekonanie studentów o tym, że człowiek jest istotą społeczną, że w dobrze zorganizowanych grupach osiągnie się cele znacznie mniejszym wysiłkiem i z większą satysfakcją. O tej powinności nauczycielskiej nie mówi się w ISCO-88, gdyż nauczyciele w wolnych demokratycznych krajach wykonywaną wieloraką zespołową pracę studentów traktują jako zjawisko naturalne.

Reasumując, opisane powinności w wymiarze prakseologicznym i aksjologicznym może podjąć każdy nauczyciel akademicki. Gdyby w każdej uczelni w sposób jawny w taki dobry sposób pracowało choćby 20% nauczycieli, to wyniki ich pracy zostałyby dostrzeżone nie tylko przez studentów, lecz stałyby się bodźcem do refleksji dla innych nauczycieli. W ten sposób można byłoby skutecznie naprawiać pracę dydaktyczną wyższych uczelni. Byłaby to oddolna metoda naprawy, nazwana przez pozytywistów pracą organiczną.

5. Zakończenie

W referacie podejmującym kwestie etyki pracy w zawodzie nauczyciela akademickiego nie można było pominąć tematu powinności fachowych nauczyciela definiowanych w publikacjach opartych na badaniach naukowych i wiedzy zdroworozsądkowej. Dlatego wykorzystano słownik ISCO-88 Międzynarodowej Organizacji Pracy. Wyszczególnione w nim powinności, które, gdyby były rzetelnie wykonywane, tworzyłyby dobro dla studentów, kierownictw uczelni i społeczeństwa. Na podkreślenie zasługuje fakt, że te powinności nie są nowym ujęciem w 20 wieku. Podobne powinności popularyzowali filozofowie starożytnej Grecji. Dlatego myśl o prakseologicznych a także o aksjologicznych kryteriach oceny pracy przedstawiona w referacie nie mogła być oderwana od wiedzy ludzkiej gromadzonej przez wieki a popularyzowanej w słownikach i encyklopediach.

W naszej praktyce realizacja powinności przez nauczycieli bardzo odbiega od opisanych w referacie wymogów. Gdy się pracuje w dwóch uczelniach, a niekiedy w trzech, gdy się prowadzi zajęcia w jednym semestrze dla kilkuset studentów, gdy się dzieli jedną dyscyplinę wiedzy na kilka osób, gdy się nie opiera dydaktyki na własnych badaniach, gdy się sprawdza wiedzę studentów przy pomocy testów, bardzo trudno osiągnąć wyniki merytoryczne tej pracy. Można ponadto nie mieć wyrzutów sumienia z powodu takiej pozornej pracy, gdy się uważa, że zewnętrzne warunki do niej zmuszają. Straty z powodu takiej pracy ponoszą studenci i społeczeństwo. Ona niszczy także nauczycieli. Nie można żyć godnie, jeśli się nie dostrzega użyteczności własnej pracy.

Fachowa i etyczna praca pełni fundamentalną rolę w życiu człowieka, a jeśli ona staje się źródłem nadmiernego stresu, trzeba samemu zrobić wszystko, co możliwe, by ją naprawić. Nie warto czekać na mitycznego „Godota”.

Jan Paweł II w Encyklice o pracy ludzkiej napisał: *„Praca ludzka stanowi klucz, i to chyba najistotniejszy klucz do całej kwestii społecznej, jeżeli staramy się ją widzieć pod kątem dobra człowieka. Ów klucz – praca ludzka – nabiera znaczenia podstawowego i decydującego, ażeby życie ludzkie uczynić bardziej ludzkim”*.

Gdy praca dydaktyczna jest dobra, gdyż wzbogaca wiedzę studentów, wpływa pozytywnie na ich postawy i charaktery oraz wprowadza ład w stosunki międzyludzkie w szkołach, staje się także dobrem dla nauczyciela akademickiego. Czyni go wolnym i godnym. A być godnym i wolnym w obecnym czasie w Polsce to rzecz rzadka i wielka. Warta zachodu.

Ethics in Teaching at University Level

Summary

In all the volumes of *Annales. Ethics in Economy* there are several interesting papers about the ethics of teaching in academic schools. I would like to add my paper to this collection at the conference in 2007.

In my paper I write about my own experiences during the work with students in several schools. In this description I use the method of job analysis recommended by the International Labour Organization in Geneva: the praxeological method of prof. Kotarbiński and an encyclical of John Paul II.

I attempt to prove the thesis that teaching of ethics to students makes sense and gives results only when the teacher is able to convince young people to the value of honest work in their personal lives. This thesis may be promoted by positively motivated teachers and well organized working processes in the school.

Key words: *knowledge, truth, values, motivation, courage*