

## PRÓBA PROGNOZY ROZWOJU KADRY HISTORYCZNEJ DO 1985 r. \*

1. Mając dostęp do materiałów Komitetu Nauki i Techniki i przeprowadzając ich analizę dla celów prognozy bliskoterminowej i dalszej, mogą uzupełnić niektóre dane referatu<sup>1</sup>. Według stanu zatrudnienia w 1968 r. łącznie we wszystkich placówkach naukowo-dydaktycznych i badawczych (szkolnictwo wyższe, PAN, inne instytuty) mieliśmy 1036 pracowników historii. Wobec wysokich liczb bezwzględnych analiza stanu wyjściowego i prognozy mogą być dość miarodajne. Margines błędu nie powinien przekroczyć, według oceny przedstawiającego niniejsze uwagi, 15%; tu zmieszczą się zapewne historycy państwa i prawa różnie klasyfikowani w dostępnych materiałach. Wątpliwości mogą budzić dane odnoszące się do instytutów i placówek historycznych poza szkolnictwem wyższym i poza PAN, w sensie uchwycenia pełnej ich ewidencji. Liczby tu analizowane nie obejmują placówek historycznych wojska.

a. Odpowiedź co do prawidłowości zatrudnienia obecnego wymagałaby obszerniejszej niż to możliwe, krytycznej oceny organizacji nauki historycznej i prowadzonych w jej ramach prac badawczych, zespołowych i indywidualnych oraz dydaktyki w szkolnictwie wyższym. Jako problemy sporne wymieniam trzy przykładowo. Nieokreślony wymiar czasu do pracy na badania naukowe w szkolnictwie wyższym, co jest podstawową sprawą dla zatrudnienia odpowiedniej liczby młodszych pracowników naukowych zaangażowanych dotąd z uzasadnieniem potrzeby ich etatów wyłącznie przy pomocy wymagań dydaktycznych. Ostatnio z racji planowania badań przyjmowany wymiar czasu na pracę badawczą w wysokości 33,3% jest optymistyczną oceną realnych możliwości, w istocie zawyżoną. Po wtóre, zastosowana już w niektórych uniwersytetach zasada oddzielania zakładów dydaktycznych od zespołów naukowo-badawczych nie da się zrealizować w humanistyce, a zwłaszcza w historii, bez szkody dla prac badawczych związanych — przez seminaria magisterskie i doktoranckie — najściślej z dydaktyką. Po trzecie, brak uzgodnienia planu instytutów PAN z planami uniwersyteckimi trwa od powołania do życia PAN. To samo dotyczy innych instytutów.

Problemy te, a jest też sporo innych, w różny sposób rzutują na prognozy i dezyderaty. Niepomyślnie przedstawia się dziś proporcja między poszczególnymi grupami pracowników. W szkolnictwie wyższym stosunek między samodzielnymi i innymi pracownikami kształtuje się wg dostępnych mi materiałów, jak 1 : 2,1 (wg H. Samsonowicza 1 : 1,5). W skali wszystkich dziedzin i specjalności wydaje się to być niewłaściwą koncentracją „generałów bez wojska”, a w humanistyce przekreśla możliwości prac zespołowych o dłuższym oddechu. Historycy dają sobie z tym radę dzięki wspomnianym seminariom magisterskim i doktorskim (uczęszczanym przez osoby nie będące pracownikami uniwersyteckimi). Ranga seminariów w planowaniu życia naukowego powinna wreszcie znaleźć uznanie (seminaria doktoranckie nie są wliczone do pensum profesora i docenta!) Niemniej wspomniany stosunek, zwłaszcza przy rozłożeniu na poszczególne kategorie pracownicze, wskazuje, że nie tylko o pracach zespołowych, ale i o innych, dokumentacyjnych, sekretarskich, bibliotecznych na

\* Referat wygłoszony na posiedzeniu KNH PAN 11 XII 1970.

<sup>1</sup> Ob. wyżej wypowiedź H. Samsonowicza, s. 636 n.

szerszą skalę, nie ma właściwie co mówić. Na jednego wysoko wykwalifikowanego badacza i dydaktyka uniwersyteckiego przypada 11,8 adiunktów i asystentów, 0,2 innych pracowników z wyższym wykształceniem (są to głównie wykładowcy) i 0,2 pozostałych (fotolaborantów itp.). Brak danych uniemożliwia uwypuklenie znanych powszechnie niedostatków w administracji i obsłudze.

Znacznie lepiej na tym tle jest w placówkach PAN, gdzie na 1 samodzielnego pracownika przypada 3,5 innych, z tym że 2,5 adiunktów i asystentów, a 2,00 pozostałych pracowników z wyższym wykształceniem, co wydaje się kryć cenną kategorią dokumentalistów naukowych.

Na pozór najlepiej kształtują się odpowiednie proporcje w instytutach poza szkoleniem wyższym i poza PAN, gdzie na 1 samodzielnego pracownika przypada 4 pracowników, w tym aż 9,5 adiunktów i asystentów, a tylko 0,7 innych, co uwidocznia jednak wadliwą strukturę zatrudnienia. Brak bowiem dostatecznej liczby dokumentalistów i zbyt duża odpowiedzialność kierownicza profesorów i docentów świadczy o żywiołowości powstawania tych placówek. Tu też zastanawia — wobec 209 adiunktów i asystentów — to, że tylko 34 wśród tej liczby mamy doktorów. Można położyć to na karb młodego wieku niektórych placówek, które rozpoczęły swoją działalność od rekrutacji mało jeszcze wykwalifikowanej kadry.

b. Bardzo trudno wycenić dyskusowaną tu proporcję między samodzielnymi i pomocniczymi pracownikami nauki w krótkiej perspektywie rozwojowej lat 1970—1975. Zapewne nie może ona ulec zmianie na lepsze ze względu strukturalnych, a zachodzi obawa, że nastąpi pogorszenie ze względu na swoiste „starzenie się” kadry adiunktów i asystentów, zdobywających dziś stopnie naukowe na ogół w przewidzianych terminach, co przy ograniczonym dopływie na nowe etaty nowych asystentów jeszcze mocniej podkreśli ów sztabowy charakter proporcji między samodzielnymi i pomocniczymi pracownikami nauki.

c. Jak powinna wyglądać struktura zatrudnienia? Przedstawione propozycje są wyrazem indywidualnego, choć może nieodosobnionego poglądu piszącego te uwagi. Podstawą wydaje się myśl, że każdy samodzielny pracownik, wchodząc do zespołu naukowo-badawczego i dydaktycznego, powinien w nim znaleźć współpracowników nie tylko równych sobie doświadczeniem lub starszych, ale i młodszych, którzy po wciągnięciu się do prac zespołowych realizowałyby część zadań, i w ramach ich podnosiliby własne kwalifikacje. Propozycja powyższa w naukach historycznych powinna by kształtować się dla szkół wyższych co najmniej jak 1:3, a w dalszej perspektywie 1:4, ze wzrostem grupy asystentów; nadto z wydatnym wzmocnieniem obsługi techniczno-naukowej. W placówkach PAN proporcja ta powinna by wzrosnąć zapewne nawet aż do 1:4, ze wzmocnieniem grupy dokumentalistów naukowych, a w instytutach innych powinna ulec przebudowie wewnętrznej przez wzmocnienie kadry samodzielnej z utrzymaniem tejże proporcji 1:4. Nie ma jednak szans, aby proporcje takie uzyskać do 1975 r., gdzie tylko mało znaczne korekty dadzą się wprowadzić do zastanego i stale rozwijającego się — w poprzednio scharakteryzowanym kierunku — dziedzictwa lat poprzednich.

Co do szkół wyższych można by zaproponować wydatne powiększenie: z 1,8 do 2,1 stosunku grupy adiunktów i asystentów do grupy samodzielnych pracowników nauki; — likwidację grupy innych pracowników z wyższym wykształceniem (dotąd praktycznie są starsi wykładowcy i wykładowcy, zjawisko, które powinno być traktowane jako przejściowe); — powiększenie grupy doktorskiej; — utrzymanie prawie na tym samym poziomie tzw. pozostałych pracowników działalności podstawowej (fotolaborantów, itp.), z tym że administracja szkoły wyższej domaga się zasadniczej reformy dla zapewnienia sprawniejszej i zdecentralizowanej po instytutach obsługi sekretarskiej.

Co do placówek PAN można by rozważyć: lekkie zmniejszenie grupy adiunktów-

asystentów; a to dla wydatnego powiększenia grupy dokumentalistycznej, której waga powinna wzrastać w związku z niezastąpywalną rolą tych placówek dokumentacji i informacji naukowej w sferze całego życia naukowego.

Co do instytutów innych propozycja powinna pójść najdalej: — wydatne zmniejszenie nienormalnego dotąd stosunku grupy adiunktów i asystentów wobec samodzielnych pracowników nauki (z 9,5 do 3,0); — wydatne zwiększenie, drogą przekwalifikowania dotychczasowych pracowników grupy dokumentalistycznej, która w placówkach tych wydaje się najpotrzebniejsza; — podciągnięcie grupy doktorskiej do stosunku analogicznego z placówkami PAN. Różnica struktury z placówkami PAN powinna być traktowana jako zjawisko przejściowe; w dalszej perspektywie powinno być nastąpić dalsze ich upodobnienie. Braki kadry samodzielnej nie będą tu łatwe do uzupełnienia.

2. Czy wymagania co do kwalifikacji samodzielnych pracowników nauki powinny ulec zmianom? Sądzę, że nie. System habilitacyjny mimo wszelkich zarzutów (m. in. zbyt małe docenianie w nim innego dorobku poza rozprawą habilitacyjną) jest tymczasem u nas najlepszy z możliwych, a niedawna próba powiększenia kadry docenckiej bez habilitacji wcale nie przekonała w dziedzinie historii o konieczności utrzymania tej drogi poza przypadkami zupełnie wyjątkowymi. Natomiast stanowczo stwierdzić trzeba, że usprawnienia, przyspieszenia i poszerzenia wymaga awans z docenta (ale dra hab.) na profesora nadzwyczajnego. Nie może to być dalszy stopień naukowy, ale — stanowisko kierownicze w organizacji nauki i nauczania, przy czym wymóg dorobku dydaktycznego w postaci doktoratów nie może być tu kryterium rozstrzygającym. Awans na profesora zwyczajnego wymagałby może wyraźniejszych niż dotąd zasług na stanowisku kierowniczym. Ale względne „umasowienie” profesury byłoby wysoce pożądane.

Co do szkół wyższych zakłada się w perspektywie 1975 r., wychodząc ze stanu obecnego i „naturalnego” przyrostu, łącznie 30% pracowników samodzielnych (15% profesorów zwyczajnych i nadzwyczajnych; 15% docentów — nb. wszystkich habilitowanych). Dla doktorów zgodnie z przewidywanym i realnym wzrostem tej grupy — 32%, a w grupie magistrów 38% (jest to wydatne wzmocnienie grupy asystenckiej, niezbędny warunek odtworzenia właściwej piramidy wieku i stanowisk naukowych). Propozycje na 1985 r. możliwe będą do zrealizowania po uzyskaniu tak zarysowanych postulatów w latach zbliżonych do 1975 r.

Co do placówek PAN: z dzisiejszego stanu rzeczy wynikają liczby względne, realnie możliwe do wprowadzenia w 1975 r., o połowę mniejsze niż w szkolnictwie wyższym, przy tych samych mniej więcej danych strukturalnych (7,5% profesorów, 8,5% doktorów habilitowanych). Analogiczny do szkolnictwa wyższego powinien być procent doktorów, natomiast poważnie wzrastałby udział magistrów (przez wspomniane grupy dokumentalistów) do 51%.

Co do pozostałych instytutów: ich możliwości kadrowe każą przyjąć mniejsze liczby: 6% profesorów, 6% doktorów habilitowanych, 25% doktorów, ale 63% dokumentalistów z tytułem magistra, co odpowiada stanowi wyjściowemu w 1968 r., i zbliża do realnych potrzeb tych placówek. I tu dalsza perspektywa może przynieść zbliżenie do modelu placówek PAN.

3. Potrzeby w zakresie kadr naukowych w różnych rejonach kraju wynikają ze znanego także w humanistyce nierównomiernego ich rozmieszczenia. Omawiany wielokrotnie problem ten charakteryzuje się koncentracją sił naukowych w stolicy — w zakresie historii na Warszawę przypada 29,6% wszystkich pracowników z wyższym wykształceniem, nie wliczając placówek wojskowych, a profesorów i docentów aż 33,6% ogólnej ich liczby krajowej. Jednym z powodów tej koncentracji — obok rzeczywistych walorów centralnych warsztatów naukowych, także bibliotek i archiwów, — wydaje się, dość paradoksalnie, ograniczanie możliwości zamieszkania w sto-

licy, co w pewnym stopniu utrudnia napływ z zewnątrz, ale głównie sprawia, że odpływ ze stolicy do innych ośrodków jest minimalny, a to w obawie utraty możliwości powrotu do niej. W szczególności korzystne dawniej zjawisko przechodzenia przez kilka uczelni wyższych w czasie kariery samodzielnego pracownika nauki jest obecnie w ogóle ograniczone (m. in. trudnościami mieszkaniowymi, zatrudnieniem innych członków rodziny), a prawie nie istnieje, jeśli idzie o odpływ z Warszawy.

Wspomnianą koncentrację powoduje głównie skupienie w stolicy instytutów PAN i innych placówek pozauniwersyteckich. Odpowiednie liczby dla szkolnictwa wyższego wydają się o wiele prawidłowsze: w zakresie historii na Warszawę przypada 19,3% ogółu pracowników i 19,7% ogółu profesorów i docentów. Liczby wskazują też na atrakcję Krakowa (15,3% i 18,4%) prawie równą stolicy co do samodzielnych pracowników nauki historycznej, na względną siłę oddziaływania Łodzi (11,3% i 12,5%) i Poznania (12,9% i 11,8%). Do trzeciej grupy zaliczyć trzeba Wrocław (9,1% i 10,5%); woj. bydgoskie, czyli Toruń (9,8% i 9%); lubelskie, czyli Lublin (7,6% i 6,6%), wreszcie gdańskie (5,3% i 5,9%). Inne ośrodki są znacznie słabsze i w planowaniu naprawy tego stanu rzeczy szczególna uwaga należy się Katowicom (tylko 3,1% i 2,0%) oraz Opolu (3,1% i 3,3%). Białymi plamami były dotąd woj. białostockie, kieleckie, olsztyńskie i rzeszowskie, a znikome liczby wykazują pozostałe województwa. Oczywiście, są to zjawiska o ogólniejszym znaczeniu dla krytyki rozmieszczenia wyższych uczelni wielokierunkowych.

W zakresie innych placówek czynnych w nauce historii dysproporcje są znacznie większe: 42,8% wszystkich pracowników i 61% samodzielnych mieszka i pracuje w Warszawie. Dalsze skupienia to Kraków, Wrocław, Poznań i Gdańsk oraz pomniejszych Katowice, Lublin, Łódź, Opole.

Trzeba stwierdzić, że rozwój tych placówek pomniejszych napotyka przeszkody warsztatowe i inwestycyjne, a niedostatki środowiska naukowego dałyby się tylko w pewnym stopniu wyrównać ściślejszym uzgodnieniem planu rozwoju szkół wyższych z odpowiednim planem instytutów PAN i innych placówek.

4. Można przeprowadzić tylko cząstkową analizę rozrzutu pracowników historii według specjalności szczegółowych ze względu na niepełne dane. Przedmiotem tej analizy będzie grupa 534 pracowników samodzielnych i doktorów. Spośród nich na historię starożytną przypada ogółem około 4%; na historię średniowieczną powszechną i Polski 15%; na historię nowożytną i najnowszą powszechną i Polski 50%, na historię społeczną i gospodarczą 21%, na nauki pomocnicze historii 9%, na inne 1%. Niestety, grupy powyższe zostały określone w sposób mało przydatny dla charakterystyki zainteresowań historią nowożytną, nowoczesną i najnowszą; nadto obok podziału chronologicznego, i to zbyt luźnego, występują grupy zainteresowań rzeczowych. Można mniemać, że „historię społeczną i gospodarczą” w tym ujęciu uprawia się na materiale głównie nowożytnym i najnowszym, co ogólny udział historii od XVI do XX w. podniesie do 71%. Proporcje te wydają się właściwe, z jednym, ale niemało ważnym, zastrzeżeniem dotyczącym słabości historii starożytnej.

Przy ocenie rozkładu geograficznego tych specjalności nie ma też nadal opracowanego przez rzeczoznawców Min. Oświaty i Szkolnictwa Wyższego jakiegoś minimum niezbędnej obsady dydaktycznej według kierunków badań i nauczania. Z ogólnej znajomości rzeczy wynika, że obok silnego ośrodka uniwersyteckiego i instytutowego w Warszawie, który jest w pełni zdolny do reprodukcji kadr naukowych i obejmowania także nowych specjalności, podobne właściwości, acz nie w pełni, mają jeszcze: Kraków, Poznań, Toruń i Wrocław. Do ośrodków o słabszych możliwościach reprodukcji lub nawet wymagających pomocy z zewnątrz należą: Łódź, Lublin, Katowice i Gdańsk. Inne, choć nie zawsze na to się godzą, mogą liczyć tylko na dopływ z wymienionych ośrodków pierwszego i drugiego rzędu.

Do specjalności deficytowych zaliczyć trzeba nadal historię starożytną, gdzie współpraca w zakresie produkcji kadr naukowych z jednej strony z innymi naukami o kulturze antycznej (m. in. z historią prawa), a z drugiej — z orientalistyką, jest słaba nad wyraz. Szeroko rozumiana historia powszechna, tzn. kontynentów i krajów obcych, nadal wymaga bacznej uwagi. Wysiłek historyków od 25 lat skupia się głównie na historii Polski z zaniedbywaniem kierunków, których znajomość i uprawa jest równie niezbędna dla kultury narodowej. Przykładowo można wyliczyć następujące dziedziny zaniedbane lub domagające się pogłębienia: bizantynistyka i sławistyka historyczna, amerykańistyka i afrykanistyka historyczne, dzieje Azji. Także uprawianie historii Europy ma u nas zdumiewające luki lub niedostatki (np. Anglia, Hiszpania, Włochy, Skandynawia).

Na tym tle rysuje się problem koncentracji historyków warszawskich jako ośrodka naukowego szczególnie przygotowanego do kształcenia kadr w dyscyplinach deficytowych oraz organizowania prac w nowych kierunkach (nauki pomocnicze historii nowszej i najnowszej; zastosowania cybernetyki i teorii informacji do badań historycznych; współpraca z orientalistyką i ogólnie z filologią obcą oraz słowiańską). Tu także, w Warszawie, istnieją specjalnie korzystne warunki dla doskonalenia kadr adiunktów i asystentów w skali krajowej we współpracy z czołowymi specjalistami z innych ośrodków. W pewnych zakresach funkcje ośrodków wiodących mogą spełniać Kraków i Poznań. Rzecz jasna, że w mocy pozostaje postulat pełnego zainwestowania wszystkich ośrodków mających rangę uniwersytecką.

5. Prognoza na rok 1985 wynika z powyższych postulatów oraz z założenia, że powinny i mogą być one w dość wysokim procencie spełnione drogą stosowania systematycznej polityki naukowej. Prof. Andrzej Wyczański (*Niektóre zagadnienia rozwoju nauki historycznej w Polsce do 1985 roku*, „Kwart. Hist.” 75, 1968, s. 81—89) przedstawił próbę szczególnie cenną, jeśli idzie o kwestię jakości spodziewanych zmian, natomiast dość dyskusyjną co do liczb, zwłaszcza wyjściowych; są one bliskie naszym, tu analizowanym, co do samodzielnych pracowników nauki (200, u nas 221), ale zaniżone w niezrozumiały sposób co do pomocniczych (wg Wyczańskiego 400, wg naszych materiałów 807; źródłem różnicy jest oparcie się prof. Wyczańskiego tylko na *Informatorze Nauki Polskiej* i jego niepełny szacunek orientacyjny). Trzeba zgodzić się co do jego tezy, że podwojenie liczby historyków następowało dotąd mniej więcej co 12 lat i że wskaźnik wzrostu 5,65% rocznie jest realny. Zgodnie z tym, stan kadry samodzielnej w 1985 r. wynosić może około 582 profesorów i docentów, a pomocniczej (przyjmując pożądaną proporcję 1 : 4 dla stosunku między grupami samodzielnych i pomocniczych pracowników nauki) 2328, łącznie więc 2910. Wobec dzisiejszego stanu wyjściowego (1036) liczba ta nie jest przesadna, zważywszy, że jeszcze przy niej nie wydaje się występować zjawisko nasycenia; radykalne zmiany strukturalne nauki historycznej są także mało prawdopodobne.

W wielkościach procentowych odsetek samodzielnych pracowników naukowo-badawczych w 1985 r. wynosić powinien przeto 20% (dziś 22,1%, ale ze wspomnianymi wyżej nieprawidłowościami w instytucjach i placówkach badawczych w stosunku do szkół wyższych). Odsetek doktorów zatrudnionych pośród personelu naukowo-dydaktycznego i badawczego należałoby szacować, przyjmując jak w 1975 r., proponowaną proporcję 1 : 2 wobec liczby samodzielnych pracowników nauki, czyli w stosunku do całości pracowników grupa doktorska reprezentowałaby 40%. Rozrzut kwalifikacji miałby w ten sposób właściwe następujące proporcje: 20% profesorów i docentów, 40% doktorów i 40% magistrów.

Rodzaj pracy historycznej zarówno w szkole wyższej, w PAN, jak w innych placówkach wymaga wykształcenia wyższego od wszystkich pracowników działalności podstawowej. Otwartą sprawą pozostaje natomiast nasycenie administracją i pomoc-

niczym personelem technicznym, ewentualnie bibliotekarskim; do tej sprawy brak danych w udostępnionym do analizy materiale. Zaniedbania w tej dziedzinie wynikają z błędnej analogii wyprowadzanej z walki z przerostami administracji w produkcji przemysłowej. Personel sekretarski w placówce naukowej należy także do ogniw produkcyjnych i to istotnych, bo umożliwiających pełne wykorzystanie wysokich kwalifikacji pracowników nauki do tego, co jest ich zadaniem podstawowym, do badań i do dydaktyki.