

Mieczysław Malewski

O korporatyzacji uniwersytetu

Pedagogika Szkoły Wyższej nr 2, 11-29

2014

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.

Mieczysław Malewski

Dolnośląska Szkoła Wyższa we Wrocławiu

O korporatyzacji uniwersytetu

Tradycyjnie uważano, że pomiędzy świątynią wiedzy i mądrości, za jaką uchodził uniwersytet, a świątynią pieniądza i zysku, jaką bez wątpienia jest korporacja gospodarcza, istnieje nieprzebyta przepaść. Urynkowienie i komercjalizacja edukacji akademickiej sprawiły, że uniwersytety znalazły się we władzy pieniądza. Czy oznacza to, że niejako automatycznie stały się one korporacjami? Próbę udzielenia odpowiedzi na tak postawione pytanie podjął między innymi Lars Engwall, ekonomista z Uniwersytetu w Uppsali¹. Analizując genezę, cele działania, strukturę własności i sposób organizacji obu instytucji, doszedł do wniosku, że „nawet jeżeli uniwersytety przyjmują dziś retorykę i metody działania [korporacji – M.M.], nie można ich nazwać korporacjami”². Ten oczywisty wniosek nie unieważnia innego pytania: czy procesy urynkowienia i komercjalizacji nie modelują struktury i sposobu funkcjonowania uczelni wyższych na wzór korporacji gospodarczych? Poszukując na nie odpowiedzi, płaszczyzną analizy porównawczej czynię kulturę organizacyjną, która – w mojej ocenie – jest kategorią najbardziej uniwersalną, integrującą w sobie wszystkie najważniejsze wymiary funkcjonowania każdej organizacji.

Konceptualizacji pojęcia „kultura organizacyjna” (kultura organizacji) można dokonywać z co najmniej dwu perspektyw. Pierwsza, zewnętrzna albo atrybutywna, pozwala ujmować kulturę „jako coś, co organizacja ma”. Perspektywa druga, wewnętrzna albo ontologiczna, każe widzieć kulturę „jako coś, czym organizacja jest”. Jako człowiek, który całe swoje dorosłe życie spędził w uniwersytecie, przyjmuję drugą z wyróżnionych perspektyw. Pod pojęciem kultury organizacyjnej będę rozumiał zespół

¹ L. Engwall, *The University: A Multinational Corporation?*, www.portlandpress.com/portlandpress/books/online/univmark/084/0009/0840009.pdf (3.08.2014).

² Ibidem, s. 19.

wartości, norm, postaw i wzorów zachowań, które łącznie wyznaczają przebieg interakcji pomiędzy członkami organizacji, kształtują jej wewnętrzny klimat i regulują stosunki z otoczeniem zewnętrznym.

Tradycyjny, humboldtowski model uniwersytetu, nazywany także uniwersytetem badawczym, swoją architekturę i funkcjonowanie opierał na czterech zespołach nakazów instytucjonalnych, opisanych na początku lat 40. XX wieku przez Roberta K. Mertona³. Obligowały one ludzi nauki do poznawczego uniwersalizmu, zachowań wspólnotowych, bezinteresowności i zorganizowanego sceptycyzmu. Wydaje się, że wymienione normy należą dziś do przeszłości. Procesy postępującego urynkowania nauki wykreowały „uniwersytet przedsiębiorczy”, modelową uczelnię nowej generacji, która integruje centra usług informatycznych, platformy technologiczne, inkubatory innowacyjności, departamenty marketingu i promocji, ośrodki profesjonalnego doradztwa, biura ochrony własności intelektualnej, biura karier i wydziały kształcenia ustawicznego. Zdaniem Marii Czerepaniak-Walczak, ta nowa struktura nosi liczne znamiona ładu korporacyjnego i jest zarządzana w sposób charakterystyczny dla biznesu⁴.

W literaturze dominuje pogląd, że zmiany w sektorze nauki i szkolnictwa wyższego nie pojawiły się przypadkiem ani nie mają charakteru incydentalnego. Ich źródła tkwią w historycznym procesie krystalizacji nowego stadium światowego systemu kapitalistycznego. Poczynając od lat 70. XX wieku, kapitalizm przemysłowy zaczął przeobrażać się w kapitalizm informacyjny, przyjmując postać globalną⁵. Do obiegu społecznego weszły magiczne słowa – „społeczeństwo informatyczne”, „społeczeństwo wiedzy”, „gospodarka oparta na wiedzy”. Kryjące się za nimi obietnice skutecznie przesłaniały fakt, że globalizacja, łącząc kapitał finansowy, nowoczesne technologie i potęgę rynku, skutecznie redukuje sferę pub-

³ R.K. Merton, *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, PWN, Warszawa 1982.

⁴ M. Czerepaniak-Walczak, *Uniwersytet – instytucja naukowo-edukacyjna czy przedsiębiorstwo? Szkoła wyższa w procesie zmiany*, w: *Innowacje w edukacji akademickiej. Szkolnictwo wyższe w procesie zmiany*, red. J. Piekarski, D. Urbaniak-Zajac, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2010.

⁵ Zob. O. Hiroaki, *Domination by 'Money Power': One Year After the Corporatization of National Universities*, „Inter-Asia Cultural Studies” 2009, no. 2, vol. 10.

liczną⁶. Nauka jest tu przykładem nieomal klinicznym. Jak twierdzi Gigi Roggero, to, czy uniwersytety są prywatne, czy państwowe, nie ma istotnego znaczenia. Ważne jest to, że nauka, którą jeszcze R.K. Merton uważał za dobro wspólne, została skutecznie zawłaszczona i sprywatyzowana przez państwo i rynek⁷. Ich obecne funkcjonowanie oparte jest na ekonomicznym mechanizmie rozliczalności (*accountability*), co radykalnie zmienia kulturę organizacyjną tej jednej z najstarszych i najbardziej szacownych instytucji świata zachodniego.

Podjęta próba nowej organizacji społeczeństwa postprzemysłowego, oparta na wiedzy i edukacji, doprowadziła do zastąpienia industrializacji projektem jego akademizacji. Za najlepszą strategię jego realizacji uznano ideologię neoliberalną, wierząc, że „niewidzialna ręka rynku” przyczyni się do optymalizacji wykorzystania zasobów materialnych i ludzkich i znacząco zwiększy efektywność szkolnictwa wyższego, czyniąc go znaczącym sektorem gospodarki. Janusz Reykowski zauważa, że implementacja reguł systemu rynkowego nie ogranicza się tylko do skutków ekonomicznych. Dzięki swemu obramowaniu aksjologicznemu liberalizm rynkowy zmienia orientacje ludzi, modeluje interakcje między nimi, restrukturyzuje stosunki społeczne i kulturę każdej organizacji, do której wkracza pod postacią swoistej ideologii zarządzania⁸.

Procesy korporatyzacji przekształcają świat akademicki w wielu istotnych wymiarach. Ich lista jest długa i trudna do skompletowania. Przeprowadzona dalej analiza obejmuje tylko niektóre z nich, w mojej ocenie najważniejsze.

Nauka i dydaktyka

Spośród szeregu funkcji, jakie na przestrzeni swojej historii pełniły uniwersytety, dwie zawsze uważane były za najbardziej podstawowe i w zasadzie niezmiennie – wytwarzanie oryginalnej wiedzy i przekazy-

⁶ P. Starosta, *Globalizacja i nowy komunitaryzm*, „Kultura i Społeczeństwo” 2000, nr 3.

⁷ Podaję za: O. Szwabowski, *Poza prywatne i publiczne w dyskusji o edukacji wyższej (i nie tylko)*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja” 2014, nr 2 (66), s. 158–159.

⁸ J. Reykowski, *Wolność gospodarcza jako ideologia*, „Studia Socjologiczne” 2013, nr 3 (210).

wanie jej studentom. Z chwila, gdy rezultaty poznawczej i dydaktycznej aktywności uczonych otrzymały status „produktów” oferowanych na rynku akademickich usług, obie te funkcje uległy gruntownej zmianie. Wytwarzanie wiedzy utraciło swe pierwszoplanowe znaczenie. Jego miejsce zajęło „zarządzanie wiedzą”.

W literaturze można napotkać pogląd, że wiedza jest dziś kluczowym zasobem każdej organizacji i rozstrzyga o jej pozycji na konkurencyjnym rynku⁹. Proces zarządzania wiedzą obejmuje sześć kluczowych aspektów – wytwarzanie wiedzy, jej gromadzenie, organizację, przechowywanie, dystrybucję i aplikację do praktyki¹⁰. Wymienione aspekty wskazują na daleko posuniętą parcelację aktywności naukowej. Twórcy oryginalnej wiedzy naukowej są co prawda jej elementem koniecznym, ale nie najważniejszym. Kluczową rolę zaczynają odgrywać technicy obsługujący procesy naukowe. Ci, którzy opracowują, segregują, łączą w pakiety, organizują marketing albo czuwają nad wdrażaniem odkryć naukowych. Pociąga to za sobą szereg konsekwencji. Po pierwsze, środowisko akademickie ulega postępującej dezintegracji. Wspólnota normatywna zbudowana wokół wartości scjentyistycznych rozpada się na grupy interesów, nierzadko wzajemnie sprzecznych. Po drugie, autonomia badaczy i zespołów akademickich zostaje osłabiona na skutek utraty przez nich kontroli nad wynikami własnej pracy, które stają się własnością korporacyjnego uniwersytetu i przechodzą pod zarząd administracji. Wreszcie, po trzecie, zmienia się samo rozumienie wiedzy naukowej. Jak mówi Ronald Barnett,

to, co uchodzi za wiedzę, okazuje się otwarte: społeczeństwo formułuje własne definicje prawomocnej wiedzy, która jest bardziej performatywna, bardziej interaktywna i prezentowana w różnorodnych formach. Interpretacja relacji pomiędzy uniwersytetem a społeczeństwem musi prowadzić do pytań o charakterze epis-

⁹ Zob. T.H. Davenport, L. Prusak, *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know?*, Harvard Business School Press, Boston 1998.

¹⁰ G.G. Bhatt, *Knowledge Management In Organizations: Examining the Interaction Between Technologies, Techniques and People*, „Journal of Knowledge Management” 2001, no. 1, vol. 5.

temologicznym: jakie są kryteria prawomocnej wiedzy, wedle których orientuje się uniwersytet?¹¹.

Podobny pogląd wyraża Colin Symes. Dowodzi on, że współczesne kształcenie akademickie operuje koncepcją epistemologii utylitarnej, która w większym stopniu akcentuje pragmatyczne, a nie transformatywne funkcje wiedzy i tym samym cechuje się większym potencjałem ekonomicznym cenionym na rynku pracy¹². Jeżeli tak, to pojawia się pytanie o konsekwencje tego faktu dla akademickiej dydaktyki. Odpowiadając na nie najkrócej, można powiedzieć, że zmienia się istota studiowania. Studiowanie jako proces przekształca się w akt nabywania edukacyjnego produktu.

W uniwersytecie badawczym proces kształcenia miał dwie fazy. Pierwsza, nazwijmy ją propedeutyczną, polegała na przyswajaniu naukowych podstaw studiowanej dyscypliny. Faza druga, właściwa, oznaczała uczestnictwo w pracy badawczej prowadzonej przez profesora. Podstawą uczenia się przez badanie nie był zamknięty program nauczania z wyspecyfikowanymi finalnymi wynikami kształcenia. Przeciwnie, był to program otwarty, korygowany na skutek pojawiających się sukcesów lub ich uporczywego braku, nastawiony na generowanie nowych hipotez, dopuszczający prawo do pomyłek i błędów. Studiowanie poprzez uczestnictwo w takim „rozwijającym się” programie kształcenia było doświadczeniem zindywidualizowanym i niepowtarzalnym. W warunkach masowego kształcenia akademickiego, z jakim mamy do czynienia dzisiaj, programy nauczania zamykają się w granicach określonych przez Krajowe Ramy Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego. Narzucają one uczącym się kohortom zunifikowane treści kształcenia oferowane w pakietach (wiedza, umiejętności, kompetencje społeczne), które – jak się oficjalnie zapewnia – są dostosowane do kwalifikacyjnych potrzeb rynku pracy i wymogów społeczeństwa obywatelskiego. Towarzyszy temu wiara, że skomercjalizowani i utowarowieni absolwenci uniwersytetów staną się rezerwuarem

¹¹ R. Barnett, *The Purposes of Higher Education and the Changing Face of Academia*, „London Review of Education” 2004, no. 1, vol. 2, s. 63.

¹² C. Symes, *Selling Futures: A New Image of Australian Universities?*, „Studies in Higher Education” 1996, no. 2, vol. 21.

zasobów kwalifikacyjnych zdolnych dynamizować gospodarkę i przyczynić się do budowania społeczeństwa wiedzy.

Rozpad akademickiej wspólnoty

Implementacja zasad korporacyjnego menedżeryzmu (*corporate managerialism*) do sektora akademickiego pociąga za sobą szereg następstw, w tym rozpad akademickiej wspólnoty. Proces ten dokonuje się w wielu wymiarach i przejawia się w różny sposób.

Neoliberalne przeświadczenie, że każdą dziedzinę ludzkiej aktywności można ująć i opisać w kategoriach ekonomicznych, otwiera drogę do podobnych praktyk w uniwersytecie. Oznacza to, że wszystkie formy aktywności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej, z ludźmi włącznie, zaczynają podlegać parametryzacji (indeksacji). Jej celowość uzasadniają Dominik Antonowicz i Jerzy Brzeziński.

Naszym zdaniem – piszą oni – i wierzymy, że podziela je w znaczącej większości środowisko, okresowo przeprowadzana parametryzacja jednostek [naukowych – M.M.] trwale wpisała się w system prac naukometryczno-ewaluacyjnych. Jest to bowiem integralna część koncepcji nowoczesnego modelu polityki publicznej w krajach europejskich – ograniczającego do minimum bezpośrednią ingerencję państwa w sferę nauki i szkolnictwa wyższego, ale powierzającego rządowi znaczne kompetencje w procedurach ewaluacyjnych¹³.

Parametryzacja obejmuje kadre naukowo-dydaktyczną i poziom jej kwalifikacji, produkcję naukową, działalność wydawniczą, współpracę międzynarodową, udział personelu nauczającego w konferencjach naukowych, programy kształcenia studentów i tak dalej. Tworzą one mniej lub bardziej trafną sieć wskaźników ocennych i pociągają za sobą szereg konsekwencji. Po pierwsze, personel akademicki adaptuje się do nowych warunków funkcjonowania w uniwersytecie. Po drugie, w kulturze organizacji pojawia się element rywalizacji. David A. Lea zauważa:

¹³ D. Antonowicz, J.M. Brzeziński, *Doświadczenia parametryzacji jednostek naukowych z obszaru nauk humanistycznych i społecznych 2013 – z myślą o parametryzacji 2017*, „Nauka” 2013, nr 4, s. 52.

Jest prawdopodobne, że pracownicy naukowcy więcej czasu będą poświęcać na analizowanie list rankingowych i ćwiczeniu się w pisaniu „właściwych” raportów ze swojej działalności aniżeli na angażowanie się w badania, przygotowywanie wykładów i samą pracę ze studentami. Ale ponadto, inną konsekwencją jest klimat nieufności, który wkrada się w relacje międzyludzkie i zaczyna przenikać kulturę organizacji. Udziela się on także menadżerom... Dlatego wprowadza się techniki stałego monitorowania i kontroli przez management¹⁴.

Ważnym elementem procedury wskaźnikowania aktywności (*performativity indexing*) jest ewaluacja personelu dydaktycznego dokonywana przez studentów. Kreuje ona klimat współzawodnictwa, ponieważ każdy wykładowca stara się być powyżej oceny przeciętnej i każdy stara się uniknąć etykiety słabszego niż przeciętne. Ubocznym efektem tych postaw jest obniżanie wymagań dydaktycznych, a więc działanie na szkodę efektywności kształcenia. Nie należy się temu dziwić, skoro za kryterium oceny dydaktycznego profesjonalizmu uznaje się zadowolenie studenta-klienta. „Dobrze wykonana usługa, to usługa, z której klient jest zadowolony” – w ślad za zwolennikami korporacji powtarzają J. Brzeziński i Andrzej Elias¹⁵. Nie zauważają przy tym, że konsumencki wskaźnik zadowolenia z usługi dydaktycznej odpowiedzialnością za efekty kształcenia obarcza wyłącznie nauczyciela i zdejmuje ją ze studenta.

Parametryzacja jako swoista pułapka wskaźników, w którą wpadły uniwersytety korporacyjne, ma jeszcze jedną konsekwencję, być może najważniejszą. Kontrola i ocena, której permanentnie poddawane są wszystkie rodzaje aktywności, rodzi postępującą erozję akademickiej wspólnoty. Jest ona zastępowana indywidualizmem.

Socjologowie utrzymują, że indywidualizacja jest wiodącym rysem czasów ponowoczesnych. Jej genezę wiążą z obserwowalną ekspansją ideologii neoliberalnej¹⁶. Podkreślają przy tym, że pojęcia „indywidualizm” i „wspólnota” odnoszą się do dwóch odmiennych sposobów organizacji

¹⁴ D.A. Lea, *The Managerial University and the Decline of Modern Thought*, „Educational Philosophy and Theory” 2011, no. 8, vol. 43, s. 819.

¹⁵ J. Brzeziński, A. Elias, *Ocena wewnętrzna i zewnętrzna jakości kształcenia w szkołach wyższych*, Wydawnictwo WSPS Academica, Warszawa 2003, s. 114.

¹⁶ M. Jacyno, *Kultura indywidualizmu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.

życia społecznego i jakościowo różnie ukształtowanych relacji jednostka-grupa. Różnice, o których mowa, mają swoje odzwierciedlenie w sposobach funkcjonowania instytucji społecznych, wyznawanych wartościach, orientacjach życiowych i typach mentalności¹⁷.

Indywidualistyczna perspektywa zmienia kulturę organizacyjną uniwersytetu. W sytuacji, gdy ludzie nauki zaczynają rywalizować o zdobycie możliwie największej liczby punktów parametrycznych, od czego zależy ich pozycja zawodowa, wysokość wynagrodzenia, a nade wszystko – co dziś szczególnie ważne – pewność zatrudnienia, pojawia się nieufność, lęk i chęć osiągnięcia indywidualnego sukcesu za wszelką cenę. Następstwem tego jest erozja więzi społecznych i osłabienie zdolności do profesjonalnej kooperacji, pojawienie się orientacji zewnątrzsterownej i konformizm wobec uczelnianego managementu. „Gdy jednostka racjonalizuje swe działania w terminach własnych zysków i strat, wówczas z jej pola widzenia znika koncepcja szerszego dobra społecznego” – zauważa Kenneth J. Gergen¹⁸.

Nie można wykluczyć, że utrata przez naukę statusu dobra wspólnego i obserwowany rozkład akademickiej wspólnoty, to najwyższe koszty korporatyzacji uniwersytetu.

Rozmywanie się hierarchii

Każda biurokratycznie zarządzana instytucja wytwarza strukturę organizacyjną dostosowaną do właściwych jej zadań oraz warunków, w jakich są one realizowane. Ma ona charakter hierarchiczny. Podstawą hierarchii organizacyjnej są zadaniowo zróżnicowane role społeczne oraz odpowiadające im pozycje społeczne, ułożone wedle kryterium nadrzędności i podrzędności. Z porządkiem hierarchicznym wiąże się układ kompetencji i władzy, a także – co nie jest bez znaczenia – autorytet osób, które pozycje te zajmują.

¹⁷ Zob. J. Reykowski, *Kolektywizm i indywidualizm jako kategorie opisu zmian społecznych i mentalności*, w: *Indywidualizm a kolektywizm*, red. K. Gawlikowski i in., IFiS PAN, Warszawa 1999.

¹⁸ K.J. Gergen, *Nasycone Ja. Dylematy tożsamości w życiu współczesnym*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 276.

Hierarchia akademicka, jak każda hierarchia, jest oczywiście niedemokratyczna. Sytuujący się w niej ludzie nauki różnią się obowiązkami, przywilejami i statusem. Jest to jednak hierarchia skonstruowana na bazie jawnych, transparentnych i akceptowanych przez wspólnotę kryteriów. Tego rodzaju hierarchia – jak twierdził Janusz Goćkowski – zawiera w sobie pewien rodzaj „arystokratyzmu”. Jest to arystokratyzm zasług, w perspektywie czasu dostępny wszystkim, którzy podejmą trud całonocowego wspinania się po drabinie profesjonalnego rozwoju i poświęcą się realizacji misji uniwersytetu¹⁹.

Istnieją podstawy, by twierdzić, że urynkowanie i komercjalizacja podporządkowują uniwersytety władzy pieniądza, zmieniają kryteria akademickiego awansu i burzą dotychczas obowiązujące hierarchie. Zwrot w kierunku epistemologii praktycznej podkopał pozycję uczonych zorientowanych na dokonywanie odkryć i wytwarzanie teorii naukowych. Odchodzenie od badań podstawowych na rzecz stosowanych sprawiło, że najwyższe pozycje w naukowej hierarchii tradycyjnie okupowane przez profesorów, uważanych za arystokrację nauki, zaczynają zajmować technolodzy. Umiejętnie łącząc *technē* z *logos*, oferują oni poszukiwane i wysoko na rynku cenione nowe technologie, patenty, ekspertyzy i projekty wdrożeniowe. Laboratoryjny charakter przyjmują nie tylko nauki techniczne (mikroelektronika, biotechnologia, mechatronika). Obserwowane zmiany nazewnictwa sugerują, że podobne procesy mają miejsce także w naukach społecznych. Ich poszczególne dyscypliny coraz częściej opatrywane są przymiotnikiem „stosowane”. W miejsce tradycyjnych katedr i zakładów naukowych, pojawiają się pracownie, laboratoria, warsztaty. Zmiany, o których mowa, sugerują, że również przedstawiciele nauk społecznych porzucili badania podstawowe na rzecz wiedzy mającej walor natychmiastowych zastosowań praktycznych. Nie zamierzam podejmować dyskusji, na ile jest to rzeczywista zmiana epistemologiczna, a na ile marketingowy *trick*. Jedno wydaje się pewne. Na naszych oczach zmienia się akademicka hierarchia. Zmieniają się także kryteria, w oparciu o które poszczególne pozycje w hierarchicznej strukturze organizacji naukowych są przydzielane. Uprzednio były to profesjonalne kompetencje i poznawczy wkład w rozwój uprawianej dyscypliny naukowej. Dzisiaj jest

¹⁹ J. Goćkowski, *Ethos nauki i role uczonych*, Secesja, Kraków 1996.

to przychód, jaki dla korporacyjnej uczelni przynosi pracownik z tytułu sprzedaży własnych wytworów naukowych i świadczonych usług edukacyjnych.

Korporacyjny dogmat zysku jako żelazna zasada zarządzania zmienił również kształt i charakter samej struktury organizacyjnej uniwersytetu. Staje się ona elastyczna i labilna. W przeszłości funkcje kierowników katedr i zakładów naukowych dożywotnio sprawowali profesorowie, a ich następcami byli zwykle ich wychowankowie. Zapewniało to ciągłość pracy naukowej, ale, z drugiej strony, czyniło ją mało podatną na zmiany. Uniwersytet zorientowany na rynek rezygnuje ze sztywnych struktur na rzecz licznych, czasowo powoływanych zespołów badawczych i wdrożeniowych realizujących konkretne projekty zlecone przez klientów. Mogą one współpracować ze sobą, wymieniać się personelem, dokooptowywać współpracowników, zmieniać kierownictwo w zależności od potrzeb i warunków. Słowem, członkowie tych zespołów są postrzegani i zarządzani wedle kryteriów „kalkulatywnych”²⁰.

Wśród rozlicznych scenariuszy prognozujących funkcjonowanie uniwersytetu w postmodernistycznym świecie są i takie, które dopuszczają całkowitą restrukturyzację akademickiej hierarchii. Dokonujące się pod presją rynku zmiany w sferze wiedzy i jej społecznych zastosowań będą stopniowo prowadzić do deprofesjonalizacji i erozji autorytetów formalnych. W pierwszym rzędzie doświadczą tego akademicy o najwyższych kwalifikacjach – profesorowie.

Przestaną oni funkcjonować jako „legislatorzy tradycyjnej akademickiej kultury i wiedzy”... Badania będą organizowane w sposób niehierarchiczny, pluralistyczny, transdyscyplinarny, będą stanowiły reakcje na „impulsy społeczne”. Kluczowymi pojęciami staną się w tym kontekście: relatywizm, multi-profesjonalizm, plastyczność, wystąpi też erozja tradycyjnej autorytatywnej wiedzy...”²¹

Istnieją podstawy by twierdzić, że scenariusz ten już realizuje się w naszych uczelniach.

²⁰ Z. Melosik, *Uniwersytet i społeczeństwo. Dyskursy wolności, wiedzy i władzy*, Wolu-min, Poznań 2002, s. 92.

²¹ *Ibidem*, s. 95.

Rozmywanie się akademickiej hierarchii ściśle wiąże się ze zjawiskiem rozbieżności czynników akademickiego statusu. W uniwersytecie tradycyjnym kluczowym wyznacznikiem pozycji społecznej w hierarchii wspólnoty były osiągnięcia naukowe. Z pozycją na skali osiągnięć naukowych i akademickiego autorytetu zsynchronizowana była możliwość dostępu do funkcji administracyjnych w nauce, z czym skorelowany był poziom dochodów. Procesy korporatyzacji wywołały zjawisko postępującej autonomizacji poszczególnych skal akademickiego statusu, a w dalszej kolejności – ich pogłębiającą się rozbieżność. Funkcje administracyjne, szczególnie w uczelniach niepaństwowych, zaczęły obsadzać niesamodzielni pracownicy nauki. Również poziom dochodów uległ autonomizacji. Jego wysokość w niewielkim stopniu wiąże się już z pozycją na skali naukowych osiągnięć, a bardziej zależy od pełnionych funkcji administracyjnych, wieloletowości, liczby godzin dydaktycznych i liczby wypromowanych seminarzystów, pozyskiwanych grantów badawczych, ekspertyz zleczanych przez podmioty zewnętrzne i tak dalej. Transparentna i sztywna hierarchia skorelowanych pozycji społecznych ulega swoistej dezintegracji. Przestaje być źródłem sygnałów orientacyjnych dla młodych badaczy stojących u progu kariery naukowej. Coraz częściej karierę akademicką traktują oni jako „pracę w sektorze nauki”, a ich zawodowymi wyborami kieruje korporacyjna zasada *give and take* – praca i lojalność za wynagrodzenie.

Umiejdzynarodowienie uniwersytetu

Potoczny pogląd głosi, że wspólną cechą uniwersytetu i korporacji gospodarczych jest ich międzynarodowy charakter. Nie wydaje się, aby był to pogląd uprawniony. Wręcz przeciwnie. Poczynając od średniowiecza, europejskie uniwersytety odznaczały się silną orientacją na wytwarzanie narodowych kultur oraz podtrzymywanie i umacnianie narodowych tożsamości. Nie zmienia to faktu, że jednocześnie cechowały się wyraźną orientacją kosmopolityczną. Były intelektualnymi ośrodkami otwartymi dla wszystkich, którzy podejmowali trud podążania za nowymi ideami.

Peregrynacje po akademickich centrach Europy były nie tylko udziałem studentów, ale i profesorów. Dla przykładu, Tomasz z Akwinu (1225–1274) rozpoczął studia w Neapolu, kontynuował je w Kolonii

i w Paryżu, zaś sam prowadził wykłady w Neapolu i Paryżu. Erazm z Rotterdamu (1469–1536) studiował w Niderlandach, w Paryżu, w Oxfordzie, w Cambridge. Nauczał w Oxfordzie i w Cambridge oraz na kilku uniwersytetach włoskich²².

Umiejdzynarodowienie nauki i edukacji akademickiej to proces, który ma inną genezę i odmienny charakter. Wiąże się go z globalizacją. Umiejdzynarodowienie przejawia się w „czynieniu edukacji wyższej odpowiadającą potrzebom i wyzwaniom związanym z globalizacją społeczeństw, gospodarki i rynków pracy” – stwierdza Marijk van der Wende. Przytoczona wypowiedź wskazuje, że umiejdzynarodowienie nie jest celem samym w sobie, lecz środkiem wykorzystywanym w procesach globalizacyjnych. Globalizacja gospodarki pociąga za sobą globalizację rynku pracy. Robert A. Scott wymienia siedem powodów, z uwagi na które edukacja akademicka musi być międzynarodowa. Są to: rosnąca konkurencja gospodarcza, rosnąca zależność organizacji gospodarczych od otoczenia społecznego, postępujące różnicowanie się religijne i etniczne społeczności lokalnych, wzrost międzynarodowej wymiany handlowej, wymóg podejmowania zatrudnienia w firmach zagranicznych, konieczność kooperacji z pracownikami pochodzącymi z grup rasowych i etnicznych odmiennych od własnej, konieczność budowania pokojowych relacji między narodami²³.

Wymienione procesy zmiernają do znoszenia barier ograniczających swobodne przepływy siły roboczej i standaryzują wymagania kwalifikacyjne. Absolwenci różnych uczelni muszą legitymować się podobnym zasobem wiedzy i umiejętności, w tym kompetencji informatycznych, muszą znać języki obce, umieć sprawnie funkcjonować w wielokulturowym środowisku pracy, posiadać umiejętność szybkiej adaptacji do zmian zachodzących w organizacji i jej społeczno-kulturowym otoczeniu. Dlatego edukacja nie może zamykać się w ramach kwalifikacyjnych potrzeb lokalnych rynków pracy i nie może powielać programów kształcenia wypracowanych w przeszłości. Przeciwnie, przygotowanie do funkcjonowania na globalnym rynku pracy nakazuje, aby już na etapie kształcenia sytuować je w kontekście międzynarodowych relacji i multikulturowych uwarunko-

²² S. Guri-Rosenblit, *Wielość idei „uniwersytetu”*, „Terazniejszość – Człowiek – Edukacja” 2006, nr 3 (35), s. 36.

²³ Podaje za: Z. Qiang, *Internationalization of Higher Education: Towards a Conceptual Framework*, „Policy Futures in Education” 2003, no. 1, vol. 2, s. 252.

wań. Wszystkie realizowane obecnie programy międzyuczelnianej wymiany studentów, z programem Erasmus/Socrates na czele, starają się ten wymóg wypełnić²⁴.

Drugim, niemniej ważnym, kanałem korporatyzacji uniwersytetów jest lokowanie ich w sieci międzynarodowych powiązań za pośrednictwem ponadnarodowych programów badawczych. Środki rozdzielane na ich realizację są narzędziem niejawnego wpływu władzy politycznej na kierunki podejmowanych badań i przyczyniają się do budowania uniwersyteckich konsorcjów naukowych.

Znawcy problematyki organizacji i zarządzania utrzymują, że korporacje mają właściwy sobie kod genetyczny. Jedną z jego składowych jest tendencja do nieograniczonego rozwoju i wzrostu²⁵. Istnieją podstawy, by twierdzić, że współczesny uniwersytet przejmuje ten kod. Obserwowana ekspansja akademizmu wyrażająca się rosnącą wymianą studentów, personelu naukowego i wspólnie podejmowanych projektów badawczych wskazuje, że uniwersytety wykraczają poza swoje lokalne czy regionalne usytuowanie i przyjmują formę międzynarodowych akademickich sieci. Nakreślony w Deklaracji bolońskiej zamysł zbudowania Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego i Badań Naukowych jest tego najlepszym przykładem²⁶.

Walka o prestiż

Jednym z kluczowych wymiarów akademickiej aktywności jest rywalizacja o reputację i prestiż. Uczestniczą w niej poszczególni badacze, katedry, wydziały i całe uniwersytety. Jest przy tym rzeczą charakterystyczną, że w przeszłości walka o pozycję w akademickim świecie nie była zinstytucjonalizowana. Znane i podzielane przez wspólnotę kryteria profesjonalnego mistrzostwa sprawiały, że naukowy i dydaktyczny autory-

²⁴ U. Teichler, F. Maiworm F., *The ERASMUS Evaluation Research Project*, European Commission on Education, Training and Youth, Brussels 1997.

²⁵ J.S. Czarnecki, *Architektura korporacji. Analiza teoretyczna i metodologiczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011, s. 26–27.

²⁶ Zob. P. Sałustowicz, *Internacjonalizacja szkolnictwa wyższego – perspektywa europejska*, w: *Uniwersytety w procesie zmian*, red. W. Warzywoda-Kruszyńska, E. Rokicka, Instytut Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2001.

tet był intuicyjnie uchwytany i oczywisty. Było rzeczą wiadomą, kto jest wybitnym badaczem, a kto znakomitym nauczycielem. W uniwersytecie badawczym, w którym kształcenie miało formę uczestnictwa w pracy naukowej profesorów, obie te skale pokrywały się, nie były rozłączne.

Również pozycja poszczególnych uczelni kształtowała się w opinii publicznej na ogół w sposób spontaniczny. O ich akademickiej renomie świadczyła liczba zatrudnionych sławnych badaczy, ich nagradzane osiągnięcia naukowe, ekspercki udział w rozwiązywaniu istotnych problemów społecznych, wdrażane projekty reform społecznych i gospodarczych i tym podobne. Słowem, uniwersytety były postrzegane jako instytucje wnoszące wkład do dobra wspólnego i z tego tytułu obdarzane wysokim prestiżem.

Korporacje gospodarcze także zabiegają o reputację, ale ma ona inny charakter i opiera się na przesłankach rynkowych. Prestiż korporacji wynika z jej procentowego udziału w rynku produktów lub usług danego typu, skali osiąganego zysku i dynamiki jego wzrostu, wykreowanej wartości marki. Korporatyzujące się uniwersytety przyjmują podobne wskaźniki własnego prestiżu. Swoją reputację mierzą liczbą rekrutowanych studentów, stopą bezrobocia wśród absolwentów i opiniami pracodawców o ich „zatrudnialności”, przychodami z tytułu wykonanych ekspertyz, sprzedanych technologii i patentów, dochodów z działalności wydawniczej i tak dalej. Również wytwory akademickiej aktywności, które – wydawałoby się – mają charakter niemonetarny, jak na przykład liczba opublikowanych książek i artykułów, udział w konferencjach naukowych, napisane recenzje wydawnicze, są pracowicie przeliczane przez uczelniany management na punkty parametryczne i wykorzystywane jako argument w ubieganiu się o wyższe pozycje w akademickich rankingach i o rządowe subwencje.

Jerzy Wilkin, znany warszawski ekonomista stwierdza, że

w nauce, podobnie jak i nieomal we wszystkich dziedzinach życia, trwa (...) rywalizacja: o prestiż, siłę oddziaływania, a także o pieniądze. Ośrodki naukowe i poszczególni naukowcy coraz ostrzej rywalizują o pozycję w swoim środowisku naukowym (krajowym i międzynarodowym), a także o pieniądze na badania, kształcenie studentów i doktorantów oraz na poprawę warunków materialno-dochodowych, w jakich pracują. Konkurencja ta przybiera rozmiar

globalny, co będzie odczuwane i częściowo już jest odczuwane, również w Polsce. Nie ma od tego ucieczki²⁷.

Szczególnie istotne znaczenie dla budowania akademickiej reputacji i rynkowej marki mają rankingi uniwersytetów, z rankingiem szanghajskim na czele (Academic Ranking of World Universities). Wysoka pozycja w rankingu pozwala selekcjonować i rekrutować lepszych kandydatów na studia, podnosić czesne i zwiększać przychody uczelni, zatrudniać profesorów cieszących się dużym autorytetem naukowym, ulepszać bazę dydaktyczną. Działania te zwrotnie zwiększają reputację uniwersytetu i ustanawiają mechanizm „windy w górę”.

Pozycje na rankingowych listach przekładają się na markę uczelni i wpisują ją w działanie mechanizmów rynkowych. Wyjaśnia to, dlaczego tak zażarcie walczą one o zajęcie możliwie wysokiego miejsca w rankingu i dlaczego tabele akademickich rankingów – poza niewielkimi przesunięciami – pozostają w zasadzie niezmiennie.

Od momentu uznania uczelni wyższych za edukacyjny sektor gospodarki nieustannie toczy się gra pomiędzy uniwersytetami, rynkiem i państwem. Z tych trzech podmiotów uniwersytety są podmiotem najsłabszym. Dążąc do wzmocnienia swojej pozycji, wykorzystują one różne strategie. Jedną z nich, stosunkowo skuteczną, jest walka o reputację i społeczny prestiż.

Zakończenie

W roku 2001 Maja Biernacka przeprowadziła badania socjologiczne wśród pracowników korporacji z branży konsultingowej. Grupę porównawczą stanowili pracownicy naukowo-dydaktyczni Wydziału Matematyki, Informatyki i Mechaniki Uniwersytetu Warszawskiego.

Pomimo że badania były prowadzone w środku lata, warszawscy uczeni byli osiągalni w swoich gabinetach na wydziale. Opisując swoją pracę, wskazywali oni na wysoką autonomię i niewielką formalizację relacji pracownik–zwierzchnik. Mówili o koleżeńskich stosunkach na wydziale, braku kontroli administracyjnej, dużej samodzielności w wyborze za-

²⁷ J. Wilkin, *Ocena parametryczna czasopism naukowych w Polsce*, „Nauka” 2013, nr 1, s. 46.

dań zawodowych oraz czasu i sposobu ich wykonywania. Charakteryzując realizowane projekty badawcze, unikali słowa „praca”. Swoje zajęcia określali jako uprawianie matematyki i traktowali je jako życiową pasję. Nie posługiwali się dychotomią „praca–czas wolny”, nie dzielili swojego życia na sferę zawodową i prywatną. Wskazywali, że organizacja środowiska pracy ma charakter horyzontalny, a pracownicy posługują się mechanizmami samoweryfikacji w oparciu o znane wszystkim i powszechnie akceptowane kryteria profesjonalne. W oparciu o nie spontanicznie kształtuje się hierarchia naukowych autorytetów. Obowiązki administracyjne mają charakter szcztakowy i nie są wykonywane kosztem zadań podstawowych²⁸.

Zarysowany wyżej opis może być traktowany jako ilustracja kultury organizacyjnej tradycyjnego uniwersytetu badawczego. Jego przemiany rozpoczęły się wraz z ekspansją neoliberalizmu i korporacyjnych modeli zarządzania. Przenikanie dyskursu menedżeryzmu do instytucji akademickich opierało się na przekonaniu, że sektor publiczny jest nieefektywny i rozrzutny, ponieważ nie ma wbudowanych ekonomicznych mechanizmów dyscyplinujących. Implementacja rozwiązań ekonomicznych z sektora prywatnego gospodarki do sektora publicznego zmieniła oblicze uniwersytetu²⁹.

Zmiany, o których mowa, najwcześniej, bo już w latach 70. XX wieku, pojawiły się w uniwersytetach amerykańskich z inicjatywy rządów stanowych i zostały ugruntowane przez konserwatywny rząd Ronalda Reagana, inicjując procesy, które zyskały później miano „akademickiego kapitalizmu”³⁰. Zmiana polityki wobec szkolnictwa wyższego w Wielkiej Brytanii rozpoczęła się za rządów Margaret Thatcher. Za jej formalny początek uważa się ustawę o reformie edukacji z roku 1988.

Wprowadzone [przez nią – M.M.] zmiany stanowiły manifestację przekonania rządu, że sfera publiczna powinna być zarządzana

²⁸ M. Biernacka, *Człowiek korporacji. Od normatywizmu do afirmacji własnego ja*, Scholar, Warszawa 2009, s. 268–277.

²⁹ J. Milliken, G. Colohan, *Quality or control? Management in higher education*, „Journal of Higher Education Policy and Management” 2004, no. 3, vol. 26.

³⁰ S. Slaughter, L. Leslie, *Academic Capitalism: Politics, Policies and Entrepreneurial University*, John Hopkins University Press, Baltimore 1997.

zgodnie z takimi samymi kryteriami, jak każde inne przedsięwzięcie ekonomiczne.

– stwierdzają John Milliken i Gerry Colohan³¹. Australijskie uczelnie zaczęto reformować z początkiem lat 90. Ich przesłanki precyzował tak zwany raport Dawkinsa z roku 1988. W roku 1991 australijski minister szkolnictwa wyższego dokumentem zatytułowanym *Szkolnictwo wyższe: jakość i zróżnicowanie w latach 90. (Higher Education: Quality and Diversity In 1990s)* narzucił 36 uniwersytetom publicznym korporacyjne kryteria oceny jakości³². „Bardziej niż kiedykolwiek przedtem uniwersytet został przymuszony do wytwarzania kapitału ludzkiego potrzebnego australijskiej gospodarce” – zauważa C. Symes³³. Założenia polityki zmian w szkolnictwie wyższym Japonii sprecyzowano w tak zwanym planie Toyama (The Toyama Plan) z 2001 roku. Najogólniej biorąc, postulował on, aby uniwersytety stały się miejscem „przemysłowej komercjalizacji wiedzy”³⁴.

Przytoczone fakty wskazują, że korporatyzacja uniwersytetów ma charakter globalny i nie ma alternatywy. Konkluzja taka naturalizuje zmiany, jakie na przestrzeni dwóch ostatnich dekad dokonały się w szkolnictwie akademickim w Polsce, i sugeruje, że najbardziej racjonalną postawą jest akceptacja kierunków zmian nakreślonych w Deklaracji bolońskiej i włączenie się w budowanie Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego i Badań Naukowych. W konsekwencji oznacza to akceptację dla zmiany kultury organizacyjnej uniwersytetu. Kultura „starego” uniwersytetu opierała się na uczonych, ich pasji poznawczej i profesjonalnych kompetencjach. Kultura korporacyjna zasadza się na wartościach ekonomicznych i procedurach administracyjnych. Są to kultury odmienne.

Wyznawcy ekonomii neoliberalnej będą dowodzić, że opis aktywności naukowej przy użyciu parametrów ekonomicznych jest warunkiem obiektywizacji ich oceny, pozwala tworzyć środowisko sprzyjające osiąganiu indywidualnych sukcesów, stymuluje przedsiębiorczość, pogłębia zaangażowanie i jednostkową odpowiedzialność. Jej przeciwnicy będą bronić

³¹ J. Milliken, G. Colohan, op.cit., s. 383.

³² D.A. Lea, op.cit., s. 819.

³³ C. Symes, op.cit., s. 48.

³⁴ O. Hiroaki, op.cit., s. 183.

kultury tradycyjnie pojmowanej akademickiej wspólnoty i argumentować, że kultura korporacyjna jest przeciwna naturze uniwersytetu i niszczy go niczym wirus³⁵.

Czy zjawisko zderzenia kultur organizacyjnych ma jakieś widoki na znalezienie rozwiązania, skoro – jak twierdzi Joel Bakan – „korporacje rządzą teraz społeczeństwem być może w większym stopniu niż same rządy...”³⁶. Zdaniem Piotra Sztompki, znawcy amerykańskiej sceny akademickiej, nie wszystkie uczelnie poddały się presji rynku i uległy korporatyzacji. Wśród uczelni, które na listach rankingowych zajmują pierwsze 20 miejsc dominuje tradycyjny etos wspólnotowy³⁷. Uniwersytety, które nie zajmują tak eksponowanych pozycji w akademickich rankingach, także poszukują modeli alternatywnych wobec uniwersytetu korporacyjnego. Przedmiotem ożywionej debaty jest model uniwersytetu obywatelskiego (*citizen university model*), zorientowany na kształcenie w duchu wartości obywatelskich i przygotowujący do podejmowania aktywności w sferze publicznej demokratycznego państwa³⁸. Pozwala to mieć nadzieję, że model korporacyjny nie jest ostateczną formą organizacyjną istnienia uniwersytetu.

Słowa kluczowe: *uniwersytet, korporatyzacja, umiędzynarodowienie, rozpad akademickiej wspólnoty*

³⁵ P. Sztompka, *Uniwersytet współczesny: zderzenie dwóch kultur*, „Nauka” 2014, nr 1, s. 9.

³⁶ J. Bakan, *Patologiczna pogoń za zyskiem i władzą*, Lepszy Świat, Warszawa 2006, s. 35.

³⁷ P. Sztompka, op.cit., s. 10.

³⁸ Zob. D. Scott, *Transforming the „Market-model University”: Environmental Philosophy, Citizenship and Recovery of Humanities*, „Worldviews: Global Religious, Culture and Ecology” 2004, no. 2/3, vol. 8; M.C. Nussbaum, *W trosce o człowieczeństwo. Klasyczna obrona reformy kształcenia ogólnego*, Wydawnictwo Naukowe DSW, Wrocław 2008.

CORPORATIZATION OF THE UNIVERSITY

Summary

In the article the author presents a thesis that the process of the corporatization of the university is developing. To prove this thesis he analyses the changes in some areas of activities. He points out the consequences of commercialisation and marketization for science and didactics. Furthermore, he mentions disintegration of academic community and dissolving of traditional academic hierarchy, as well as considers internationalization of the high schools and effects of the academic classification.

Keywords: *university, corporatization, internationalization, disintegration of academic community*

Translated by Anna Murawska