

Kazimierz Z. Sowa

STRUKTURA SPOŁECZNA UNIWERSYTETU. WSPÓLNOTA I HIERARCHIA

Uniwersytet, który od setek lat jest integralnym elementem struktury instytucjonalnej społeczeństw europejskich, należy do najbardziej złożonych tworów społecznych. Złożoność ową dostrzegamy już wówczas, gdy myślimy o jego genezie. Można wskazać, jak się wydaje, trzy źródła czy też trzy tradycje, które splotły się w jego idei i kształcie. Najstarszym składnikiem tej idei były niewątpliwie starożytnie szkoły filozoficzne, a raczej społeczna pamięć o nich, na czele z najslawniejszymi – Platónską Akademią oraz Liceum Arystotelesa. Drugim składnikiem idei a także kształtu uniwersytetu stał się wczesnośredniowieczny korporacjonizm społeczno-zawodowy, którego najdoskonalszy wyraz stanowiła gildia. Trzecim wreszcie była, jak się zdaje, tradycja autonomicznych, republikańskich wspólnot miejskich, które w niewiele późniejszym okresie wieków średnich (X-XII wiek) rodziły się w północnych Włoszech. I nie jest rzeczą przypadku, że również tam pojawiły się pierwsze uniwersytety. Są one zatem bez wątpienia dziedzictwem średniowiecznej Europy¹, która wszelako przeczuwała już nadciągający renesans humanistycznych i naukowych idei starożytności. Splot owych trzech wymienionych tradycji tworzy instytucjonalną specyfikę i społeczną tożsamość uniwersytetu.

Uniwersytet, jak przed chwilą wspomniałem, jest jednym z najbardziej złożonych tworów społecznych, pamiątką po czasach niezwyklej, niespotykanej wcześniej ani później harmonii społecznej. Jakże często bywając czynnikiem postępu i kuźnią nowych idei, zachował uniwersytet przez wieki swoją tradycyjną, wywodzącą się ze średniowiecznych korporacji zawodowych, strukturę społeczną. I ta właśnie struktura stanowi jeden z najważniejszych elementów jego dziejowej ciągłości i tożsamości.

¹ Dzisiejsze uniwersytety europejskie, zwłaszcza Europy Środkowej i Wschodniej, swoją aktualną organizację naukową i dydaktyczną zawdzięczają dziewiętnastowiecznym reformom Wilhelma von Humboldta (aczkolwiek od ostatniej dekady dwudziestego wieku ów klasyczny model ulega wyraźnym i znaczącym zmianom).

Pierwszą i najważniejszą cechą organizacyjną uniwersytetu, ukształtowaną we wczesnorenesansowych wspólnotach miejskich Północnych Włoch, jest jego wielce specyficzny, wręcz unikatowy, status społeczny, który wyraża się przede wszystkim w daleko posuniętej autonomii w stosunku do otaczających struktur społecznych, ze strukturą państwową na czele. Autonomia należy do wiekowej tradycji uniwersytetu (choć u swoich początków uniwersytety zależne były od władzy kościelnej lub monarszej) i rzadko bywała czy bywa naruszana. W zamian za jej poszanowanie uniwersytet był, i ciągle jest, organizacją apolityczną, tzn. nieangażującą się w bieżące spory polityczne i nie popierającą konkretnych partii czy też opcji politycznych. Ale ponieważ uniwersytet stał się w kulturze europejskiej depozytariuszem wartości społecznych, jego przedstawiciele mogą zabierać, i w rozmaitych formach zabierają, głos w ważnych kwestiach dotyczących dobra wspólnego np. poprzez przygotowywanie ekspertyz, udział w debatach publicznych, fachowe doradztwo. To publiczne zaangażowanie uniwersytetu posiada również wiekową tradycję sięgającą czasów Pawła Włodkowica z Brudzewa, czy nieco późniejszego Erazma z Rotterdamu.

Co się tyczy organizacji wewnętrznej, wśród współczesnych uniwersytetów (podobnie jak wśród uniwersytetów średniowiecznych) istnieje wielkie zróżnicowanie, ale – z punktu widzenia „zasad ustrojowych” szkoły – wyróżnić można dwa podstawowe typy: uniwersytet unitarny oraz uniwersytet federacyjny. Typ pierwszy, większościowy, tworzą jednolite uczelnie złożone z wydziałów i/lub instytutów albo katedr, podporządkowanych senatowi oraz jednoosobowemu organowi władzy centralnej szkoły. Organem tym może być rektor, kanclerz, prezydent, pryncypał czy „zarządca” (*warden*); jego nazwa jest bowiem uzależniona od krajowej lub regionalnej, a nawet lokalnej tradycji. Typ drugi tworzą uniwersytety, które są federacjami pewnej wielości szkół: od kilku do nawet kilkudziesięciu. Np. Uniwersytet w Oksfordzie składa się z czterdziestu szkół (*colleges*), z których każda liczy od kilkudziesięciu do kilkuset studentów (łącznie w tamtejszym Uniwersytecie studiuje dwanaście tysięcy osób i liczba ta z roku na rok ulega tylko nieznacznym wahaniom). Od pewnego czasu powstają w USA wielkie „systemy uniwersyteckie”, które stowarzyszą wszystkie akredytowane w danym regionie uniwersytety czy nawet wszystkie posiadające stosowną akredytację szkoły wyższe² (np. *California University System* lub *Georgia University System*). Związki takie trudno jednak określać mianem uniwersytetu *tout court*. Są to raczej swoiste oligopole edukacyjne, a w każdym razie za takie bywają przez swoich krytyków uważane³. W uniwersytecie typu federacyjnego wszystkie zrzeszone jednostki (szkoły) cieszą się w wielu kwestiach znacznym, a w każdym razie wyraźnie określonym, zakresem samodzielności.

Każdy uniwersytet jest strukturą hierarchiczną o arystokratyczno-demokratycznym charakterze. Arystokratyzm uniwersytetu wyraża się w tym, iż wyższe pozycje społeczne zarezerwowane są w nim dla „lepszyc” lub „starszyc”. Owe jakości mierzone są, rzecz jasna, nie urodzeniem, majątkiem czy wiekiem, ale kwalifikacjami, których formalnym wskaźnikiem są określone stopnie i tytuły naukowe, a one z kolei decydują o zajmowanych przez ich posiadaczy stanowiskach w uczel-

² W USA ciałem akredytującym nie jest instytucja państwowa (federalna lub stanowa), ale regionalne stowarzyszenie szkół wyższych. Stowarzyszeń tych jest w sumie sześć.

³ Por. np.: T. Sowell, *Amerykańskie szkolnictwo od wewnątrz*, tłum. J. Sowa, Rzeszów 1996.

nianej hierarchii. O hierarchii owej będzie mowa w dalszej części artykułu. Stanowiska „merytoryczne” (naukowo-dydaktyczne) zajmowane są zwykle na ściśle określony czas. Z kolei o demokratycznym aspekcie organizacji uniwersytetu decyduje to, iż wszystkie funkcje pełnione w uczelni obejmuje się z wyboru, a zajmowanie stanowisk dokonuje się na podstawie wyrażanej tajnie opinii kilku ciał kolegialnych (rad instytutów, rad wydziałów, senatu). Bardzo istotne jest to, że wszystkie ciała kolegialne pochodzą z wyboru i że członkowie wszystkich grup społeczno-zawodowych (tworzących tzw. kurie wyborcze) w uczelni uniwersyteckiej posiadają bierne i czynne prawo wyborcze do poszczególnych ciał kolegialnych.

Podstawowymi elementami w strukturze uniwersytetu są zwykle wydziały (fakultety), grupujące przedstawicieli jednej nauki lub pewnej liczby nauk pokrewnych. Obok, zamiast lub w ramach wydziałów mogą występować katedry, instytuty albo tzw. szkoły. W uczelniach anglosaskich, zwłaszcza amerykańskich, zazwyczaj rdzeniem uniwersytetu jest *College of Art and Sciences* grupujący nauki podstawowe. O tej możliwej wielości zasadniczych elementów strukturalnych uniwersytetu jedynie wspominam, bo szczegółowy opis wszystkich występujących w tym zakresie kombinacji zająłby tutaj zbyt wiele miejsca. Natomiast właściwymi, jednolitymi merytorycznie (naukowymi i/lub dydaktycznymi) jednostkami uczelni są dzisiaj zakłady (*departments*) mieszczące się w ramach wymienionych wyżej elementów strukturalnych uniwersytetu. W tradycyjnym zaś uniwersytecie europejskim były to z reguły katedry.

Jakim tworem społecznym jest uniwersytet? Czy to instytucja społeczna, czy też zrzeszenie? Może szkoła lub zakład naukowy? Wspólnota ludzi wiedzy? A może po prostu zakład pracy, swoiste przedsiębiorstwo? Otóż uniwersytet jest równocześnie i w pewnym stopniu tym wszystkim. Stanowi być może najbardziej złożony, a w każdym razie – najbardziej subtelny ze współcześnie występujących tworów społecznych, swoistą pamiątkę po korporacyjnym świecie średniowiecza. Wydaje się zatem, iż jest w kulturze europejskiej bytem ponadczasowym.

Gdyby wszakże trzeba było wskazać na cechę czy też cechy, które decydują o strukturalnej specyfice, a zarazem historycznej i kulturowej tożsamości uniwersytetu wybór powinien paść na silną wspólnotowość i równoczesną wyrazistą hierarchiczność owej wspólnoty, *universitas studiorum et studentium*. Na pierwszy rzut oka zestawienie to zakrawa na paradoks, ponieważ wspólnotowość na pozór wyklucza hierarchiczność. Wspólnota bowiem, jak się zdaje, pozostaje grupą ludzi równych, jak np. we wspólnocie narodowej, w której każdy jest np. Polakiem (lub Anglikiem, Czechem itd.), czyli członkiem narodu polskiego (choć niektórzy lubią dzielić Polaków na „prawdziwych” i „nieprawdziwych”). W rzeczywistości jednak paradoksem nie jest, bowiem istnieją wspólnoty o bardzo wyrazistej hierarchii (np. rodzina), a nawet we wspólnocie tak egalitarnej jak naród zdarzają się ludzie szczególnie, bohaterowie narodowi, których stawiamy ponad innych członków wspólnoty.

Cechą specjalną wspólnoty uczelnianej jest to, iż stanowi ona zbiorowość wysoce heterogeniczną pod względem pochodzenia (więzy krwi nie mają tu żadnego znaczenia) i że jej geneza ma charakter zrzeszeniowy, a nie naturalny. Aleksander Gieysztor ujął to następująco: „W uniwersytecie wyraziła się w okresie jego narodzin

swoista cecha cywilizacji europejskiej. Było nią łączenie zamysłu przedsiębiorczości, inicjatywy i innowacji z potrzebą zrzeszania się ludzi poza związkami krewniczymi, poza więzami zwierzchności osobowej i poza hierarchią tych więzów. Uniwersytet powstawał w miastach w czasie ich startu do nowych funkcji społecznych i gospodarczych, politycznych i kulturalnych⁴. A zatem uniwersytet zawsze skupiał ludzi rozmaitego pochodzenia terytorialnego, etnicznego i społecznego, aczkolwiek w uniwersytetach dawnych gromadzili się oni zwykle w tzw. ziomkostwach lub nacjach. Ludzi ciekawych wiedzy i chcących służyć społeczeństwu tą właśnie wiedzą, rozumem, a nie w inny sposób, np. poprzez szerzenie magii lub kultu siły. Wyraża to dobrze dewiza Uniwersytetu Jagiellońskiego: „*Plus ratio quam vis*”. Uniwersytety zakładali zarówno studenci, jak i profesorowie⁵, ale uczelnia była zawsze ich wspólnym domem – miejscem pracy, nauki, wypoczynku, rozrywki; stanowiła wspólne dobro. W uczeniach brytyjskich swoistym symbolem tej wspólnoty jest do dzisiaj tzw. *the college key* – klucz, który otwiera wszystkie publiczne pomieszczenia na terenie uniwersytetu: od biblioteki po pralnię. Ma go każdy członek wspólnoty i może z niego korzystać o dowolnej porze dnia lub nocy. Innym ważnym wyrazem jedności wspólnoty pozostaje tam zwyczaj spożywania posiłków przy wspólnym stole, przy czym obowiązuje zasada, że wszyscy stołownicy – tak student, jak i rektor – zajmują na zmianę te same miejsca na ławie, jeden obok drugiego, w zależności od kolejności przybycia. Nie ma przy reflektarzowym stole miejsc mniej lub bardziej ważnych czy prestiżowych. Jedynym odstępstwem od tej zasady są tzw. „kolacje wysokiego stołu” (*high table diners*) – jedna z nielicznych instytucji życia codziennego wskazująca na występowanie – w stosownym czasie i miejscu życia wspólnoty – wyrazistych, określonych hierarchii akademickich.

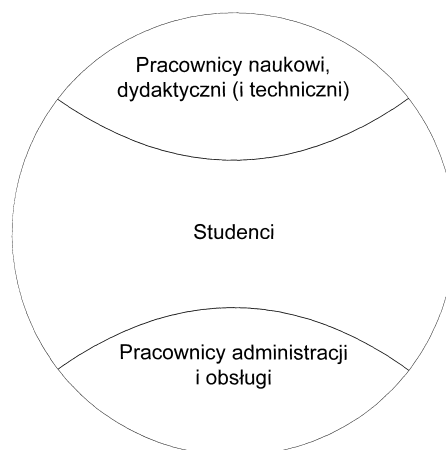
Hierarchie wspólnoty akademickiej wiążą się ściśle i wyrażają w mnogości grup występujących w społeczności uczelnianej. Pod tym względem uniwersytet był zawsze mikrokosmosem społecznym i wielością oraz różnorodnością grup ludzkich z reguły przewyższając inne struktury społeczne. Dokonamy teraz krótkiego przeglądu grup społecznych występujących w szkole wyższej, posiłkując się podstawowymi typami grup wyodrębnianymi w socjologii. Zacniemy od wertykalnych, hierarchicznych struktur grupowych związanych ze specyfiką uniwersytetu jako tworu społecznego, a następnie przejdziemy do przykładów powszechnie występujących, horyzontalnych struktur grupowych, które także odnajdujemy w społeczności uniwersyteckiej.

Wypada dla porządku zacząć od ukazania układu tzw. grup dominujących występujących w społeczności akademickiej. Grupami dominującymi nazywamy w socjologii takie, które najwyraźniej wyodrębniają się w danej społeczności, dzieląc ją na najważniejsze, podstawowe odłamy, mające z reguły charakter rozłączny (nie można należeć równocześnie do więcej niż jednego z tych odłamów). Układ grup dominujących w społeczności uczelnianej obrazuje poniższy schemat.

⁴ A. Gieysztor, *Systemy wartości w tradycji uniwersyteckiej*, [w:] *Idea uniwersytetu u schyłku tysiąclecia*, red. H. Żytkowicz, Warszawa 1998, s. 9.

⁵ O drogach powstawania uniwersytetów – zob.: J. Baszkiewicz, *Młodość uniwersytetów*, Warszawa 1963.

Grupy społeczne w szkole wyższej

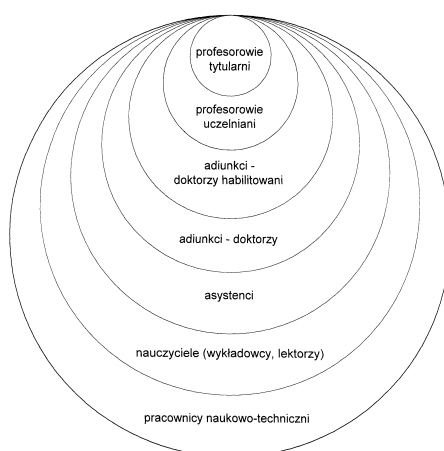
Grupy dominujące

Wymienione grupy nie są zawsze absolutnie rozłączne, ponieważ zdarza się, że pracownik administracyjny za zgodą rektora „dostudiuje” jakiś przedmiot lub uczęszcza na studia podyplomowe. W podobnej roli pracownika – studenta może znaleźć się młody asystent, który uzupełnia jeszcze swoje wykształcenie na innym kierunku, albo uczestnik studiów doktorskich, który prowadzi, co prawda zazwyczaj pod opieką promotora, wybrane zajęcia ze studentami⁶. Przypadki takie nie podważają jednak zasady rozłączności, ponieważ, po pierwsze, sytuacje, o których mowa, są raczej rzadkie, a po wtóre, w momentach konfliktów ról ów student/pracownik musi dokonać wyboru jednej z wymienionych grup i jest to z reguły „wyjściowa” grupa dominująca. Hierarchia grup, a zwłaszcza grupy pracowników naukowo-dydaktycznych oraz grupy studentów, wynika nie tyle z ważności, ile ze starszeństwa uczestników. Studenci i nauczyciele akademicy są bowiem funkcjonalnie powiązani: nie można być nauczycielem (mistrzem) bez choćby jednego studenta (ucznia), ani studentem bez nauczyciela (mistrza). Poza tym stosunek „mistrz – uczeń” jest w uniwersytecie osiowym, konstytutywnym stosunkiem społecznym (uniwersytet zawsze był przede wszystkim wspólnotą mistrzów i uczniów). W każdej szkole wyższej występuje też dzisiaj w praktyce jakaś administracja i obsługa, ale możemy wyobrazić sobie uniwersytet pozbawiony owej trzeciej grupy uczestników (czynności administracyjno-obsługowe mogą być wykonywane – i niekiedy, zwłaszcza w średniowiecznych uniwersytetach, bywały wykonywane – przez samych studentów i/lub pracowników).

⁶ Dawniej, jeszcze w pierwszej połowie XX wieku, aż do lat 60. zdarzało się, że student starszych lat (już od III roku) mógł zostać w katedrze, w której studiował, asystentem, pod warunkiem, iż posiadał dyplom ukończenia innych studiów wyższych. Przed drugą wojną światową wyróżniający się student mógł także zostać tzw. pomocnikiem lub zastępcą asystenta nawet bez ukończonych innych studiów (zazwyczaj jako wolontariusz).

Grupy dominujące tworzą makrostrukturę uniwersytetu, ale każda z nich jest wewnętrznie mocno zróżnicowana. Rzućmy teraz okiem na to wewnętrzne zróżnicowanie. Oto społeczna infrastruktura grupy pracowników naukowo-dydaktycznych.

Grupy społeczne w szkole wyższej
Hierarchiczna infrastruktura grup dominujących:
Pracownicy naukowcy, dydaktyczni
(i techniczni)



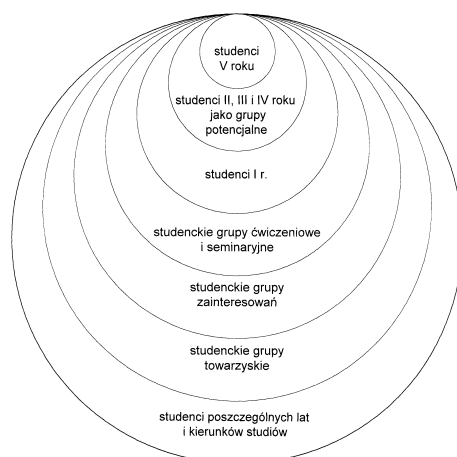
Jak widzimy, hierarchia ta oparta jest na mieszanym kryterium stanowisk, stopni oraz tytułu naukowego i ma charakter arystokratyczny. Można wyróżnić w niej dwa wymiary czy też aspekty: kompetencyjny i prestiżowy. W wymiarze kompetencyjnym można ją uprościć do trzech grup: pierwsza to „grupa profesorska” obejmująca tzw. samodzielnych pracowników naukowych (profesorów tytularnych, profesorów uczelnianych i doktorów habilitowanych); do drugiej wypada zaliczyć adiunktów bez stopnia doktora habilitowanego, asystentów oraz tzw. wykładowców; trzecią, osobną grupę stanowią pracownicy naukowo-techniczni. Wszyscy pracownicy zaliczeni do pierwszej grupy kompetencyjnej mają w uczelni takie same prawa akademickie, z dwoma jedynie wyjątkami: tylko osoby z tytułem profesorskim mogą piastować funkcję rektora oraz tylko one mogą w tajnym głosowaniu opiniować wnioski o nadanie tytułu profesorskiego. Kompetencje drugiej grupy są niejako „ruchome”, bo uzależnione od opinii (faktycznie – zgody) na wykonywanie przez jej członków określonych zadań, np. prowadzenie wykładów lub seminariów, każdorazowo wyrażonej przez „grupę profesorską”. Natomiast trzecia grupa – pracownicy naukowo-techniczni – są praktycznie pozbawieni praw akademickich.

W prestiżowym wymiarze hierarchii występującej w omawianej grupie dominującej pracowników naukowych, dydaktycznych i technicznych grupy infrastrukturalne są od siebie wyraźnie oddzielone.

W grupie dominującej, którą tworzą w uniwersytecie studenci, można także wyróżnić szereg grup infrastrukturalnych. Wielość tę przedstawia poniższy schemat.

Grupy społeczne w szkole wyższej

Hierarchiczna infrastruktura grup dominujących:
Studenci



Z przedstawionych na powyższym schemacie tylko pierwsze trzy grupy, czy też kategorie grup, występują w układzie hierarchicznym – i jest to głównie hierarchia prestiżu. Studenci starszych lat, a szczególnie piątego roku studiów (II rok SUM), cieszą się większym uznaniem i szacunkiem niż studenci lat młodszych. Ponadto, tylko studenci pierwszego i piątego roku posiadają wyrazistą świadomość swojej odrębności w stosunku do pozostałych: ci pierwsi mają, w stosunku do reszty studentów, kompleks nowicjuszy (*beani*), podczas gdy drudzy, z racji osiągnięcia kresu formalnej edukacji i największego doświadczenia, uważani są powszechnie za „arystokrację” studencką. Jedynie studenci lat środkowych (II-IV) nie czują jakiegóż szczególnej odrębności swojej pozycji w uczelni. Stanowią więc raczej grupy potencjalne w tym sensie, że w przypadku jakiegoś znaczącego wydarzenia dla danego rocznika potrafią szybko przekształcić się w zbiorowość o wyrazistej świadomości grupowej. Takimi zbiorowościami są za to z pewnością studenci z jednego rocznika na konkretnym kierunku studiów. Wymienione dotychczas grupy studenckie mają charakter grup formalnych, tzn. takich, które istnieją i działają na podstawie określonych przepisów regulujących ich stosunki z otoczeniem społecznym. Oprócz nich istnieje oczywiście cała plejada rozmaitych nieformalnych grup studenckich o charakterze towarzysko-zabawowym. Wszystkie te grupy otaczają, wręcz wchłaniają

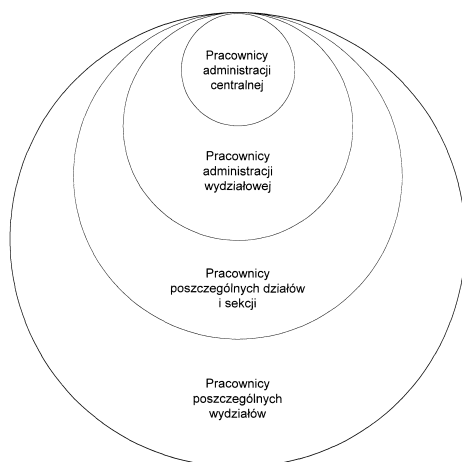
młodego adepta uniwersytetu i rozmaicie na niego oddziałują. Oddziaływaniu temu ze szczególną siłą poddani są mieszkańcy domów studenckich⁷.

W dawnych czasach najważniejszymi, dominującymi w uniwersytecie grupami studenckimi były tzw. nacje (ziomkostwa), które gromadziły studentów pochodzących z tych samych krajów lub regionów. Stanowiły one organizacje samopomocowe, zorganizowane na wzór cechowy, o wyraźnie wspólnotowym charakterze. Całe właściwie życie społeczne studenta podzielone było pomiędzy sale wykładowe oraz jego ziomkostwo. Pamiątką po tych słynnych korporacjach studenckich stała się w polskich uniwersytetach organizacja pod nawą *Bratnia Pomoc*. W dzisiejszych uczelniach życie studenckie jest o wiele uboższe, znacznie bardziej zindywidualizowane, i przebiega w o wiele większym stopniu poza murami uniwersyteckimi.

Również trzeci odłam społeczności uczelnianej – pracownicy administracji i obsługi – jest wewnątrznie zróżnicowany, chociaż zapewne już nie w tym stopniu, co oba wymienione wcześniej. Wewnętrzna struktura grupy pracowników administracji i obsługi przedstawia się następująco.

Grupy społeczne w szkole wyższej

Hierarchiczna infrastruktura grup dominujących: Pracownicy administracji i obsługi



Pomimo, że zadania tej ostatniej wielkiej grupy pracowniczej nie są w uniwersytecie bezpośrednio powiązane z działalnością naukowo-dydaktyczną, jej wewnętrzna hierarchia prestiżu jest wyraźnie związana z hierarchią akademicką i struk-

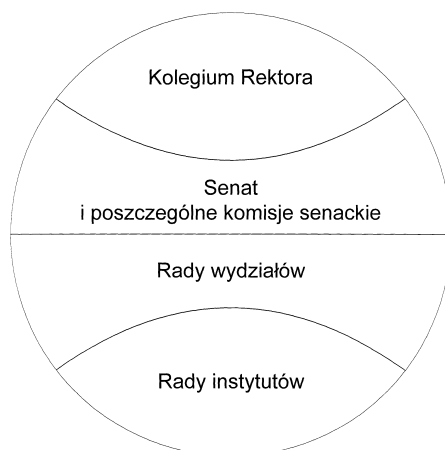
⁷ Funkcjonowaniu domu studenckiego jako wielce specyficznego środowiska społecznego poświęciłem przed laty swoją pracę magisterską. Studium tamtego fascynującego zjawiska, jakim był wówczas (połowa lat 60. XX wieku) Dom Studentów Uniwersytetu Jagiellońskiego „Zaczek”, do dzisiaj uważam za swoją najlepszą pracę empiryczną. Por. K.Z. Sowa, *Dom studencki jako środowisko społeczne*, [w:] I. Kurzela, A. Kamiński, K.Z. Sowa, *Z badań nad środowiskiem domu studenckiego*, Warszawa 1967, s. 45-113.

turą instytucjonalną szkoły (hierarchia kompetencyjna wydaje się w tej grupie słabiej zaznaczona i powiązana bardziej z pragmatyką służbową). Najwyższe miejsca w tej hierarchii zajmują pracownicy administracji centralnej, a najniższe – pracownicy usytuowani w poszczególnych zakładach, katedrach, czy instytutach. W swojej wieloletniej praktyce naukowo-dydaktycznej, a zwłaszcza naukowo-administracyjnej, wielokrotnie obserwowałem starania rozmaitych pracowników administracyjnych o zajęcie często takich samych stanowisk, ale w jednostkach usytuowanych w wyższych segmentach uczelnianej struktury, docelowo – w ogniwach administracji centralnej (biuro rektora, biura prorektorów, biuro kanclerza lub dyrektora administracyjnego, kwestura). Myślę, że w tych staraniach pracownikom mniej chodzi o prestiż, bardziej o dwa inne wiążące się z takim awansem awantaże. Pierwszy to mniejsze z reguły obciążenie zadaniami, czy w ogóle – pracą, stanowisk w administracji centralnej. Osoby piastujące wysokie, zwłaszcza najwyższe stanowiska w uczelni (rektorzy, kanclerze, dyrektorzy administracyjni, kwestorzy, dziekani) starają się o to, aby obsługujące je administracyjnie osoby posiadały ściśle określony zakres obowiązków oraz aby nie były dociążane „z boku” żadnymi dodatkowymi pracami, czyli aby pozostawały w pełni dyspozycyjne. Taki stan rzeczy powoduje, że pracownicy ci są rzeczywiście z reguły mniej obciążeni różnymi obowiązkami niż pracownicy zajmujący analogiczne stanowiska w niższych segmentach uczelnianej struktury. Drugim awantażem pracowników administracji centralnej jest większe bezpieczeństwo pracy. Ponieważ pracodawcą w szkole wyższej jest rektor, to praca z nim lub z osobami z jego bezpośredniego otoczenia daje możliwość zdobycia uznania i/lub zaskarżenia sobie sympatii bezpośrednio u osoby lub osób, które podejmują najważniejsze decyzje w uczelni, w tym personalne. Dążenia pracowników administracji do zajmowania wyższych stanowisk są zatem nie mniej racjonalne niż aspiracje członków dwóch pozostałych, wymienionych wcześniej grup dominujących w szkole wyższej.

Pracownicy administracji i obsługi, pomimo, że nie są powiązani bezpośrednio z działalnością naukowo-dydaktyczną szkoły, przyczyniając się w rozmaity sposób do sprawnego i efektywnego funkcjonowania uczelni, stają się członkami uniwersyteckiej wspólnoty.

Dotychczas omawiane grupy dominujące charakteryzowały się tym, że obejmowały łącznie wszystkich uczestników wspólnoty, z których każdy należał do którejś z nich, nikt nie pozostawał bez przydziału. Kolej teraz na przykłady grup, które gromadzą tylko niektórych członków wspólnoty akademickiej. Grup takich jest w szkole wyższej przeogromna ilość. Tu wskażemy tylko przykładowo na te ich rodzaje, które w życiu społeczności akademickiej wydają się szczególnie wyraźne i/lub odgrywają ważną rolę. Wypada zacząć od podstawowych grup kierowniczych, zarówno decyzyjnych, jak i opiniujących. Przedstawia je kolejny schemat.

Grupy społeczne w szkole wyższej

Grupy kierownicze

Grupy kierownicze w szkole wyższej są „grupami senioralnymi” i wiążą się z arystokratycznym charakterem uniwersyteckiej kolegialności. Dwie pierwsze (górne), kolegium rektora i senat, pochodzą z wyboru, dwie kolejne grupują wszystkich tzw. samodzielnych pracowników naukowo-dydaktycznych wydziału (rada wydziału) lub instytutu (rada instytutu), a także skromną reprezentację dwóch pozostałych kategorii pracowniczych: tzw. niesamodzielnych pracowników naukowo-dydaktycznych oraz pracowników administracji i obsługi. Ale w organizacji uniwersytetu niewiele jest rzeczy, które można adekwatnie opisać w dwóch zdaniach. Dlatego pełne wyjaśnienie składu i statusu tych grup, zwłaszcza kolegium rektorskiego, wymaga komentarza.

W szkole wyższej są dwa rodzaje organów kierowniczych: kolegialne i jednoosobowe. Rektor jest, rzecz jasna, jednoosobowym i najważniejszym organem kierowniczym każdej uczelni. Wszelako zgodnie z uniwersytecką tradycją, a często także ze względów pragmatycznych, rektor podejmuje najważniejsze decyzje po wysłuchaniu opinii i odbyciu dyskusji w gronie swoich najbliższych współpracowników. Gronem tym jest właśnie kolegium rektorskie, w którego skład, oprócz rektora, z reguły wchodzi: prorektorzy, kanclerz (lub dyrektor administracyjny, gdy w szkole nie ma kanclerza) oraz kwestor. W uczelniach niemieckich, pod których przeważnym wpływem ukształtowały się dwudziestowieczne uniwersytety polskie, kolegium rektorskie, zwane tam „Rektoratem”, jest ciałem formalnym i jego skład określają stosowne przepisy. W Polsce kolegium rektorskie jest ciałem nieformalnym, powoływanym przez rektora, a nazwą „rektorat” określa się po prostu siedzibę czy też biuro rektora. Rektor polskiej uczelni wysłuchuje na ogół uważnie opinii członków swojego kolegium, ale decyzje – w tym decyzje dotyczące finansów szkoły – podejmuje samodzielnie i ponosi za nie osobistą odpowiedzialność (choć nie

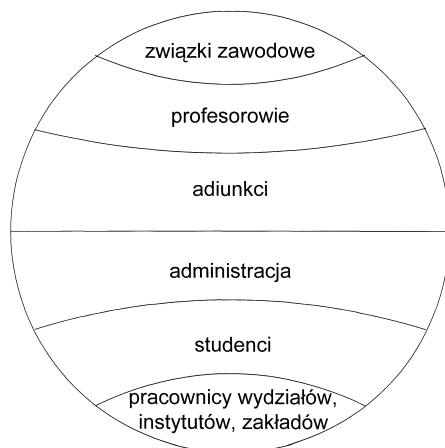
dysonuje zwykle profesjonalnym przygotowaniem menedżerskim i ekonomiczno-finansowym). Inaczej rzecz wygląda w uczelniach niemieckich. Tam wszystkimi sprawami administracyjno-finansowymi, łącznie z finansowaniem badań naukowych, zarządza kanclerz, którym jest z reguły wysoko wykwalifikowany i doświadczony menedżer. Kanclerz nie jest zatrudniany przez rektora, powołuje go na to stanowisko – na czas nieokreślony, zwykle dożywotnio – rząd krajowy (władze landu), czyli podmiot finansujący działalność uczelni. Zatem kanclerz pozostaje niezależny od przejściowych władz obieralnych i stoi na straży realizacji długofalowej polityki rozwojowej szkoły. Wchodząc z urzędu do każdego kolejnego kolegium rektorskiego („rektoratu”), jest on także swoistym czynnikiem ciągłości władz uczelni. Kanclerz jest zwykle pierwszym i najważniejszym doradcą rektora. Jeżeli do tego obrazu władz niemieckiego uniwersytetu dodamy mały, operatywny senat (zazwyczaj 20-25 osób) to poznajemy tajemnicę skutecznego funkcjonowania uniwersytetów niemieckich. W Polsce nadal poszukuje się optymalnej formuły zarządzania uczelnią jako całością; widać to w ciągłych modyfikacjach statusu i kompetencji rektora oraz innych organów szkoły (a także uprawnień ministra) wprowadzanych w kolejnych ustawach o szkolnictwie wyższym.

Skład i kompetencje senatu, który stanowi podstawowy kolegialny organ uczelni, są drobiazgowo określane przez stosowną ustawę, a także przez statuty poszczególnych szkół. Do senatu polskiej szkoły wyższej wchodzi członkowie kolegium rektora, dziekani i delegaci rad wydziałów oraz nieliczni przedstawiciele administracji uczelnianej i samorządu studenckiego. Proporcje tego składu są szczegółowo określone przez ustawę. Senaty są na ogół ciałami stosunkowo licznymi. Zdarza się, że znacznie przekraczają liczbę stu członków. Założoną funkcją senatu jest nadzór nad całością funkcjonowania szkoły oraz wyrażanie opinii w ważnych dla uczelni kwestiach, m.in. w sprawach polityki kadrowej i finansowej. W praktyce zdarza się, że senat jako grupa społeczna staje terenem ścierania się interesów wydziałowych, a nawet pracowniczych. Bardzo liczne i skrajnie w wielkich uniwersytetach heterogeniczne senaty okazują się niekiedy bardziej zawadą niż pomocą w sprawnym zarządzaniu uczelnią. Ze względu na swoją wiekową tradycję jest jednak senat, jak się zdaje, najbardziej prestiżową grupą w społeczności akademickiej.

Rady wydziałów i rady instytutów, będąc w hierarchii akademickiej ciałami niższego szczebla oraz gromadząc wszystkich profesorów i doktorów habilitowanych wydziału bądź instytutu, są w społeczności uniwersyteckiej grupami o odpowiednio niższym poziomie prestiżu społecznego. Ich wielka rola w działalności uczelni polega wszakże na tym, że stanowią one, zwłaszcza rada wydziału, bardzo ważne organy samorządności uniwersyteckiej. Samorządność ta jest jednak ciągle ograniczana lub raczej osłabiana potęgującym się rozrostem, wręcz „gigantyzacją” polskich, a także europejskich uczelni publicznych, czyli finansowanych przez państwo. Ów nadmierny rozrost szkół wyższych to osobny, bardzo ważny problem współczesnych polskich uczelni (zwłaszcza państwowych).

Jak w każdej wielkiej organizacji, obok grup kierowniczych występują w uczelni mniej lub bardziej zorganizowane, ale wyraźne grupy interesu. Najważniejsze z nich prezentuje poniższy schemat.

Grupy społeczne w szkole wyższej

Grupy interesu

Najbardziej wyraziste i zarazem najmocniej skonfliktowane ze sobą grupy interesów to, z jednej strony, profesorowie i doktorzy habilitowani, z drugiej zaś – adiunkci ze stopniem doktora. Poświęćmy tej sprawie nieco więcej uwagi, bo spór dotyczy kluczowej dla nauki i przyszłości polskiego szkolnictwa wyższego kwestii. Przedmiotem konfliktu jest, rzecz jasna, habilitacja – najważniejszy i najtrudniejszy do pokonania próg w akademickiej karierze. Konflikt ten tli się nieustannie, a co jakiś czas wybucha wielką dyskusją w środowisku akademickim. Ostatni taki wybuch obserwowaliśmy w latach 2007/2008 po ogłoszonym przez nowe władze Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego zamiarze zniesienia w Polsce habilitacji. I tym razem pomysł poparli w zdecydowanej większości pracownicy naukowo-dydaktyczni szkół wyższych nieposiadający stopnia doktora habilitowanego, a przeciw były osoby mające ów próg kariery akademickiej za sobą. Oczywiście, jak to zwykle w dyskusjach tego typu bywa, *interesy* dyskutantów były skrzętnie maskowane stosownymi *wartościami* oraz swobodnie dobieranymi, pasującymi do zajmowanego stanowiska, faktami i przykładami. Zwolennicy pomysłu zniesienia habilitacji powoływali się zwykle na przykład krajów – zwłaszcza USA – w których stopień naukowy doktora jest jedynym stopniem naukowym zazwyczaj potrzebnym do uzyskania stanowiska profesora. Podkreślano także nadmierną hierarchizację i wiążącą się z nią biurokratyzację nauki polskiej. Przeciwnicy zniesienia habilitacji przestrzegali z kolei przed dramatycznym obniżeniem się poziomu nauki w Polsce, co nastąpi ich zdaniem, gdy zabraknie tego najważniejszego progu selekcji kadr.

Do tej ważnej dyskusji pozwalam sobie dodać następujące uwagi, chociaż mam świadomość, iż w sposób nieuchronny pozostają jakby stroną konfliktu. Po pierwsze, warto przypomnieć, że polskie współczesne szkolnictwo wyższe ukształtowało się pod wpływem wzorów niemieckich, gdzie habilitacja jest jednym z elementów

spójnego systemu organizacji działalności zawodowej. Źródło tego systemu stanowi średniowieczna korporacja rzemieślnicza z jej podziałem na uczniów, czeladników i mistrzów (samo pojęcie habilitacji i docentury zostało wprowadzone w uniwersytetach pruskich w XVIII w.). W tym systemie doktorat można traktować jako odpowiednik egzaminu czeladniczego, a habilitację – mistrzowskiego (z tym, że habilitacja niemiecka dając pełnię praw akademickich nie dawała automatycznie dostępu do własnego „warsztatu” czyli do katedry, na którą *Privatdozent* musiał oczekiwać). Wolno zatem sądzić, że rozprawa habilitacyjna powinna być swoistym „majstersztykiem”, czyli pracą prawdziwie mistrzowską. Wyrażając się nieco metaforycznie, można powiedzieć, że w tym systemie asystenci są (byli) uczniami terminującymi przy profesorze-mistrzu, zaś po obronie doktoratu stają się w jego warsztacie czeladnikami, czyli adiunktami. Dopiero habilitacja daje im prawo samodzielnego wykonywania zawodu. Jest to system tradycyjny i spójny, ale w opinii niektórych przestarzały. Wymagałby jednak, jak sądzę, raczej całościowej reformy niż likwidacji tylko jednego elementu. Po wtóre, system anglosaski – a raczej amerykański, na który powołują się z reguły zwolennicy zniesienia habilitacji – jest zupełnie inny i mechaniczna transplantacja do Polski jego poszczególnych elementów może raczej pogorszyć, niż cokolwiek polepszyć w polskim systemie. Tam „*Assistant Professor*” nie jest asystentem, ale profesorem (pomocniczym). Dlatego pomysł z lat 90., wciąż pokutujący w niektórych polskich uczelniach, aby osoby z doktoratem powoływać na stanowiska asystentów, był zwyczajnym nieporozumieniem. Po trzecie, doktorat w Stanach Zjednoczonych jest właściwie odpowiednikiem naszej habilitacji. Jego przygotowanie i obrona w USA są niekiedy nawet trudniejsze od przebrnięcia przez polską habilitację, o doktoracie, rzecz jasna, nie wspominając (poziom przeciętnego polskiego doktoratu bardziej jest zbliżony do pracy magisterskiej niż do doktoratu amerykańskiego). Dlatego argument, że „skoro tam doktorat wystarcza, to dlaczego u nas nie?” okazuje się zupełnie nietrafiony. Jeżeli zatem w Polsce mianoby coś zlikwidować, to raczej ów słaby doktorat niż habilitację, którą wówczas można by nazwać doktoratem bez przydawek. W ten sposób dałoby się za jednym razem spełnić postulat zlikwidowania habilitacji (dwóch stopni naukowych), wzmacniając równocześnie ów jedyny pozostawiony stopień doktora. Takiemu rozwiązaniu, które uważałbym za najlepsze, stoi na przeszkodzie to, iż te nowe doktoraty trzeba by jednak jakoś odróżniać od starych, w przeciwnym razie byłoby bardzo trudno utrzymać ich wysoki poziom. Gdyby wszakże tak uczyniono, wyłoniłby się kolejny trudny do rozwiązania problem: jaką politykę kadrową prowadzić wobec osób posiadających stare doktoraty? Kazać im pisać nowe doktoraty czy też ustabilizować wszystkich na poziomie adiunktów? Każde z tych rozwiązań wywołałoby ostry sprzeciw części środowiska naukowego. Jedno wydaje się pewne – jeżeli doktoraty będą nadal pisane na obecnym poziomie, to likwidacja habilitacji rzeczywiście pociągnie na sobą systematyczne i głębokie obniżenie poziomu nauki polskiej. I nie zapobiegnie temu największy nawet dorobek naukowy doktorów – kandydatów do stanowisk profesorskich (dlaczego miałiby pisać lepsze prace od swoich rozpraw doktorskich?). „Światowe publikacje” jako kryterium jakości mogą się sprawdzić

tylko w niektórych dziedzinach nauki (przyrodznawstwo, technika, medycyna)⁸. Wydaje się zatem, że w tej chwili nie ma w nauce polskiej alternatywy dla habilitacji, chociaż dyskusja na jej temat będzie zapewne trwać.

Grupy interesu istnieją we wszystkich większych społecznościach i uniwersytet, jak widzimy, nie jest pod tym względem wyjątkiem. Ale siły moralne czy duchowe spajające wspólnotę uniwersytecką okazywały się tu zawsze potężniejsze niż w większości struktur instytucjonalnych. A były nimi podstawowe wartości pielęgnowane i rozwijane w uniwersytecie, z których najważniejszymi są: prawda, dobro (wspólne) i piękno. Wartości te spajały wspólnotę akademicką i powodowały, że jej członkowie bardziej dbali o dobro wspólne, dobro uniwersytetu, niż o własne, partykularne, grupowe czy jednostkowe interesy. I byli w takiej postawie solidarni. Zdarzały się i tutaj, rzecz jasna, przypadki, potępianej zresztą *ambitio dignitatis*, czyli występowania nadmiernych ambicji osobistych w dążeniu do zaszczytów i stanowisk, albo *magnitudo nominis*, czyli upajanie się uczonych blaskiem swego nazwiska⁹. Dzisiaj, w dobie nasilania się skrajnego indywidualizmu we wszystkich właściwie dziedzinach życia, te aspiracje i ambicje osobiste, a także grupowe, uległy w uniwersytecie, tak jak i w całym społeczeństwie, wyraźnemu spotęgowaniu. Szczególnie niebezpieczne stają się dążenia i działania grupowe, choć często stymulowane ambicjami jednostek, zmierzające do dzielenia istniejących katedr, instytutów czy wydziałów i tworzenia w obrębie tej samej uczelni, nowych, „własnych”. Uczelnie nękane siłami odśrodkowymi stają się niekiedy luźnymi federacjami wydziałów, a wydziały – instytutów; czasem pozostają całością właściwie tylko z nazwy. Zdarza się, że właśnie tylko sławne imię uczelni zapobiega jej rozpadowi. Procesy te są generowane nieustannym ilościowym wzrostem większości szkół, ale bez nadmiernych partykularnych ambicji części pracowników uczelnie nie ulegałyby aż takiemu organizacyjnemu rozproszeniu. Ów proces swoistej partycji szkół wyższych, głównie publicznych, zostanie zatrzymany, a zapewne nawet odwrócony, w drugiej dekadzie bieżącego stulecia. Stanie się to pod wpływem działania czynników demograficznych.

W tym krótkim przeglądzie typów grup występujących w społeczności akademickiej szkoły wyższej nie powinno zabraknąć podziału na grupy celowe i instrumentalne. Przykłady grup celowych przedstawia poniższy schemat.

Tu grupy celowe

Każda grupa społeczna dąży do lub realizuje jakiś cel grupowy. Ale grupy celowe są pod tym względem grupami specjalnymi. One swój cel istnienia realizują w samym procesie życia grupowego. Czyli cel staje się treścią życia ich członków. Dlatego niektórzy socjologowie nazywają je grupami kulturowymi. Dobrym przykładem takiej grupy celowej (formalnej) działającej w uniwersytecie jest koło naukowe lub chór akademicki. Studenci zapisują się do koła naukowego, aby rozwijać swoje zainteresowania naukowe, a do chóru, aby po prostu razem śpiewać. Grupą

⁸ Swoją pogląd na ten temat przedstawiłem na łamach „Forum Akademickiego” w dyskusji nt. oceny dorobku naukowego. „FA”, nr 1, 2009, s. 29.

⁹ Por. A. Gieysztor, *op. cit.*, s. 11.

celową (nieformalną) jest też w akademiku czwórka do brydża, albo zespół osób przygotowujących się razem do egzaminu. A więc cel grupy członkowie osiągają wtedy, gdy są razem, we wspólnym działaniu. Są to grupy w życiu uniwersytetu niezwykle ważne. Z jednej strony wypełniają bowiem struktury uniwersyteckie konkretną treścią społecznej aktywności, z drugiej zaś stają się terenem i czynnikiem tworzenia się bezpośredniej, osobowej więzi społecznej wśród członków społeczności akademickiej, zwłaszcza studentów. Pozostają zatem istotnym elementem integracji społecznej owej zbiorowości oraz jej przywiązania do uczelni. Dlatego mądre i dalekowzroczne władze uczelni dokładają starań, aby na terenie uniwersytetu istniała jak najlepsza infrastruktura ułatwiająca powstawanie i rozwój studenckich grup celowych (chodzi o boiska i hale sportowe, sale widowiskowe i klubowe, pomieszczenia do działalności muzycznej, plastycznej, teatralnej, tanecznej itp.). Ogół tych grup tworzy środowisko społeczne uniwersytetu, w którym dokonuje się podstawowy proces socjalizacji młodzieży akademickiej.

A oto schemat pokazujący niektóre funkcjonujące w uczelni grupy instrumentalne.

Tu grupy instrumentalne

W przeciwieństwie do grup celowych, grupy instrumentalne nie są terenem realizacji celu grupowego, ale narzędziem, instrumentem osiągnięcia celu zewnętrznego, leżącego poza grupą. W przypadku uczelni grupy instrumentalne możemy podzielić na dwa rodzaje: bezpośrednie oraz satelitarne. Pierwsze, jak np. związki asystentów, powstają, czy też są organizowane, w ramach uczelni, drugie – są organizacjami zewnętrznymi, ale grupującymi się wokół uczelni, jak np. stowarzyszenia absolwentów. Zadaniem jednych i drugich jest organizowanie samopomocy w osiągnięciu konkretnych, ważnych dla członków celów lub w zaspokajaniu określonych potrzeb grupowych. Celem niektórych instrumentalnych grup satelitarnych może być także wspieranie moralne i/lub materialne macierzystej uczelni (jest to zazwyczaj jeden z kierunków działania związków absolwentów). Jak się zdaje, rola grup instrumentalnych jest dość oczywista i nie wymaga pogłębionego komentarza.

I wreszcie w każdej szkole wyższej występuje ogromna plejada niewielkich grup nieformalnych, dających się odnaleźć w każdej dziedzinie życia szkoły. Niektóre możliwe rodzaje tych grup przedstawia poniższy schemat.

Grupy społeczne w szkole wyższej

Grupy nieformalne

Grupy formalne: wszystkie grupy określone ustawą lub statutem szkoły

Grupy koleżeńskie i towarzyskie są w społeczności szkoły wyższej wszechobecne. Zrazu, po wstąpieniu kolejnego rocznika na uniwersytet, zaczynają się one zazwyczaj tworzyć w dwóch fragmentach infrastruktury szkoły: wśród studentów pierwszego roku, zwłaszcza w obrębie poszczególnych kierunków studiów, oraz w domu studenckim. Później, wraz z postępującą znajomością uczelni – jej urządzeń i instytucji, zwłaszcza takich jak biblioteki, kluby, stołówki – pojawiają się grupy o bardziej heterogenicznym składzie, obejmujące studentów różnych lat i kierunków studiów. Pewna izolacja, czy może raczej dystans towarzyski, utrzymuje się jednak pomiędzy dwoma, kto wie czy nie najważniejszymi odłamami studentów: chodzi o, z jednej strony, mieszkańców domów studenckich oraz, z drugiej, o studentów mieszkających nadal w domach rodziców, czyli pochodzących z miasta, w którym znajduje się uczelnia lub z okolicznych miejscowości¹⁰. Badania pokazały także, iż najslabiej zintegrowany towarzysko – zarówno ze studentami zamieszkałymi w DS-ach, jak i ze studentami mieszkającymi w domach rodzicielskich – jest, kiedyś nieznaczny, a dziś pokaźny odłam studentów zamieszkujących tzw. stancje¹¹. Taki stan rzeczy jest bardzo ważnym argumentem na rzecz tezy, iż z wychowawczego punktu widzenia najlepszym przestrzennym wzorem organizacji uniwersytetu pozostaje anglosaski model kampusu ogniskującego (a nie – rozpraszającego) całość codziennego życia społecznego ogółu studentów.

¹⁰ Por. np.: K.Z. Sowa, *Studenci Katowic i Krakowa*, Warszawa 1971. Badania pochodzą z przed blisko czterdziestu lat, ale na podstawie wieloletniej bezpośredniej obserwacji środowisk studenckich mogę stwierdzić, że w omawianej kwestii wiele się do dziś nie zmieniło.

¹¹ Por. K.Z. Sowa, S. Gniadek, *Stancje studenckie*, Warszawa 1973.

Z kolei grupy „zebraniowe” i eksperckie tworzą osoby uczestniczące w rozmaitych uczelnianych (centralnych, wydziałowych, instytutowych), stałych lub powoływanych *ad hoc*, komisjach i grupach roboczych. Są one bardziej lub mniej trwałe w zależności od charakteru komisji. Czasem wspólna praca w komisji może dać początek związkom o charakterze nieformalnym, trwającym dłużej niż sama komisja.

Powyższe zdanie zbliżyło nas bardzo do ostatniego rodzaju grup nieformalnych, o których warto tu wspomnieć: do klik i koterii. Zaczniemy krótkie uwagi od tej drugiej kategorii. Koteriami nazywa się zwykle grupy osób, które w rozmaitych działaniach zbiorowych popierają się wzajemnie, kierując się nie racjami merytorycznymi, ale osobistymi. Owe racje osobiste mogą być różnego rodzaju: od zwykłej sympatii poprzez chęć zapewnienia sobie poparcia od osób, które sami popieramy, po spodziewane korzyści materialne. Koteria od kliku różni się tym, że zasadniczo wszyscy aktorzy działają w ramach obowiązujących przepisów. Klik natomiast załatwia swoje partykularne interesy na podstawie niejawnych porozumień i w swoim niejawnym działaniu obchodzi lub narusza prawo albo inne formalne regulacje. Koterie zdarzają się we wszystkich większych, sformalizowanych grupach ludzkich, także w uniwersytecie, chociaż może nie są tu zjawiskiem tak powszechnym, a w każdym razie – tak widocznym, jak w innych instytucjach publicznych. O klikach trudno coś powiedzieć, bo z natury rzeczy pozostają utajnione i ich działania zazwyczaj trudno dostrzec. Wydaje się, że po wyprowadzeniu z uczelni partii politycznych, klikowość w szkołach wyższych stała się zjawiskiem raczej marginesowym. Ewentualne zjawiska koteryjności i klikowości w uczelni zależą od dwóch rzeczy: po pierwsze, od klimatu społecznego, jaki panuje w szerszym środowisku, w którym szkoła działa (miejskim, regionalnym), i po wtóre, od wartości i wzorów działania przestrzeganych i upowszechnianych przez środowisko profesorskie oraz władze uczelni. Uniwersytet jest bowiem jedną z tych instytucji społecznych, w których przykład własny, idący w tym przypadku zwłaszcza od profesorów, ma absolutnie kluczowe znaczenie.

Na końcu tych uwag o hierarchii i strukturze grupowej uniwersytetu pragnę podkreślić, że mówiąc o grupach, miałem na myśli nie układy konkretnych osób, ale struktury funkcjonalne złożone z pozycji i ról społecznych. Te same osoby mogą wchodzić, i wchodzić, do wielu różnych grup, które aktualizują się przemiennie w różnym czasie i miejscu. Socjologowie mówią w takim przypadku o wiązce ról społecznych. Studenci uczestniczący w uniwersytecie w konkretnym seminarium magisterskim są grupą formalną, która jako całość ma określoną pozycję w strukturze szkoły i której członkowie posiadają w uczelni określone prawa i obowiązki. Jednak ta sama grupa osób, gdy uda się po zajęciach do klubu lub kawiarni, staje się nieformalną grupą towarzyską, której członkowie nie posiadają żadnych osobnych praw i obowiązków, a grupa jako całość nie pozostaje w żadnych formalnych relacjach z otoczeniem społecznym. Uniwersytet, będąc wielką, formalnie określoną wspólnotą, jest równocześnie mikrokosmosem społecznym, wielością najrozmaitszych formalnych i nieformalnych grup, z których najważniejsze, przedstawione w tym rozdziale, tworzą jego hierarchiczną, funkcjonalną i prestiżową strukturę społeczną.