

Jolanta Miluska

Uniwersytet wobec zmiany kulturowej w Polsce

Pedagogika Szkoły Wyższej nr 2, 11-23

2013

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.

Jolanta Miluska

Uniwersytet Szczeciński

Uniwersytet wobec zmiany kulturowej w Polsce*

Długo oczekiwana przez wielu Polaków transformacja systemowa spostrzegana jest głównie w kategoriach demokratyzowania się struktur państwowych oraz rozwoju gospodarki rynkowej. Stwarza ona także nowe sytuacje mające wymiar i konsekwencje psychologiczne. Dla człowieka wyzwaniem staje się pojawienie się nowych reguł życia społecznego oraz względnie nowych wartości kulturowych stanowiących ich podstawę. Są one efektem silniejszego niż wcześniej podlegania wpływowi standardów europejskich oraz światowych. A zatem poza politycznym, ekonomicznym, demograficznym czy społecznym kontekstem zmiany istnieje jej wymiar kulturowy i psychologiczny, ten, który określa zasady funkcjonowania osób, grup społecznych, a także instytucji, w tym uniwersytetu.

Kulturowy wymiar transformacji systemowej

Istnieje już dość długa tradycja myślenia na temat związku między kulturą i procesami społecznymi oraz gospodarczymi. Najbardziej znany wykład na ten temat przedstawił Max Weber, dowodzący związku między wartościami promowanymi przez religię protestancką i wysokim poziomem rozwoju gospodarczego przyczyniającego się do zamożności społeczeństw¹. Współczesne obserwacje przyczyniają się do renesansu tego sposobu myślenia, osłabionego wcześniej przez pewne prądy intelektualne (marksizm) oraz wydarzenia historyczne (doświadczenia drugiej wojny światowej), zniechęcające do teorii hierarchizujących różne kultury. Choć

* Artykuł jest poszerzoną wersją wykładu inauguracyjnego, wygłoszonego przez autorkę 3.10.2013 r. na Wydziale Humanistycznym Uniwersytetu Szczecińskiego.

¹ M. Weber, *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, przeł. T. Miziński, Wydawnictwo Test, Lublin 1994.

niemal na całym świecie istnieje akceptacja dla modelu wolnorynkowego, to jednak tylko w niektórych krajach rozwija się on dobrze. Za jeden z istotnych powodów tego uznaje się ponownie typ kultury, od której zależy ma to, czy jednostka będzie pracowita, twórcza, zdyscyplinowana i nastawiona na współpracę, czy też w jej orientacji przeważać będą bierność, chaotyczność i nieufność.

Czym jest kultura? Istnieje wiele koncepcji i definicji kultury. Wedle jednego z podejść pojęcie kultury odnieść można do symboli, wzorów, rytuałów i wartości obecnych w życiu różnych grup i kategorii społecznych. Stąd można wyróżnić specyficzne kultury tych grup lub też mówić o poziomach (warstwach) kultury, takich jak: kultura organizacyjna związana z rolą i stanowiskiem w miejscu pracy, kultura klasy społecznej, kultura związana z wykształceniem, zawodem lub wykonywaną pracą, kultura pokoleniowa, kultura grup płciowych, kultura grupy regionalnej, etnicznej, religijnej lub językowej oraz kultura narodowa², ta, która będzie przedmiotem dalszej analizy.

Istnieje szereg koncepcji wymiarów kultur narodowych³, a potwierdzonymi przez nie jest wymiar dużego/małego dystansu władzy, indywidualizmu/kolektywizmu oraz męskości i kobiecości kulturowej. Dodać można do nich także wymiar „unikanie niepewności”, który, choć ustalony tylko w badaniach Geerta Hofstede, jest szczególnie ważny jako kryterium zmian dokonujących się we współczesnym świecie oraz długo/krótkoterminową orientację życiową (dynamizm konfucjański), który prezentuje wartości znane wprawdzie na Zachodzie (np. wytrwałość, oszczędność, poczucie wstydu), lecz jednocześnie niezwiązane w jakikolwiek sposób z wynikami badań prowadzonych w społeczeństwach zachodnich.

² G. Hofstede, *Kultury i organizacje*, przeł. M. Durska, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2000.

³ A. Inkeles, D.J. Levinson, *National character: The study of modal personality and sociocultural systems*, w: *The Handbook of Social Psychology*, red. G. Lindzey, E. Aronson, McGraw-Hill, New York 1969, s. 418–506; G. Hofstede, *Culture's consequences: International differences in work-related values*, Sage Publications, Beverly Hills 1980; Chinese Culture Connection, *Chinese values and the search for culture – free dimensions of culture*, „Journal of Cross-Cultural Psychology” 1987, nr 18, s. 143–164; S.H. Schwartz, *Universals in the content and structure of value. Theoretical advances and empirical tests in 20 countries*, w: *Advances in experimental social psychology*, vol. 25, red. M. Zanna, Academic Press, New York 1992, s. 1–65.

Transformacja systemowa zachodząca w Polsce może zostać opisana jako proces i zadanie zmiany dotychczas obowiązujących pozycji na pierwszych czterech wymiarach kulturowych i przesunięcie:

1. Od dużego (stosunki hierarchiczne) do małego (stosunki równościowe) dystansu władzy; oznacza to konieczność rezygnacji z koncepcji, że władza instytucji, organizacji i osób nie jest jednakowa i przyjęcia założenia o małych różnicach między pozycjami społecznymi. Przyjęcie orientacji równościowej oznacza zatem uznanie tego samego prawa do sprawowania władzy oraz równość praw osób i dostęp do dóbr zależny nie od pozycji w strukturze społecznej, lecz od wysiłku i jego efektów⁴. Nową praktykę społeczną realizowaną na podstawie koncepcji małego dystansu władzy wyraża partnerski sposób funkcjonowania członków takich instytucji, jak: rodzina, szkoła, społeczności lokalne i miejsce pracy⁵.
2. Od kolektywizmu do indywidualizmu: oznacza to osłabienie znaczenia wartości grupy i związanej z nią standardów: tożsamości zbiorowej, solidarności, lojalności, podporządkowania i współpracy na rzecz wartości indywidualistycznych: autonomii, inicjatywy, twórczości, tolerancji (indywidualizm intelektualny) i bogatego w doświadczenia i przyjemności życia (indywidualizm afektywny⁶) oraz prywatności.
3. Od kobiecości kulturowej do męskości kulturowej; to przejście wyraża osłabienie znaczenia wartości ciepłych związków interpersonalnych, skromności, opieki nad słabszymi i przywiązania do niematerialnej strony życia i wzrost znaczenia wartości osiągnięć, asertywności, siły oraz zawodowego i materialnego sukcesu.
4. Od unikania niepewności (nowych sytuacji) do otwartości na nowe sytuacje: w tym przypadku transformacja społeczna oznacza rezygnację z sytuacji pewnych i przez to bezpiecznych, ograniczenie orientacji defensywnej chroniącej *status quo* i większą akceptację dla sytuacji wcześniej nieznanych czy nieustrukturyzowanych, lecz dających szansę rozwoju.

⁴ J. Reykowski, *Ukryte założenia normatywne jako osiowy składnik mentalności*, w: *Orientacje społeczne jako element mentalności*, red. J. Reykowski, K. Skarżyńska, M. Ziółkowski, Wydawnictwo Nakom, Poznań 1990, s. 28–32.

⁵ G. Hofstede, *Kultury i organizacje...*

⁶ S.H. Schwartz, *Individualism – collectivism. Critique and proposed refinements*, „Journal of Cross-Cultural Psychology” 1990, nr 21, s. 139–157.

Transformacja systemowa jako akulturacja

Pogląd, iż jednym z aspektów transformacji systemowej jest zmiana w wymiarze kulturowym, polegająca na adaptacji nowych wartości kulturowych, pozwala na analizę tego zjawiska w kontekście procesu akulturacji. Koncepcje akulturacji rozwijane są od schyłku XIX wieku, najpierw jako koncepcje antropologii amerykańskiej odnoszące się do założeń kulturowych. W Europie uważano akulturację za synonim lub odmianę procesu dyfuzji, czyli przenikania elementów jednej kultury do drugiej. Także współczesne teorie akulturacji są narzędziem interpretacji żywiołowych procesów przeobrażeń kulturowych oraz instrumentem sterowania nimi, wykorzystywanymi przede wszystkim w antropologii kulturowej. Tak więc geneza tych teorii zdecydowała o ich najbardziej rozpowszechnionej wersji, w której przyjmuje się, że akulturacja oznacza zjawisko wywołane stałym, nieincydentalnym kontaktem jednostek i grup pochodzących z różnych kultur. Kontakt ten, głównie bezpośredni, choć w niektórych przypadkach także i pośredni (środki masowego przekazu, ustawodawstwo), prowadzi do stopniowej zmiany we wzorach kultury jednej lub obu (wszystkich) grup, która dotyczy nie tylko aktualnych uczestników procesu, ale też następnych generacji. Przekształcenia te polegają na adaptacji obcych treści do własnej kultury, na eliminacji niektórych treści kultury rodzimej, na modyfikacji elementów pozostałych i na tworzeniu treści synkretycznych, co prowadzi do wzrostu podobieństw i zmniejszania się różnic w kontaktujących się systemach⁷. Tak więc transformacja ustrojowa dokonuje się w wyniku kontaktu z inną kulturą, stanowiącą wzór pożądaných standardów, adaptacja których czyni ową transformację możliwą.

Kontakt między dwiema różnymi kulturami powinien prowadzić do wzajemnego wpływu i modyfikacji systemów, niemniej jednak najczęściej jedna z kultur stara się zdominować drugą, co uzasadnia rozróżnienie między dominującą grupą i akulturującą się grupą. Tak jest w przypadku polskiej transformacji ustrojowej, polegającej na przyswojeniu wartości pochodzących z kultury wspierającej system rynkowy, przede wszystkim więc z kultury amerykańskiej. Możliwe są wszelako też zmiany w gru-

⁷ A. Posern-Zieliński, *Akulturacja*, w: *Słownik etnologiczny. Terminy ogólne*, red. Z. Staszczak, PWN, Warszawa-Poznań 1987, s. 17–19.

pie dominującej: większe niż dotąd zbliżenie (wartości, instytucji, osób) z państwami o innym dotąd systemie może prowadzić do migracji, większej różnorodności kulturowej, może wpływać na postawy (tolerancja *vs* uprzedzenia i dyskryminacja), a nawet na politykę (ustawy dotyczące imigrantów, kulturowy pluralizm, system edukacji, dwujęzyczność⁸).

Choć koncepcje akulturacji akcentują przede wszystkim interakcje różnych systemów etnicznych, to niekiedy pojęcie akulturacji odnosi się także do efektów transmisji treści kulturowych między segmentami tego samego systemu społeczno-kulturowego, np. między klasami czy warstwami. W odniesieniu do transformacji ustrojowej oznacza to możliwość adaptacji systemu wartości prezentowanego przez bardziej świadome potrzeby rozwoju społeczno-gospodarczego elity.

Zmiany zachodzące pod wpływem obcej kultury dotyczyć mogą zarówno grup, jak i jednostek. W klasycznych ujęciach uwzględniano wyłącznie poziom grupowy⁹, lecz obecnie mówi się także o akulturacji psychologicznej dotyczącej osób¹⁰.

Jednostkowa akulturacja oznacza zmiany, jakich doświadcza osoba w kontakcie z innymi kulturami, natomiast akulturacja grupowa polega na zmianach, których podmiotem jest własna grupa odniesienia i których w dalszej konsekwencji doświadczają jej członkowie. Jeśli kontakt jest podtrzymywany, zmiany na poziomie jednostkowym i grupowym postępują sukcesywnie: jednostka zmienia się zarówno w wyniku wpływu obcej grupy, jak i działania zmieniającej się grupy własnej.

Analogicznie można opisać efekty transformacji systemowej. Generalnie zorientowana jest ona na przekształcenia systemu społecznego (modyfikacja instytucji państwowych, zmiana typu więzi społecznych), ekonomicznego (na ogół wprowadzenie gospodarki rynkowej) i – zgodnie z przyjętym tu założeniem – kultury, jednak nie mniej ważne, choć nie-

⁸ J.W. Berry, Y.H. Poortinga, M.H. Segall, P.R. Dasen, *Cross-cultural psychology. Research and applications*, Cambridge University Press, Cambridge 1992, s. 271–291.

⁹ R. Redfield, R. Linton, M.J. Herskovitz, *Memorandum on the study of acculturation*, „*American Anthropologist*” 1936, nr 38, s. 149–152.

¹⁰ J.W. Berry, *Acculturation and psychological adaptation: A conceptual overview*, w: *Ethnic psychology: Research and practice with immigrants, refugees, native peoples, ethnic groups and sojourners*, red. J.W. Berry, R.C. Annis, Swets & Zeitlinger, Amsterdam–Lisse 1988; J.W. Berry, *Immigration, acculturation and adaptation*, „*Applied Psychology: An International Review*” 1997, nr 46, s. 5–68.

doceniane, są zmiany na poziomie jednostkowym. Odnoszą się one do reakcji na stres związany ze zmianą społeczną, kształtowania (się) postaw obywateli wobec tego procesu, stopnia przyswojenia nowych standardów kulturowych, przekształceń tożsamości osobistej i społecznej („Czy jeszcze Polak?”, „A może Europejczyk lub obywatel świata?”) i nowych zachowań wywołanych tymi czynnikami.

Jakie jest źródło wiedzy o nowych standardach kulturowych i związanych z nimi oczekiwaniach dotyczących zachowania człowieka i sposobu funkcjonowania grup i instytucji? Kształtowanie się postaw wobec transformacji systemowej jest efektem długiego procesu, w którym uczestnicy procesu transformacji angażują się w kolejne stadia procesu zmiany:

1. Poznają najpierw ideę transformacji w wymiarze kulturowym poprzez lekturę ustaw (włączając w to konstytucję, która eksponuje szczególnie cenione wartości, np. wolność czy sprawiedliwość), poznawanie proreformatorskich programów partii politycznych (wypowiedzi polityków, dokumenty, audycje radiowe i telewizyjne, artykuły prasowe).
2. Poznają system wartości związanej z transformacją „w działaniu”, a więc:
 - w sferze pracy zawodowej, gdzie spotykają się z nowymi dla siebie wartościami decydującymi o przydatności pracownika i kryteriach jego oceny (asertywność, dyspozycyjność, kreatywność, konkurowanie, mistrzostwo),
 - w sferze życia rodzinnego (androginia w pełnieniu ról rodzinnych, akceptacja kohabitacji i samotnego macierzyństwa, prymat rodziny nuklearnej nad wielopokoleniową, dyferencjacja norm i wartości członków rodziny¹¹,
 - w sferze życia towarzyskiego (zmniejszanie się kręgu przyjaciół związane z instrumentalnym charakterem tych związków, nakładanie się spraw prywatnych i zawodowych, „biznesowy” sposób spędzania wolnego czasu),
 - w sferze publicznej (prymat wartości sprawnościowych nad moralnymi).

¹¹ Z. Tyszka, *System metodologiczny wieloaspektowej integralnej analizy życia rodzinnego*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2001.

3. Uświadamiają sobie niezgodność między dotychczas obowiązującym oraz uznawanym a nowym systemem wartości i często brak lub niepełne własne przyzwolenie dla standardów związanych z transformacją – można tu mówić o konflikcie kulturowym i psychologicznym.
4. Doświadczają kryzysu objawiającego się najpierw silnymi i zwykle negatywnymi reakcjami emocjonalnymi, włączając w to problemy tożsamościowe, a potem próbami wypracowania dającej się zaakceptować formy adaptacji do nowej sytuacji.

Uniwersytet wobec nowych wartości

W nawiązaniu do koncepcji akulturacji można przyjąć, że istnieją cztery możliwe typy postaw (reakcji) wobec zadań związanych z transformacją, które wynikają ze stosunku do dotychczasowych i nowych wartości¹². Opisują one wybory osób, czy grup społecznych, określają także zasady funkcjonowania instytucji społecznych, w tym uniwersytetu:

1. Separacja, czyli utrzymanie dotychczasowego kanonu wartości z pominięciem nowego; tutaj osoba wykazuje brak zainteresowania nowymi podstawami funkcjonowania, przedkładając nad nie wcześniej przyswojone i uznane. Najczęściej orientację tę przejawiają osoby słabo wykształcone, nieprzygotowane ze względu na brak kwalifikacji. W przypadku uniwersytetu chodzi raczej o motyw silnego przywiązania do wcześniej obowiązujących zasad, do starego stylu. Jest to wizja uniwersytetu wyalienowanego, niewrażliwego na zmiany społeczne, niezdolnego do korzystania z nowej oferty kulturowej. Piękny statek, który coraz bardziej dryfuje. Z uwagi na zasady organizacji nauki i szkolnictwa wyższego rozwiązanie to nie odnosi się do polskich uczelni, jeśli nie chcą zamknąć swoich podwoi. Niezdolność adaptacyjna dotyczy raczej pracowników, którzy nie akceptując nowych zasad funkcjonowania uniwersytetu, mogą tracić motywację do pracy, a nawet rozważać zasadność jej kontynuowania. Byłaby to radykalna forma odrzucenia nowego uniwersytetu, łącząca się niekiedy ze stratą najbardziej wykwalifikowanej kadry.

¹² J. Berry, *Acculturation as varieties of adaptation*, w: *Acculturation: Theory, models and some new findings*, red. A. Padilla, Westview, Boulder, Co 1980, s. 9–25.

2. Marginalizacja, czyli życie „poza kulturą”; osoby zmarginalizowane nie cenią ani wartości kreujących system stary, ani nowy, cechuje je alienacja i anomia. Marginalizacja może być skrajnie silną reakcją na zmianę społeczną i związany z nią stres (akulturacyjny). Dochodzi tu nie tylko do odrzucenia wartości, ale także do szeregu innych zmian na poziomie jednostkowym i grupowym. Te pierwsze to agresja, negatywizm, radykalizacja poglądów, ale też pogorszenie subiektywnych aspektów jakości życia: depresja, lęk, niepewność, poczucie marginalizacji, symptomy psychosomatyczne i kryzys tożsamości. Na poziomie grupowym można obserwować różne przejawy dezintegracji społecznej, kiedy to dotychczasowe wzorce władzy, relacji międzyludzkich i podstawy dobrostanu przestają obowiązywać lub słabną. W efekcie dochodzi do zakłócenia funkcjonowania instytucji, a osłabienie dotychczasowego systemu aksjologicznego i normatywnego powoduje właściwą anomii dezorganizację w zakresie stosunków interpersonalnych i międzygrupowych, stając się zaczynem wyłonienia nowych reguł będących często w opozycji do wcześniej obowiązujących standardów. Jest to możliwy, choć mało prawdopodobny scenariusz zmian w obrębie całego uniwersytetu, chroni go tradycja, chroni go etos nie pozwalający na powszechne odstępstwo od uznawanych i przyswojonych w społeczności akademickiej norm regulujących zachowanie jej członków. Jest jednak możliwa reakcja marginalizacji w odniesieniu do poszczególnych osób czy grup pracowniczych.
3. Asymilacja, czyli przyswojenie nowych wartości kulturowych i rezygnacja z dotychczasowych; tutaj większe znaczenie ma przyjęcie standardu partnerstwa, indywidualizmu, męskości kulturowej oraz otwartości na nowe sytuacje, a mniejsze znaczenie – tożsamość kulturowa oparta na wartościach dotychczasowych, a opozycyjnych wobec powyższych. Asymilację wybierają ci, którzy tylko w nowym kanonie wartości upatrują szanse rozwoju osobistego i społecznego, a także realizacji węziej pojętych interesów. Wybierają ją także te osoby, które nie znają lub nie są przywiązane do dotychczasowego kanonu wartości. Asymilujący się uniwersytet – instytucja i środowisko społeczne – w coraz wyższym stopniu przyswaja zasadę konkurencji zarówno międzyuczelnianej (udział w rankingach uczelni), jak i pracowniczey. Służy temu tzw. parametryzacja różnych aspektów pracy naukowej,

która, stanowiąc kryterium porównań, jednocześnie zmienia motywacyjne podstawy tej pracy. To, co wcześniej wyrażało autentyczną potrzebę dociekań, pasję naukową, którą najczęściej wieńczył tytuł profesora, będący ukoronowaniem przebytej drogi, teraz oznacza wymuszone formalnie osiągnięcie kolejnych stopni naukowych. Nadmierne kontrole i nastawienie na ilość może osłabić to, co było i powinno pozostać psychologiczną podstawą aktywności naukowej. Zmiana dotyczy też charakteru pracy grupowej. Zespół naukowy pracujący pod kierunkiem profesora, utworzony przez ludzi dzielących wspólną pasję, zmienia się w *team* ludzi zorganizowany w celu uzyskiwania koniecznych punktów.

Asymilacja nowych wartości oznacza także dopasowanie się uniwersytetu do zasad rynkowych, pościg za często doraźnym popytem, a także samodzielne radzenie sobie w pozyskiwaniu środków na badania, czego instrumentem stało się rozbudowanie, masowe kształcenie, także odpłatne. Trudno w takich warunkach sprostać wymogom wysokiej jakości nauczania, kiedy wykład stał się usługą, a nawet towarem. Komercjalizacja szkolnictwa wyższego pozostaje w opozycji do powagi środowiska akademickiego.

Asymilacja wartości partnerstwa to kolejny czynnik zmieniający etos uniwersytetu. Nowy charakter relacji między pracownikami oraz profesorem i studentem wyraża choćby obowiązujące nazewnictwo: pojęcie mistrza, uczonego, zastąpiono bardziej neutralnym, równościowym pojęciem naukowca czy nauczyciela akademickiego. Powaga, autorytet, ale i hierarchia kryjąca się za terminem *Profesor* znikają zastępowane koleżeńskimi stosunkami, które ułatwia i uprawomocnia coraz powszechniejsza komunikacja drogą elektroniczną z nieodzownym nagłówkiem: „*Witam!*”

Jednocześnie jednak wyższa akceptacja otwartości na nowe doświadczenie owocuje gotowością do eksperymentowania, do realizowania zmieniających się scenariuszy, łącznie ze zmianą miejsca pracy czy studiów. Wyjaśnia to między innymi duże zainteresowanie studiami zagranicznymi naszych studentów, którymi poza ciekawością poznawczą w odniesieniu do studiowanej dyscypliny, kieruje na pewno potrzeba nowych doznań, gotowość zmierzenia się z wyzwaniem, które przynoszą nieznanne wcześniej miejsca, sytuacje i ludzie.

4. Integracja – postawa najbardziej oczekiwana, czyli utworzenie syntezy wartości „starych” i „nowych”; w tym przypadku osoba ceni sobie przynajmniej niektóre dotychczasowe podstawy funkcjonowania, ale też dostrzega zalety nowych, np. pragnie utrzymać wysoką rolę związków zawodowych (element kolektywizmu i kobiecości kulturowej) w nowoczesnie zarządzanych przedsiębiorstwach (element indywidualizmu i męskości kulturowej). W odniesieniu do uniwersytetu jest to próba połączenia doświadczenia i tradycji z nowymi wyzwaniem, choćby upowszechnieniem się demokratycznych zasad zarządzania, koniecznością konkurencyjności na rynku naukowym i edukacyjnym, a także nowymi, elektronicznymi sposobami pozyskiwania, przechowywania i rozpowszechniania informacji. Łatwo tu o opisaną wcześniej pułapkę asymilacji i np. kształcenie wąskich specjalistów zgodnie z wymaganiami danego „sezonu gospodarczego” czy zastępowania mądrości, u podstaw której znajduje się szeroka wiedza, zakorzeniona w historii i ukonstytuowanej tożsamości, sprawnością korzystania z Internetu w poszukiwaniu informacji. „Homer” nie powinien być tylko nazwą edytora stron w sieci. Przykładem dobrze rozumianej integracji są z kolei badania interdyscyplinarne oraz poszerzanie kręgu współpracowników poprzez uczestniczenie w najszerszym osiągalnym zakresie w akademickiej współpracy międzynarodowej. Także korzystanie z wiedzy informatycznej jako środka umożliwiającego lepszy dostęp do danych, pod warunkiem, że nie staje się to jedynie sposobem na życie. W obszarze kształcenia, integracja to edukacja nastawiona na rozwijanie myślenia, rozumienia różnych poglądów i idei, zdolność przyjmowania różnych perspektyw w oglądzie świata, zwiększanie różnorodności doświadczeń i wiedzy oraz motywacji do jej zdobywania przez całe życie, a nie tylko w okresie uzyskiwania stopni naukowych czy w trakcie studiów.

Misja uniwersytetu w warunkach zmiany kulturowej

Integracja jest trudną sztuką rozbudowywania wielowiekowych osiągnięć uniwersytetu o nowe kierunki badań i kształcenia akademickiego, które wskazują wymagania współczesności, przy jednoczesnej zdolności zachowania tego, co kształtuje jego w historii zakorzenioną tożsamość. Łatwiej o realizację tego celu, gdy zna się i rozumie misję uniwersytetu,

która określa granice tego, co możliwe, dopuszczalne czy wskazane. Według zapisów „Wielkiej Karty Uniwersytetów Europejskich”, sporządzonej w Bolonii w 1988 roku¹³, oraz „Karty Krakowskiej” z roku 2000¹⁴, będącej jej polskim odpowiednikiem, misją autonomicznego Uniwersytetu jest rozwijanie i upowszechnianie wiedzy, w szczególności przez traktowane jako jednakowo ważne:

- prowadzenie badań naukowych (zarówno podstawowych, jak i stosowanych) w warunkach pełnej swobody i udostępnianie ich wyników;
- nauczanie na poziomie akademickim, czyli szerzenie wśród młodych pokoleń wiedzy; uniwersytety muszą służyć całemu społeczeństwu, odpowiadając na jego aktualne i przyszłe potrzeby i aspiracje; uniwersytety mają dać zarówno wykształcenie na najwyższym poziomie, jak i wychowanie, które zapewnia szacunek dla wielkiej współzależności pomiędzy środowiskiem naturalnym (i społecznym) a naszym życiem; działalność wychowawcza nauczycieli akademickich powinna zmierzać do ukształtowania wśród studentów właściwych postaw moralnych i zachowań;
- kształcenie pracowników naukowych i związane z tym nadawanie tytułów zawodowych i stopni naukowych.

Uniwersytet jest autonomiczną instytucją, tworzy on, bada, ocenia i przekazuje kulturę poprzez działalność naukową i dydaktyczną. Działalność naukowa i dydaktyczna w uniwersytetach musi być ze sobą nierozdzielnie związana, jeśli nauczanie ma sprostać zmieniającym się warunkom, potrzebom społeczeństwa oraz postępowi wiedzy. Swoboda prowadzenia badań naukowych i kształcenia jest najbardziej fundamentalną zasadą życia uniwersyteckiego. By sprostać potrzebom otaczającego nas świata, [jego] działalność naukowa i dydaktyczna musi być moralnie i intelektualnie niezależna od władzy politycznej i ekonomicznej. Każdy uniwersytet musi – uwzględniając szczególne okoliczności – zagwarantować zabezpieczenie wolności studentów oraz warunki, w których mogą oni przyswajać kulturę oraz wykształcenie będące celem ich studiów.

Uniwersytet jest powiernikiem europejskiej tradycji humanistycznej, nieustannie dąży do osiągnięcia wiedzy uniwersalnej.

¹³ www.umk.pl/uczelnia/dokumenty/statut/karta (23.10.2013).

¹⁴ www.forumakad.pl/archiwum/2000/10/artykuly/05.html (23.10.2013).

Misja edukacyjna i kulturotwórcza uniwersytetu powinna być prowadzona w zgodzie z uniwersalnymi zasadami etycznymi i regułami postępowania utrwalonymi w tradycji uniwersytetów europejskich. Wedle „Wielkiej Karty Uniwersytetów Europejskich” i „Karty Krakowskiej” uniwersytet dochowuje wierności fundamentalnym zasadom konstytuującym uniwersytet i jego tożsamość. „Dziedzictwo historyczne może być fundamentem nowoczesnej cywilizacji”¹⁵. Nauczyciele akademicki powinni przestrzegać zasad etycznych utrwalonych w ciągu wielu wieków istnienia instytucji uniwersyteckich. Zarówno praca, jak i postępowanie nauczycieli akademickich i studentów podlegają ocenie i samoocenie, których miarą jest rzetelność, wysoka jakość i głębokie przywiązanie do uniwersalnych wartości etycznych. Misję swoją powinien realizować uniwersytet w poczuciu służby prawdzie i najwyższych ideałów wypracowanych przez człowieka. Przyszłość ludzkości zależy przede wszystkim od rozwoju kulturalnego, naukowego i technicznego, który kształtuje się w ośrodkach kultury, wiedzy i badań naukowych, jakimi są prawdziwe uniwersytety.

Tak określona misja uniwersytetu, której najważniejszym fundamentem jest badanie, ocenianie i przekazywanie kultury poprzez nierozwalnie związaną ze sobą działalność naukową i dydaktyczną, wskazuje, iż uniwersytet nie jest powołany li tylko do odpowiedniej reakcji na zmiany zachodzące w świecie, jak w przypadku polskiej transformacji systemowej. To uniwersytet powinien być środowiskiem, które inspiruje, wskazuje problemy, hipotezy i rozwiązania, polegając na wielowiekowym doświadczeniu i tradycji zakorzenionych w niepodważalnym kanonie wartości humanistycznych.

¹⁵ www.forumakad.pl/archiwum/2000/10/artykuly/05.html (23.10.2013).

Słowa kluczowe: *uniwersytet, zmiana kulturowa, postawy wobec zmiany kulturowej*

UNIVERSITY TOWARDS THE CULTURAL CHANGE IN POLAND

Summary

The systemic transformation in Poland has political, economic, demographic, social as well as cultural and psychological character, which states the principles of functioning of individuals, social groups and institutions including universities. The cultural change analyzed in the context of acculturation process means the necessity of adaptation of relatively new culture values: equality, individualism, cultural masculinity and new openness in new situation. There are four possible attitudes towards this process: separation, marginalization, assimilation and integration, which are connected also with university as the institution and social environment. The analysis of these attitudes shows their aspects and consequences. In the situation of cultural change remembering the mission of the University is needed as it states possible, permissible and desirable changes.

Keywords: *university, cultural change, attitudes towards cultural change*

Translated by Jolanta Miluska