

# Opinia Obywateli Nauki na temat projektów założeń do Ustawy 2.0 *wraz z rekomendacjami*

Opracowanie zbiorowe pod redakcją Anny Muszewskiej, Łukasza  
Niesiołowskiego-Spanò, Anety Pieniądz

Warszawa, kwiecień 2017

OBYWATELE  
NAUKI | 

## AUTORZY

Anna Bielec, Marcin Grynberg, Dariusz Jemielniak, Anna Maria Kola,  
Maciej Malicki, Anna Muszewska, Anna Nestoruk, Łukasz Niesiołowski-

Spanò, Aneta Pieniądz, Radosław Rybkowski, Marcin Zaród

oraz kilkoro innych osób proszących o zachowanie anonimowości

## WSTĘP

W niniejszym opracowaniu przedstawiamy opinię Obywateli Nauki na temat propozycji założeń do Ustawy 2.0 przygotowanych przez trzy zespoły wyłonione w konkursie ogłoszonym przez MNiSW. Zgodnie z praktyką przyjętą w ramach naszego ruchu prezentowana opinia stanowi wynik pracy wielu osób, które różnią się poglądami na szczegółowe kwestie dotyczące funkcjonowania nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce, łączy je jednak przekonanie o potrzebie reform, służących w pierwszym rzędzie podnoszeniu jakości badań i dydaktyki akademickiej, a także prowadzących do ustanowienia i przestrzegania transparentnych i uczciwych procedur podporządkowanych osiągnięciu tych dwóch nadrzędnych celów. Nasze recenzje nie stanowią jedynie oceny zawartości poszczególnych projektów. Prace nad nimi potraktowaliśmy również jako okazję do ponownego przemyślenia i przedyskutowania sformułowanych w naszym *Pakcie dla nauki* propozycji rozwiązań systemowych oraz do opracowania rekomendacji, które dedykujemy ministerialnemu zespołowi przygotowującemu tekst ustawy.

## UWAGI OGÓLNE

Obecnie obowiązująca Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym stanowi przykład skrajnego przeregulowania. Pierwszym i zasadniczym postulatem Obywateli Nauki jest zmiana filozofii myślenia o ustawie regulującej działalność uczelni wyższych. Ustawa ma służyć podnoszeniu jakości badań naukowych i dydaktyki akademickiej. Powinna ona zatem wyznaczać jedynie ogólne zasady funkcjonowania instytucji szkolnictwa wyższego i pozostawiać decyzje dotyczące kwestii szczegółowych w gestii samych uczelni. Uwaga prawodawcy powinna skupić się na precyzyjnym określeniu zasad oceny wyników osiągniętych przez te instytucje, czyli jakości badań i dydaktyki – oraz na zasadach egzekwowania odpowiedzialności za uchybienia w osiągnięciu tych najważniejszych celów. Wybór najlepszych sposobów uzyskiwania oczekiwanych wyników (jakości kształcenia i badań) powinien zależeć od tych, którzy są bezpośrednio za nie odpowiedzialni: czyli od władz uczelni. W tym sensie wewnętrzna autonomia uczelni musi być traktowana jako podstawa myślenia o zmianach w prawie. Innymi słowy, nadrzędną rolą prawodawcy powinno być opracowanie skutecznych mechanizmów wymuszających jakościowe zmiany (akredytacja, parametryzacja, ocena pracownika, mechanizmy naprawcze i w ostateczności, sposoby eliminacji najsłabszych elementów systemu), a nie próba opracowania jednego, sztywnego modelu funkcjonowania uczelni.

# I. FINANSOWANIE NAUKI

**Tylko odpowiednie nakłady pozwalają społeczeństwu uzyskać korzyści z nauki w postaci nowych technologii, wynalazków i dobrej edukacji. Finansowanie nauki na poziomie poniżej 1 % PKB to marnowanie publicznych pieniędzy.**

Podobnie jak władze MNiSW, Obywatele Nauki stoją na stanowisku, że dyskusja o modelu finansowania jest ważnym elementem przygotowania reformy. Będzie ona miała jednak sens dopiero w momencie, kiedy zostanie zagwarantowane podniesienie nakładów na naukę i na szkolnictwo wyższe odpowiednio do co najmniej 1% PKB dla każdego z obszarów, bez wliczania w to środków z UE. W chwili obecnej projektowanie i recenzowanie jakichkolwiek nowych rozwiązań bez zapewnienia dodatkowych środków oznacza de facto przelewanie z pustego w próżne i jest odbierane w środowisku jako próba dofinansowania niedofinansowanych obszarów kosztem zwiększenia niedofinansowania innych.

## **REKOMENDACJE:**

Podniesienie nakładów na naukę do co najmniej 1% PKB;

Podniesienie nakładów na szkolnictwo wyższe do co najmniej 1% PKB.

## II. USTRÓJ UCZELNI

Już w *Pakcie dla Nauki* wskazywaliśmy, że obecny ustrój polskich uczelni tworzy system “niespójny i często nieefektywny, z trudnością odpowiadający na wyzwania... W związku z tym konieczne wydaje się wprowadzenie kompleksowych zmian, służących usprawnieniu systemu, jasnemu rozgraniczeniu kompetencji i czyniącego z uczelni instytucje zdolne do skutecznego pełnienia misji służebnej wobec społeczeństwa” (*Pakt*, s. 34).

Po analizie trzech propozycji założeń do Ustawy 2.0 Obywatele Nauki za najważniejsze uważają poniższe punkty:

### REKOMENDACJE:

1. Jak najmniejszą szczegółowość prawa normującego strukturę wewnętrzną uczelni.
2. Zachowanie wielu modeli zarządzania uczelniami.
3. Stworzenie systemu prawnego pozwalającego na swobodną politykę finansową i kadrową wewnątrz uczelni.
4. Wzmocnienie pozycji rektora, jako najważniejszego organu władzy wykonawczej w uczelni, szybko podejmującej kluczowe decyzje. Wzmocnienie pozycji rektora w wewnętrznym ustroju uczelni musi iść w parze z nadaniem mu silnego mandatu wyborczego, czego gwarancją są wyłącznie **wybory rektora przez przedstawicieli wszystkich grup wspólnoty akademickiej**: studentów, doktorantów, pracowników administracji oraz pracowników naukowych, naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych.
5. Tak wyłaniany rektor mógłby mieć również istotny głos w powoływaniu dziekanów poszczególnych wydziałów.
  - Powoływanie dziekanów może się odbywać albo poprzez wskazywanie przez radę wydziału kandydata/kandydatów do zaakceptowania przez rektora, albo odwrotnie – to rektor mianowałby dziekana, po uzyskaniu pozytywnej opinii rady wydziału.
6. Rektor, któremu przekazana zostałaby tak istotna władza zarządcza, musiałby ponosić odpowiedzialność nie tylko przed społecznością akademicką (senatem). Konieczne jest wprowadzenie zasady rozliczania rektora z wypełniania przez uczelnię misji służebnej wobec społeczeństwa. Obywatele Nauki uznają, że w wyznaczaniu celów oraz w ocenie ich realizacji w uczelni pomocny byłby organ doradczy, złożony z osób spoza grona pracowników uczelni, **a powoływany przez senat uczelni**.
7. Za kluczowe dla powodzenia reformy szkolnictwa wyższego i nauki w Polsce uznajemy powiązanie wysokości publicznego finansowania z osiąganymi wynikami w działalności badawczej (kategoryzacja) i dydaktycznej (akredytacja) uczelni.
8. Jak wskazywaliśmy już w *Pakcie dla Nauki* – koniecznym rozwiązaniem jest wyróżnienie trzech głównych typów uczelni w Polsce, z odmiennymi misjami oraz zróżnicowanymi mechanizmami finansowania. Niezależnie od zastosowanego nazewnictwa, dla rozwoju systemu polskiego szkolnictwa wyższego jest konieczne wprowadzenie mechanizmów, które doprowadzą do wyłonienia:
  - uczelni funkcjonujących na potrzeby wspólnot lokalnych;

- uczelni ponadregionalnych;
- uczelni rywalizujących z uczelniami zagranicznymi.

### ***Uwagi na temat trzech projektów założeń do Ustawy 2.0.***

#### **Instytut Allerhanda**

Zgadzaemy się z założeniami i celami zmian ustroju uczelni (s. 36-38).

#### Propozycja podziału władzy centralnej między rektora i prezydenta (s. 38-63)

- Przekazanie realnej władzy zarządu uczelnią prezydentowi, np. mianowanie dziekanów, kosztem rektora i ciał kolegialnych oceniamy zdecydowanie negatywnie.

Słuszny jest postulat wzmocnienia władzy wykonawczej w uczelni, ale sądzimy, że nie powinna to być władza technokratycznego prezydenta, lecz władza rektora-uczonego, wspieranego przez kompetentną administrację uczelni.

- Postulat stworzenia rady powierniczej uczelni jest zasadny, lecz negatywnie oceniamy propozycję jej jednorodnej formuły dla wszystkich uczelni (bez względu na wielkość i specyfikę).
- Negatywnie oceniamy propozycję mechanizmów powoływania członków rad powierniczych (por. s. 53). Funkcjonowanie takiego organu byłoby dopuszczalne jedynie, jeśli rada byłaby powoływana przez samą uczelnię (senat lub zgromadzenie elektorów uczelni). Zdecydowanie odrzucamy postulat, by członków rady powoływały organizacje pracodawców i/lub minister.
- Negatywnie oceniamy postulat marginalizacji roli senatu na rzecz upodmiotowienia rady powierniczej. Senat mógłby stracić nieco na znaczeniu, lecz poprzez wzmocnienie władzy rektora, a nie przeniesienie kompetencji zarządczych na organ zewnętrzny, jakim jest postulowana tu rada powiernicza.
- Postulat, by to rada powiernicza powoływała prezydenta, opracowywała statut uczelni, budżet itd oceniamy negatywnie. Podstawowe funkcje zarządcze nie mogą być powierzone zewnętrznemu organowi, którego odpowiedzialność nie jest jasno określona.
- Dopuszczamy możliwość stworzenia gremium w rodzaju rady powierniczej, lecz jedynie jako organ własny uczelni (tj. powoływany przez uczelnię spośród osób spoza uczelni), wspierający działalność uczelni, zwłaszcza rektora.
- Art 25 (s. 61) o zasadach wynagradzania członków rady powierniczej de facto przekazuje kontrolę nad tym organem ministrowi, co czyni z całej konstrukcji twór zbędny i formalistyczny.
- Za szczególnie ryzykowny uznajemy sposób wyboru członków rady powierniczej przedstawiony w propozycji IA. O ile w propozycji znalazł się zapis umożliwiający

ochronę przed upolitycznieniem rady powierniczej (dokładnie określone proporcje pomiędzy ciałami wybierającymi członków rady, na przykład 2/3 głosów rady gminy; izby gospodarcze, organizacje pożytku publicznego), to jednak dalszy zapis unieważnia poprzedni - określając, że to minister będzie powoływał członków rady z nadesłanych kandydatur. Ten sposób wyboru członków rady powierniczej umożliwia pośredni wpływ ministra na decyzje kadrowe uczelni (rada powiernicza wybiera Prezydenta, który wybierając dziekanów, ma decydujący wpływ na decyzje kadrowe uczelni).

- Kluczowa rola ministra w powołaniu rady powierniczej może utrudnić przeprowadzenie wyboru władz uczelni. Po wprowadzeniu podobnego rozwiązania w Niemczech pojawiły się trudności z wyborem władz uczelni (m.in. na Uniwersytecie w Lipsku władze lokalne przez długi czas blokowały wybór rektora nominowanego przez społeczność akademicką).

#### Propozycja wewnętrznej struktury uczelni (s. 65-97)

- Projekt słusznie diagnozuje wady systemu rozdrobnienia wewnętrznej struktury uczelni na konkurujące ze sobą wydziały.
- Postulaty wewnętrznej konsolidacji w obrębie obszarów wiedzy oraz dążenie do współdzielenia zasobów są słuszne.
- Słuszna jest propozycja zapisu (art 1, § 1; s. 81) o tym, że uczelnia może tworzyć jednostki wewnętrzne. To uczelnia sama, a nie ustawa, powinna określić swoją wewnętrzną strukturę.
- W sprzeczności z art. 1 § 1 jest art. 2 § 1, mówiący o tym, że podstawową jednostką uczelni jest wydział. Artykuł ten anuluje wolność zapisaną w art. 1. Oceniamy ten zapis negatywnie. Postulujemy, by podmiotem prawa i jednostką organizacyjną w świetle ustawy była uczelnia jako całość.
- Postulat możliwości oddolnego tworzenia jednostek operacyjnych uczelni (spełniających wymogi statutu i ustawy!) (s. 86 n.) robi wrażenie zapisu o charakterze listka figowego. Ma być wentylem bezpieczeństwa, gwarantującym formalnie autonomię i prawo do samorządu pracowników uczelni, przy zachowaniu centralnej dystrybucji środków finansowych (z oddaniem części decyzji ministrowi, por. art. 18). Postulat ten tworzy system hybrydowy. System taki grozi rozdrobnieniem, które omawiany projekt diagnozuje, jako jedno ze źródeł obecnych patologii systemu. Pomimo pozornie atrakcyjnego brzmienia zapisu rozwiązanie to opiniujemy negatywnie.

### **SWPS**

Postulat zróżnicowania uczelni na trzy kategorie: uczelnie badawcze, uczelnie dydaktyczno-badawcze oraz wyższe szkoły dydaktyczne oceniamy pozytywnie (s. 41). Niepokoi nas propozycja mechanicznego ich wyłaniania, na podstawie wyników parametryzacji oraz decyzji ministra (s. 42), co w efekcie może grozić powstaniem zbędnych napięć w środowisku. Proces zaliczania uczelni do konkretnych typów jest w tym projekcie niewystarczająco opisany.

Podział uczelni na trzy typy (w oparciu o wyniki parametryzacji) i postulat wykluczenia wyższych szkół zawodowych z działalności naukowej oznacza, że uczelnie z wyraźną przewagą jednostek C i B znajdują się w niebycie, nie mieszcząc się w żadnej z proponowanych kategorii uczelni. (s. 43)

Wykluczenie badań naukowych z działalności wyższych szkół zawodowych oznacza, że nawet jeśli spełnią kryteria formalne do nadawania stopnia naukowego doktora (w jednym lub kilku obszarach?), nie zapewnią wysokiej jakości zaplecza naukowego do badań na poziomie doktorskim. (s. 43)

Projekt poza powyższym mechanizmem zmiany kategorii uczelni nie przewiduje mechanizmów podnoszenia jakości badań i dydaktyki w uczelniach poszczególnych typów.

Słuszny wydaje nam się zapis (s. 51), by przepisy prawa normowały jedynie ogólne zasady, pozostawiając uczelniom dużą swobodę w prowadzeniu rozwiązań szczegółowych, przy zachowaniu zasady: im wyższy poziom, tym więcej wolności.

Negatywnie oceniamy postulat ograniczenia władzy rektora (s. 51) na rzecz organów menedżerskich.

Zgadzamy się z postulatem, by podmiotem, np. uprawnionym do nadawania stopnia doktora, była cała uczelnia, a nie wydział (s. 52).

Uważamy, że ustawa nie powinna określać składu senatu i proporcji poszczególnych kurii zasiadających w senacie (s. 52). Propozycja wykluczenia z grona senatu dziekanów jest warta rozważenia przez społeczności poszczególnych uczelni, przygotowujące statuty uczelni.

Propozycja podziału władzy wykonawczej w uczelni pomiędzy rektora i kanclerza wydaje się słuszna, choć zaproponowanym rozwiązaniom brak szczegółów dotyczących rozdziału kompetencji i odpowiedzialności.

Propozycja obligatoryjnego powołania kolegialnego organu reprezentującego interesariuszy zewnętrznych (s. 53) jest słuszna. Doprecyzowania wymaga jednak propozycja zasad powoływania i składu takiego kolegium. Ustawa nie powinna wymieniać niezbędnych typów przedstawicieli w takiej radzie. Skład rady powinna określać sama uczelnia w statucie (szkoły zawodowe) lub bez określania typów członków, lecz poprzez indywidualnie powołania jej członków (uczelnia badawcze i dydaktyczno-badawcze).

Możliwość tworzenia wydziałów lub struktury bezwydziałowej przez uczelnie (s. 53) oceniamy bardzo pozytywnie.

Bardzo pozytywnie oceniamy propozycje uzależnienia prawa do nadawania stopni i tytułów od podwyższonej (wobec obecnego wymogu) liczby pracowników z habilitacją, a zwłaszcza od uzyskania kategorii A i A+ w ocenie parametrycznej (s. 55). Pozytywnie oceniamy również postulat odejścia od nadawania stopni w dyscyplinach, na rzecz dziedzin.



## UAM

Zgadza się z zasadniczym kierunkiem zmian, mających zapewnić uczelniom większą swobodę w polityce finansowej, personalnej oraz wewnętrznego zarządzania (s. 51-52). Powinno się to odbyć przy zminimalizowaniu ustawowych zapisów precyzujących szczegóły funkcjonowania uczelni.

Zgadza się z ogólnymi zasadami wyznaczania ograniczonej roli państwa, jako podmiotu kontrolującego uczelnie (s. 55-56).

Popiera postulat zróżnicowania statusu trzech typów uczelni (s. 57 n).

Zgadza się z postulatem ewolucyjnego wyłaniania grupy uczelni badawczych oparty na zasadzie „milion za milion” oraz konkursów „Narodowego Programu Doskonałości Naukowej” (s. 58-65, 69).

Zgadza się z postulatem wzmocnienia władzy wykonawczej rektora kosztem organów kolegialnych, w zakresie relacji z podmiotami zewnętrznymi (s. 78 n).

Popiera postulat zmniejszenia zakresu danych podlegających sprawozdawczości, przy jednoczesnym uproszczeniu i ujednoczeniu systemu sprawozdawczego, a także zwiększenie transparentności informacji zawartych w sprawozdaniach uczelni (s. 82-83).

Popiera postulat, by reprezentacje interesariuszy zewnętrznych wskazywała i wyłaniała sama uczelnia (s. 89, 91).

Zgadza się z postulatem wzmocnienia władzy rektora (s. 90).

Nie mamy pewności, czy zasada kooptacji członków rady, kosztem zmniejszenia kompetencji senatu, jest rozwiązaniem optymalnym (s. 91).

Popiera propozycję, by uprawnienia do nadawania stopni i tytułów otrzymywały całe uczelnie, na podstawie wyników parametryzacji (s. 93).

Zgadza się z postulatem podniesienie wymogów dotyczących minimum kadrowego oraz propozycją przeprowadzania habilitacji wyłącznie poza macierzystą instytucją (s. 94).

### **Analiza szczegółowa**

Obywatele Nauki zdecydowanie popierają wskazane w trzech projektach założeń do Ustawy 2.0 wprowadzenie wyraźnego rozróżnienia na trzy typy szkół (poniekąd odpowiadające proponowanym w *Pakcie dla Nauki* trzem poziomom studiów, powiązanych z działalnością badawczą uczelni oraz z kryterium kadrowym): uczelnie badawcze; badawczo-dydaktyczne oraz dydaktyczne (UAM); uczelnie badawcze; dydaktyczno-badawcze oraz

wyższe szkoły dydaktyczne (zawodowe) (SWPS); najslabiej możliwość takich podziałów jest opisana w projekcie IA – rozbudowana matryca ze strony 216 w istocie prowadzi do zamazania przekazu. Chociaż i w tej matrycy można doszukać się trzech-czterech zasadniczych typów uczelni o funkcjach podobnych do propozycji z pozostałych założeń.

Ważne dla powodzenia reformy szkolnictwa wyższego i uczelni w Polsce jest wprowadzenie mechanizmów sprawnego zarządzania, które pozwolą podejmować trudne czasem decyzje, zwłaszcza w kontekście niżu demograficznego oraz konieczności koncentracji środków, tak aby polskie uczelnie mogły realnie konkurować z uczelniami zagranicznymi. Jak zauważają wszyscy Autorzy założeń – zasadniczym problemem nie jest duża liczba uczelni prezentujących umiarkowanie wysoki poziom akademicki, lecz brak choćby jednej uczelni o rzeczywistej międzynarodowej renomie. Dla realizacji tego ambitnego zadania zasadne jest wzmocnienie głównego organu zarządzającego uczelnią, niezależnie od tego, jaką będzie on nosił nazwę.

UAM próbuje w swoich propozycjach pogodzić dawny model „hermetycznej kultury instytucji szkolnictwa wyższego” z wymogami współczesnego zarządzania uczelniami, przenoszącymi „ciężar zarządczy na poziom władz rektorskich (zarządu uczelni) kosztem ograniczenia centralnych regulacji oraz rozproszonej na różnych poziomach uczelni władzy organizacyjnej” (UAM, s. 35). Z tego powodu UAM w sposób jednoznaczny wskazuje, że postulowanym sposobem powoływania rektora jest konkurs, a nie wybór przez ciało kolegialne. Co więcej – wybór władz uczelni powinien uwzględniać zdanie przedstawicieli interesariuszy zewnętrznych (UAM, s. 35). „Mniej kolegialne zarządzanie pozwoli na lepsze wykorzystanie potencjału naukowego polskich uczelni, dziś dławionego masą szczegółowych regulacji i skupieniem kadry na rozwiązywaniu wewnętrznych problemów. Uczelnie stają się organizacjami zamkniętymi na oczekiwania świata zewnętrznego, co generuje trudności w budowaniu trwałych więzi z podmiotami otoczenia gospodarczego i społecznego” (UAM, s. 35). W dalszej części projektu postulowanym rozwiązaniem jest „otwarty konkurs na **stanowisko rektora** (warunek: minimum doktorat) będzie przeprowadzany przez **radę powierniczą**. Jego zwycięzca będzie pełnił funkcję przez 4 lata” (UAM, s. 90). Rektor może sprawować swoją funkcję przez maksymalnie dwie kadencje. Ma on prawo dowolnie wybrać swoich prorektorów, którzy razem tworzą zarząd uczelni. Powinien on mieć również prawo mianowania („po uzyskaniu akceptacji odpowiedniej części członków rady wydziału”) dziekanów (UAM, s. 92).

Projekt UAM dotyczy też istotnego strukturalnego problemu polskiego szkolnictwa wyższego – braku rzeczywistych mechanizmów rozliczania uczelni. By temu zaradzić, proponowane jest powoływanie rad powierniczych, w których skład miałyby wejść zarówno osoby ze środowiska akademickiego, jak i spoza niego. Rady takie mają pełnić funkcje strategiczne (chyba należy to rozumieć jako wymóg przygotowywania planów strategicznych uczelni) oraz nadzorcze. Jednocześnie projekt ten zakłada, że „żelazną zasadą byłoby powoływanie tych osób (wewnętrznych i zewnętrznych) przez senat uczelni” (UAM 37). W dalszej części projektu pojawia się jednak sprzeczny z tym stanowiskiem postulat, by na przykład 40% członków rady w kolejnych kadencjach powoływała sama rada (UAM, s. 91).

Nie można się zgodzić ze stanowiskiem, że w uczelniach dydaktycznych tworzenie rad jest bezcelowe, a współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym ma się odbywać tylko na poziomie budowania oferty dydaktycznej (a co z późniejszym nad nią nadzorem?) (UAM,

s. 37). Co więcej – uczelnie dydaktyczne w obecnej praktyce najmocniej są związane z wymaganiami regionalnego rynku pracy, stąd błędny wydaje się postulat, by ich działanie było koordynowane przede wszystkim przez MNiSW, a więc przez organ administracji centralnej (UAM, s. 57). Takie rozstrzygnięcie stoi w jawnej sprzeczności z celami działania takich uczelni.

UAM postuluje radykalne ograniczenie uprawnień senatu i rad wydziałów. Mają się one stać jedynie ciałami doradczymi, aby uczelnie przestały być „organizacjami zamkniętymi na oczekiwania zewnętrznego świata” (UAM, s. 91-92). W ten sposób senat i rady wydziałów tylko pośrednio i w ograniczonym zakresie stają się odpowiedzialne za politykę naukową i dydaktyczną uczelni. Pozbawione zostają swoich uprawnień w sprawach bezpośrednio związanych z zarządzaniem uczelnią.

Projekt SWPS podkreśla konieczność podjęcia działań zmierzających do ograniczenia tendencji „federalizacyjnych” w obrębie uczelni, które coraz częściej stają się swego rodzaju federacjami wydziałów (SWPS, s. 51; o tym samym zagrożeniu jest także mowa w pozostałych projektach: UAM, s. 51; IA, s. 70). Usprawnienie funkcjonowania uczelni wymaga więc zasadniczych zmian w zakresie jej ustroju. Rektor w tym projekcie ma kompetencje ograniczone jedynie do obszaru dydaktyki i badań naukowych oraz sprawuje funkcję reprezentacyjną w kontaktach zewnętrznych (SWPS, s. 52). Tym samym, inaczej niż w projekcie UAM, rektor jest pozbawiony kompetencji z zakresu bezpośredniego, normalnego zarządu uczelnią. Rektor ma być wybierany przez senat, który jest organem stanowiącym i doradczym i któremu przysługuje inicjatywa podejmowania działań. Istotną nowością jest wykluczenie z grona senatu dziekanów i prorektorów; nawet rektor, pełniący funkcję przewodniczącego senatu, nie miałby głosu stanowiącego. Wyboru rektora ma dokonać senat, ale pomiędzy kandydatami wyłonionymi w drodze konkursu (senat pełniłby więc niejako funkcję komisji konkursowej). Główną kompetencją senatu jest określanie misji i strategii uczelni oraz ocena ich wprowadzania w życie.

Główne kompetencje zarządcze w projekcie SWPS przekazane są kanclerzowi, który staje się drugim obok rektora jednoosobowym organem uczelni. Kanclerz ma być powoływany w drodze konkursu, a zakres jego kompetencji obejmuje pozostałe obszary działalności uczelni (czyli wszystko, co nie jest bezpośrednio związane z nauką i dydaktyką). Jego kompetencje obejmują także poszczególne wydziały uczelni (*n.b.* projekt postuluje ujednoczenie nazewnictwa i wszystkie podstawowe jednostki organizacyjne nosiłyby nazwę wydziałów; SWPS, s. 51).

SWPS zakłada obligatoryjne istnienie organu reprezentującego interesariuszy zewnętrznych (SWPS, s. 53), w czym różni się istotnie od projektu UAM, który nie wprowadza tego wymogu w odniesieniu do uczelni dydaktycznych. Skład tego organu powinien być zdefiniowany w statucie uczelni i powinien on posiadać „kompetencje inicjatywne i opiniotwórcze w zakresie oferty dydaktycznej i badawczej uczelni, w zakresie transferu (komercjalizacji) wyników badań naukowych i prac rozwojowych oraz działalności popularyzującej naukę, jak również w innych sprawach z zakresu współpracy szkoły wyższej z otoczeniem zewnętrznym” (SWPS, s. 53).

Istotną słabością projektu SWPS jest brak wyraźnego określenia miejsca kanclerza jako jednoosobowego organu uczelni. Nie wskazano organu, przed którym odpowiadałby on za swoje działania. Organ reprezentujący interesariuszy zewnętrznych, jak wskazano powyżej,

nie ma w tym założeniu takich kompetencji; podobnie i senat z jego ograniczoną odpowiedzialnością. Nie wskazano dokładnie, jak miałyby być organizowany konkurs przy zatrudnianiu kanclerza, jak długo miałyby trwać jego kadencja, czy istniałoby ograniczenie liczby tych kadencji. Są to poważne braki w opisie tego kluczowego dla sprawnego zarządzania organu uczelni.

Jednym z głównych postulatów Instytut Allerhanda jest właściwe zbalansowanie scentralizowania zarządu w uczelniach oraz atutów decentralizacji (multicentryczności uniwersytetu), mającej prowadzić do wzmocnienia podmiotowości i autonomii pracowników naukowych i dydaktycznych (IA, s. 68, 72). To nieco karkołomne zadanie pokonania „dysfunkcji ustrojowych” ma dokonać się dzięki rozdzieleniu funkcji władczych w uczelni na dwa organy: rektora i prezydenta. Rektor pełni funkcję symboliczną i ceremonialną, jest wybierany na trzyletnią, nieodnawialną kadencję. Rzeczywistą władzę wykonawczą w uczelni sprawuje prezydent, któremu przysługuje domniemanie kompetencji. Spośród wymienionych kompetencji najważniejsze jest decydowanie o obsadzie kluczowych stanowisk kierowniczych: wiceprezydentów oraz dziekanów (IA, s. 39-40).

Podobnie jak w propozycji UAM, Instytut Allerhanda przewiduje istnienie rady powierniczej, która w tej wersji jest „*obligatoryjnym, najważniejszym organem kolegiальnym o kompetencjach stanowiących, nadzorczych oraz wyborczych*” (IA, s. 41). Do najważniejszych zadań rady powierniczej należy: wybór (oraz ewentualne odwołanie) prezydenta uczelni, ustalanie wynagrodzenia prezydenta, wiceprezydentów oraz dziekanów, uchwalanie statutu uczelni, uchwalanie planów strategicznych (przygotowanych przez prezydenta) oraz uchwalanie budżetu. W rozwiązaniu IA radzie powierniczej poświęcono szczególnie wiele miejsca. Należy jednak zauważyć, że rozbudowany opis sposobu powoływania tej rady powoduje nadmierne skomplikowanie jej struktury. Co więcej, zupełnie nieuzasadnione, niezgodne z doświadczeniami zagranicznymi, jest jej dopuszczalna przesadna wielkość. Zgodnie z tym pomysłem, rada taka mogłaby liczyć nawet 48 członków, przy minimalnej liczbie wynoszącej 12 (IA, s. 52 n.). Głównym powodem wprowadzenia rady do ustroju uczelni jest potrzeba ustanowienia rzeczywistej społecznej rozliczalności uczelni oraz wprowadzenie mechanizmów współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym. Wydaje się jednak, że rada licząca 48 członków będzie ciałem kompletnie niesprawnym; problemem może się stać uzyskanie niezbędnego kworum. Korzystając z metody chętnie stosowanej przez Autorów tego projektu, można porównać tę propozycję z liczebnością odpowiednich rad w innych uczelniach: Harvard – 32 osoby (w tym z urzędu prezydent i skarbnik); Uniwersytet w Maastrich – 6 osób (choć jest w tym momencie jeden wakat); Uniwersytet w Oslo – 11 osób (z urzędu rektor i prorektor; zdecydowana większość członków Universitetsstyret to członkowie społeczności akademickiej, jedynie trzy osoby są spoza uczelni) i tylko MIT ma zdecydowanie liczniejszą radę – 63 osoby, w tym 7 z urzędu.

Senat w propozycji IA jest ciałem przedstawicielskim społeczności akademickiej i ma niemal wyłącznie funkcje doradcze. Jedyńą inną kompetencją senatu jest wybór rektora, ale kandydaci na tę funkcję muszą uprzednio zostać zaopiniowani przez radę powierniczą (IA, s. 44). Pozbawienie senatu prawa do decydowania w sprawach polityki naukowej czy dydaktycznej jest zupełnie niezrozumiałe. W ten sposób senat realnie staje się jedynie kolegium elektorów dokonującym wyboru rektora, który przecież też ma mocno ograniczone kompetencje.

Za chybiony należy uznać pomysł pozwalający pracownikom naukowo-dydaktycznym na niemal nieograniczone tworzenie „wewnętrznych jednostek operacyjnych” (IA, s. 72). Wbrew optymistycznym założeniom, takie jednostki, mające realizować zamiary naukowe lub dydaktyczne, zawsze wymagają zaangażowania administracyjnego. Ograniczona ingerencja władz uczelni *ex ante* może doprowadzić do jeszcze większego rozbicia uczelni, a nie do zwiększenia aktywności w interdyscyplinarnych przedsięwzięciach badawczych czy dydaktycznych.

Za cenny należy uznać pomysł IA, aby okresowej ocenie podlegali nie tylko pracownicy uczelni, ale i jej jednostki (IA, s. 95). W obecnym rozwiązaniu nadzór nad jednostkami organizacyjnymi ma charakter ciągły i jest sprawowany przez senat (wydziały i jednostki poza- i międzywydziałowe) oraz rady wydziałów (jednostki wewnętrzne). Doświadczenia polskich uczelni wskazują, że brak określenia ram czasowych takiej oceny sprawia, że najczęściej to działanie jest w ogóle zaniedbywane. Za wyjątkiem sytuacji nadzwyczajnych, najczęściej związanych z poważnymi kryzysami.

Za właściwe należy uznać wspólne dla trzech projektów założenie, że to uczelnie, a nie jak dotychczas wydziały (podstawowe jednostki organizacyjne), będą otrzymywały uprawnienia do nadawania stopni naukowych czy do prowadzenia zajęć dydaktycznych. Bardzo dobrym rozwiązaniem jest przypisanie tych uprawnień nie do administracyjno-ustrojowej struktury uczelni, tylko do struktury prowadzonych badań – czyli nadawanie uprawnień w dziedzinach/dyscyplinach, a nie jedynie w obrębie jednostek organizacyjnych uczelni.

### III. MODEL KARIERY NAUKOWEJ

Zestawienie propozycji trzech zespołów konkursowych dotyczących modelu kariery.

Zespół	UAM	IA	SWPS
Dojście do doktoratu	Studia doktoranckie. Stypendium dla wszystkich doktorantów stacjonarnych (likwidacja doktoranckich studiów niestacjonarnych). Doktorat z wolnej stopy.	Kolegia doktoranckie, finansowane w trybie konkursowym. Asystentura. Doktorat z wolnej stopy	Studia doktoranckie wyłącznie w ramach szkolnictwa wyższego. Stypendium dla wszystkich doktorantów stacjonarnych (likwidacja doktoranckich studiów niestacjonarnych). Ograniczenie liczby jednostek prowadzących studia doktoranckie według kryterium minimum kadrowego i parametryzacyjnego. Studia doktoranckie podlegają akredytacji. Zniesienie obowiązków dydaktycznych doktorantów.
Doktorat	Jeden rodzaj doktoratu. Doktorat w dziedzinie.	Jeden rodzaj doktoratu. Doktorat w dziedzinie. Prawo do nadawania doktoratu ma uczelnia.	Podział na doktorat „zawodowy” (trzeci tytuł zawodowy) z wolnej stopy i doktorat „akademicki” (odpowiednik Ph.D.); Doktorat „zawodowy” w dyscyplinie, doktorat „akademicki” w dziedzinie. Prawo do nadawania doktoratu ma wydział.
Habilitacja	Zniesienie ustawowego powiązania habilitacji z zatrudnieniem (rezygnacja z rotacji).	Zniesienie habilitacji.	Docelowo zniesienie habilitacji jako stopnia naukowego. Zniesienie powiązania

	<p>Obowiązek uzyskania habilitacji w uczelniach badawczych i badawczo-dydaktycznych (w razie niewypełnienia wymogu możliwość przesunięcia na stanowisko dydaktyczne).</p> <p>Habilitacja w dziedzinie.</p> <p>Prawo do nadawania habilitacji ma uczelnia badawcza lub badawczo-dydaktyczna o najwyższej kategorii. Habilitacja nie w macierzystej jednostce.</p>		<p>habilitacji z zatrudnieniem (rezygnacja z rotacji) oraz z samodzielnością naukową dla osób z doktoratem „naukowym”;</p> <p>Habilitacja w dziedzinie</p>
Profesura	<p>Rezygnacja z profesur uczelnianych (nadzwyczajnych i zwyczajnych),</p> <p>Utrzymanie profesury tytularnej i stanowiska profesora.</p>	<p>Stanowiska:</p> <p>młodszy profesor, profesor nadzwyczajny, profesor zwyczajny mianowany, profesor tytularny (emeritus)</p>	<p>Utrzymanie profesury tytularnej.</p> <p>Stanowisko profesora (associate professor).</p>
Formy zatrudnienia	<p>Umowa o pracę na czas nieokreślony.</p>	<p>Zatrudnienie na stanowiska naukowe: umowa o pracę na czas określony, tylko profesor zwyczajny – mianowanie.</p> <p>Zatrudnienie na stanowiska dydaktyczne: umowa na czas określony, nieokreślony, cywilnoprawna wedle uznania pracodawcy.</p>	<p>Umowa o pracę na czas nieokreślony, likwidacja mianowania</p>
Centralna Komisja ds. Stopni i Tytułu	<p>Utrzymanie i wzmocnienie kompetencji kontrolnych</p>	<p>Likwidacja</p>	<p>Utrzymanie.</p>

Ścieżka kariery na uczelni	Zróżnicowanie ścieżek kariery wedle potrzeb uczelni.	Ścieżki naukowa i dydaktyczna. Zakaz zatrudniania po doktoracie w jednostce macierzystej.	Zróżnicowanie stanowisk: badawcze, naukowo-dydaktyczne, dydaktyczne. Odrębne ścieżki naukowo-dydaktyczna i dydaktyczna – poza uczelniami badawczymi.
Kadra spoza uczelni	Praktycy bez stopnia mogą prowadzić zajęcia dydaktyczne.	Praktycy bez stopnia zatrudniani w ścieżce dydaktycznej	Praktycy bez stopnia mogą prowadzić zajęcia dydaktyczne.

### **Analiza szczegółowa**

Autorzy wszystkich trzech projektów w podobny sposób diagnozują główne trudności związane z modelem kariery w szkolnictwie wyższym. W ich opinii podstawowymi problemami są:

- obniżająca się jakość doktoratów i habilitacji;
- nieefektywność kształcenia doktorantów;
- zbyt słaba kontrola nad jakością pracy osób zatrudnionych w uczelniach wyższych;
- usztywnienie podziałów między dyscyplinami, a jednocześnie ustawowe wymuszanie jednej ścieżki kariery w różnych dyscyplinach, bez względu na potrzeby uczelni i specyfikę badań;
- niewielka mobilność pracowników i „chów wsobny”;
- zbyt niskie wynagrodzenia pracowników w szkolnictwie wyższym.

Projekty różnią się jednak zasadniczo co do oceny wagi tych problemów: np. dla Instytutu Allerhanda najistotniejsze bariery to słaba mobilność i umiędzynarodowienie oraz ograniczona konkurencja na rynku pracy akademickiej, dla SWPS zaś – nierówne traktowanie pracowników uczelni publicznych i prywatnych.

### **Studia doktoranckie**

Wszystkie zespoły słusznie zwracają uwagę, że w dzisiejszym modelu kariery kluczowy dla przyszłości badacza jest etap między ukończeniem studiów magisterskich a doktoratem. Studia doktoranckie, wprowadzone wraz z implementacją w Polsce systemu bolońskiego, nie spełniają swej roli, a efektywność kształcenia na nich jest niezadowalająca. Należy się zgodzić z propozycjami ograniczenia masowości tych studiów oraz dookreślenia statusu doktorantów, przy jednoczesnym zapewnieniu im stabilnego finansowania w postaci stypendiów. Obecnie otwarcie tego typu studiów jest zbyt łatwe, a z punktu widzenia uczelni także finansowo opłacalne, bez względu na ich efektywność. Jednocześnie, jak zauważają Autorzy projektu SWPS, po ostatnich zmianach przepisów studia te pozostają poza systemem oceny



jakościowej, co wymaga jak najszybszej zmiany.

Pojawiają się natomiast wątpliwości, kto i w jakiej formule powinien prowadzić tego typu studia. Wedle projektu SWPS prowadzenie studiów doktoranckich byłoby możliwe tylko na uczelniach, ewentualnie we współpracy z jednostkami pozauczelnianymi, co wynika z logiki procesu bolońskiego, zgodnie z którym status doktoranta powinien być zbliżony do statusu studenta. Jednak w polskim systemie znaczna część doktoratów realizowana jest w jednostkach PAN, które niejednokrotnie dysponują znacznie lepszym zapleczem badawczym niż jednostki uczelniane w tych samych dyscyplinach. Odebranie jednostkom pozauczelnianym prawa do prowadzenia studiów doktoranckich może zatem mieć negatywne skutki dla kształcenia młodej kadry. Niewątpliwie jednak, konieczne jest ustawowe uregulowanie statusu doktorantów kształconych w jednostkach pozauczelnianych.

Zarówno zespół SWPS, jak i UAM postulują, by wyraźnie podnieść wymagania stawiane uczelniom, które chciałyby otworzyć studia doktoranckie, z czym należy się jak najbardziej zgodzić. Czynnikiem zapobiegającym umasowieniu tych studiów i zmuszającym uczelnie do ostrzejszej selekcji kandydatów powinien być obowiązek wypłacania wszystkim doktorantom stypendium. Godna poparcia jest także propozycja wzmocnienia kontroli nad postępami pracy doktorantów, poprzez wprowadzenie oceny okresowej, od której uzależniona byłaby wypłata stypendium.

Bardziej radykalne zmiany sugeruje projekt IA, zgodnie z którym kształcenie doktorantów powinno się odbywać w kolegiach doktoranckich, finansowanych w trybie konkursowym. W tym modelu możliwe byłoby odejście od powiązania prawa do prowadzenia studiów doktoranckich z oceną parametryczną jednostki, o finansowaniu kolegium powinna bowiem decydować recenzja projektu

Model konkursowego finansowania studiów doktoranckich budzi jednak zasadnicze wątpliwości. Brak bowiem jasnego wskazania, co miałyby gwarantować jakość kolegium (wbrew przekonaniu autorów projektu, nie wystarczy do tego „*konkurencyjny tryb wyłaniania projektów przeznaczonych do sfinansowania*”). Dodatkowo, konkursowy, krótkoterminowy model finansowania, ukierunkowany na „*tematy istotne z punktu widzenia polityki naukowej kraju*” nie sprzyja rozwojowi badań podstawowych i de facto ogranicza autonomię uczelni w kształceniu doktorantów, podporządkowując je polityce dysponenta środków publicznych, czyli w tym wypadku MNiSW. Kolegia doktoranckie mogą być zatem interesującą propozycją jako jedna z form kształcenia doktorantów, ale nie może być to ani forma jedyna, ani najważniejsza.

IA wskazuje natomiast słusznie, że pożądane jest zróżnicowanie ścieżek dochodzenia do doktoratu, nie tylko w modelu dualnym: studia doktoranckie-doktorat z „wolnej stopy”. Propozycja przywrócenia roli asystentury jako jednej z dróg rozpoczynania kariery przez wybitnych młodych badaczy jest godna uwagi. Pozwala bowiem elastycznie podejść do potrzeb samych doktorantów (przygotowanie do pracy naukowo-dydaktycznej na uczelni lub doktorat jako cel naukowy bez kontynuacji kariery w modelu akademickim), jak i umożliwić jednostkom prowadzenie swobodniejszej polityki kadrowej. Jednocześnie, umożliwia także kształcenie kadry przygotowanej do łączenia dydaktyki i badań, czego pozostałe projekty nie uwzględniają, zdejmując z doktorantów obowiązek praktyk dydaktycznych. Niewątpliwie, istnieje pilna potrzeba uelastycznienia dróg dochodzenia do doktoratu

Autorzy projektów odnotowali także fakt, że doktoranci, w szczególności niepobierający stypendium, zmuszeni są do pracy zarobkowej, co w oczywisty sposób wpływa na jakość prowadzonych przez nich badań i znacząco obniża szanse na ukończenie przez nich w terminie studiów. Wszystkie zespoły proponują podniesienie wysokości stypendiów doktoranckich (UAM proponuje stypendia w wysokości co najmniej minimalnej płacy, ale już SWPS pisze enigmatycznie o „*odniesieniu do minimalnego wynagrodzenia za pracę*” (SWPS, s. 90), a żaden z tych projektów nie określa, czy chodzi o kwotę minimalnego wynagrodzenia netto czy brutto; IA wspomina o „*godnym poziomie – znacznie wyższym niż obecny*” (IA, s. 132). Warto przypomnieć, że minimalna płaca w 2017 r. wynosi 2000 zł, czyli netto 1459 zł, zaś wysokość stypendium doktoranckiego wahała się w ostatnich latach między 900 a 2000 zł. Nawet jeśli wszyscy doktoranci będą otrzymywali stypendia, to przy takiej ich wysokości trudno wymagać od doktoranta, by nie podejmował dodatkowej pracy, w szczególności jeśli weźmiemy pod uwagę, że największe ośrodki akademickie znajdują się w dużych miastach, gdzie koszty życia są wysokie. Dlatego poważne zaniepokojenie musi budzić propozycja SWPS, zgodnie z którą „*doktorant nie mógłby pozostawać w stosunku pracy z innym podmiotem niż szkoła wyższa*” lub stanowiskiem naukowym poza szkołą wyższą (SWPS, s. 91). Wprowadzenie takiego ograniczenia przy proponowanej wysokości stypendium nie wyeliminuje zjawiska łączenia pracy zarobkowej ze studiami zarobkowymi, zmusi natomiast doktorantów do podpisywania z pracodawcami umów cywilno-prawnych lub zepchnie ich do szarej strefy.

Notabene ani deklaracje Ministerstwa, ani finansowe warunki funkcjonowania jednostek nie wskazują, by możliwe było zrealizowanie postulatu podwyższenia stypendiów w przewidywalnym czasie (nawet przy drastycznym zmniejszeniu liczby doktorantów). Brak też w omawianych projektach konkretnych propozycji wzmocnienia udziału przedsiębiorstw w finansowaniu doktoratów.

Należy zauważyć, że w zwycięskich projektach jedynie w bardzo ograniczonym stopniu pojawiła się próba głębszego namysłu nad innymi (poza masowością) źródłami niskiego poziomu doktoratów powstających w polskich instytucjach akademickich. Zupełnie kwestię tę pomija projekt UAM, którego Autorzy wydają się wychodzić z założenia, że wszelkie regulacje w tej materii (choćby w postaci wymogu uzyskania zgody na otworenie studiów doktoranckich) w niedopuszczalny sposób ograniczałyby autonomię i swobodę uczelni. Nieco dalej idzie projekt SWPS, wedle którego całość funkcjonowania studiów doktoranckich powinna być oceniana przez organy akredytacyjne. Autorzy proponują też by efekty pracy doktorantów oceniane były w połowie studiów – ocena niedostateczna prowadziła do skreślenia z listy studentów. W projekcie IA również pojawia się postulat ewaluacji pracy doktorantów, choć nie ma mowy o ewaluacji samych studiów doktoranckich przez instytucje zewnętrzne.

Autorzy tego ostatniego projektu wskazują na pewne fundamentalne braki w ogólnej koncepcji typowych studiów doktoranckich oferowanych przez polskie uczelnie: „*w obecnej postaci jako zinstytucjonalizowana oferta dla szerokiego grona doktorantów danego wydziału, którzy poza wspólnym „zapisaniem się” na studia doktoranckie, nie wykazują zazwyczaj żadnych interakcji naukowych, studia takie pozbawione są głębszego sensu*” (IA, s. 130). W dalszej części piszą, że studia doktoranckie powinny sprzyjać stworzeniu „*atmosfery twórczej*”

*pracy oraz interakcji doktorantów (których tematy się w pewnym sensie „zazębiają”), promotorów i mentorów”* (IA, s. 132). Zdecydowanie podpisujemy się pod tymi uwagami. Uważamy jednak, że przyszła reforma polskiej nauki powinna w bardziej szczegółowy sposób uwzględniać rozwiązania służące podniesieniu jakości studiów doktoranckich – wykraczające poza ewaluację studiów doktoranckich oraz samych doktorantów. Zdajemy sobie sprawę, że nie jest możliwe osiągnięcie pozytywnych rezultatów w tej dziedzinie z użyciem jedynie narzędzi biurokratycznych. Mimo wszystko warto by się zastanowić nad wprowadzeniem pewnych mniej lub bardziej obowiązujących elementów systemu studiów doktoranckich – być może w postaci sugerowanych rozwiązań, które byłyby brane pod uwagę przez instytucje akredytacyjne oceniające funkcjonowanie studiów doktoranckich. Mogłyby do nich należeć, wzorem anglosaskim, komisje sprawujące pieczę nad postępami każdego doktoranta. Komisja taka oceniałaby jakość projektu doktorskiego (należy tutaj zaznaczyć, że ocena ta odnosiłaby się nie tylko do doktoranta, ale też jego promotora, do którego obowiązków należy zapewnienie odpowiedniej jakości projektu), postępy w jego realizacji (np. w połowie studiów), a także decydowałaby, czy uzyskane ostatecznie wyniki są wystarczające z punktu widzenia przyjętych przez jednostkę standardów (które mogłyby przewyższać minimalne wymogi ustawowe). Do zadań komisji należałaby też mediacja pomiędzy doktorantem a promotorem w przypadkach konfliktu. W składzie komisji powinna się znaleźć co najmniej jedna osoba z zewnątrz.

Innym problemem wielu programów doktoranckich jest brak odpowiedniej oferty dydaktycznej. Z powodu niewielkiego wyboru studenci często zmuszeni są do uczęszczania na wykłady oferowane dla studiów I i II stopnia. Wynika to częściowo z powszechnego w Polsce przekonania, że twórczej pracy naukowej nie można nauczyć – po prostu jedni się do niej nadają, a inni nie. Tymczasem w wielu krajach doktoranci biorą udział w zaawansowanych zajęciach, które mają im pomóc zrozumieć, na czym polega krytyczne czytanie prac naukowych, formułowanie własnych hipotez i szukanie dróg do ich udowodnienia. Oferowane są seminaria, w czasie których wykładowcy wspólnie z doktorantami poszukują tematów badawczych. Poza tym dużo poważniej traktuje się samą edukację. W przeciwieństwie do większości polskich studiów doktoranckich, gdzie od studentów oczekuje się jedynie odrobienia pewnej liczby kursów, zakładając, że potrzebną wiedzę zdobyli już w trakcie studiów magisterskich, na najlepszych uczelniach doktoranci muszą zdać serię trudnych egzaminów, a przed przystąpieniem do własnej pracy badawczej udowodnić, że są wystarczająco kompetentni w dziedzinie, w której chcą się specjalizować.

## **Doktorat**

Od dłuższego czasu w środowisku naukowym coraz powszechniejsza jest świadomość spadku jakości doktoratów. Ten stan rzeczy wynika m.in. z braku skutecznej kontroli nad prowadzeniem studiów doktoranckich, zbyt łagodnych kryteriów uzyskania uprawnień do nadawania stopnia doktora przez jednostki, niskiej kultury recenzyjnej oraz uzależnienia awansu naukowego pracowników od recenzji w przewodach doktorskich i wypromowania doktorów. Na tym tle toczy się również fundamentalna dyskusja, czym powinien być doktorat: czy powinien być on najwyższym i jedynym stopniem naukowym, czy też powinno się pójść raczej w kierunku różnicowania/profilowania doktoratów.

Wszystkie omawiane projekty są zgodne co do konieczności utrzymania doktoratu

naukowego, („badawczego”, „akademickiego”), różnie go jednak definiują. Projekt UAM jest w tym względzie najbardziej zachowawczy i jednocześnie lakoniczny: w zasadzie proponuje utrzymanie dotychczasowej formuły doktoratu pod warunkiem wzmocnienia wymagań jakościowych w postępowaniach doktorskich. Projekty SWPS i IA idą w kierunku wzmocnienia doktoratu, a docelowo uczynienia z doktoratu jedynego stopnia naukowego (zniesienie habilitacji). I zespół SWPS, i IA przywołują Ph.D. jako wzór nowego doktoratu mającego obowiązywać w Polsce. Problem w tym, że w projektach tych zabrakło wyjaśnienia, o którą formułę Ph.D. Autorom chodzi. Wbrew potocznemu przekonaniu, pojęcie Philosophiae Doctor ewoluowało w różny sposób w zależności od kraju, a zarówno kryteria, jak i sposób uzyskiwania tego stopnia są zróżnicowane nawet w przywoływanym zwykle jako punkt odniesienia kręgu anglosaskim, w zależności od dyscypliny/dziedziny i lokalnej tradycji.

Jedynie projekt SWPS próbuje definiować dokładniej wymagania, jakie musiałby spełnić doktorant, by uzyskać stopień. W projekcie tym zaproponowany został podział doktoratów na dwie kategorie, w zależności od poziomu i funkcji: doktoraty „naukowe” i „zawodowe”. W ten sposób Autorzy projektu SWPS próbują zmierzyć się wyzwaniem, jakim jest dokonująca się obecnie coraz wyraźniejsza zmiana w sposobie traktowania doktoratu, który przestaje (przestał) być przede wszystkim przepustką do kariery naukowej, a staje się coraz częściej elementem kariery zawodowej realizowanej poza uczelnią. Pomysł SWPS, choć interesujący, ma kilka istotnych mankamentów. Przede wszystkim wynika z niego wyraźnie wartościujący podział obu form doktoratów: o ile doktorat „akademicki” miałby być „pełnoprawnym” doktoratem naukowym, o tyle doktorat zawodowy nie miałby mieć w ogóle owego aspektu naukowego, a wręcz stanowiłby ścieżkę awaryjną dla tych doktorantów, którzy nie zdołali osiągnąć zadowalających wyników na drodze do doktoratu „akademickiego”. Sami projektodawcy – chyba wbrew intencjom – otwierają w ten sposób drzwi do negatywnej selekcji kandydatów do doktoratu zawodowego. Tymczasem wydaje się, że doktorat zawodowy – o ile miałby być wprowadzony – musi być traktowany jako inna, ale hierarchicznie równorzędna forma realizowania potrzeb edukacyjnych. Również opis osiągnięć, którymi miałby się wykazać doktorant na każdej z tych ścieżek, wydaje się dyskusyjny. Przede wszystkim wydaje się, że doktorat jako taki powinien być bezwzględnie uzyskiwany na podstawie pracy, w której zastosowano metodę badawczą. Definicja zaproponowana przez SWPS wskazuje jako podstawę nadania doktoratów zawodowych „*prace projektowe, konstrukcyjne, technologiczne*”, a dla doktoratów „akademickich” „*rozprawę doktorską, stanowiącą oryginalne rozwiązanie problemu naukowego [...] oraz wykazującą ogólną wiedzę teoretyczną kandydata [...] oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej*” (SWPS, s. 101). Należy zauważyć, że w wielu dziedzinach nauki „*oryginalne rozwiązanie problemu naukowego*” to właśnie „*praca projektowa, konstrukcyjna, technologiczna*”, a nie „rozprawa”. Jednocześnie, trudno się zgodzić, by stopień zawodowy doktora był nadawany osobie, której praca projektowa czy konstrukcyjna miała wyłącznie charakter odtwórczy (nie miała aspektu oryginalnego i badawczego). Zaproponowane przez trzy zespoły koncepcje doktoratu nie odpowiadają na ważne pytanie, jak uelastyczyć system, by doktorat „akademicki” był dostępny także dla osób prowadzących badania (w pełnym znaczeniu tego słowa) w innych niż tradycyjne modelach, w tym zwłaszcza w różnego typu modelach hybrydowych, funkcjonujących na styku nauki i gospodarki. Ten brak jest szczególnie dotkliwy, pozostawia bowiem poza systemem tych badaczy, którzy zaangażowani są w aktywność wdrożeniową (chodzi o badania wdrożeniowe) i komercjalizacyjną.

Wszystkie zespoły zgodnie opowiadają się za ograniczeniem prawa do doktoryzowania poprzez znaczące podniesienie kryteriów parametryzacyjnych i kadrowych, które powinna spełnić jednostka/uczelnia ubiegająca się o takie uprawnienie. Ze wszech miar słuszną propozycją niesie ze sobą ryzyko głębokich podziałów, a także – dostrzegają to np. eksperci IA – pojawienia się zarzutów dyskryminowania jednostek o mniejszym potencjale. Nie ulega jednak wątpliwości, że bez tej zmiany nie ma mowy o poprawie jakości doktoratów.

Zespoły przygotowujące założenia do ustawy różnie lokują odpowiedzialność za jakość doktoratów. O ile SWPS i UAM odpowiedzialność tę składają na państwo, działające poprzez organy kontrolne takie jak CK, o tyle Instytut Allerhanda zakłada, że problem ten rozwiąże niewidzialna ręka rynku, a konkretnie – że certyfikatem jakości doktoratu stanie się „renoma uczelni”, która ten stopień nadała. Autorzy tego projektu piszą wprost, że: *„to renoma uczelni oraz waga naukowa promotora, czyli **elementy wyceniane na akademickim rynku**, a nie rozstrzygane centralnie, decydują o wartości stopnia”* (IA, s. 120). Problem w tym, że ten neoliberalny, abstrakcyjny model funkcjonowania uczelni i uczonych jako podmiotów rządzących się tylko prawami rynku, słabo przystaje do znacznie bardziej złożonej rzeczywistości. Można powątpiewać, czy w polskich warunkach możliwa jest hierarchizacja jakościowa doktoratów bez utrzymania centralnych mechanizmów kontrolnych. Jednocześnie, założenie, że kryterium oceny jakości doktoratu powinna być renoma ośrodka (czyli że tylko w dobrych ośrodkach powstają dobre doktoraty), jest co najmniej dyskusyjne. Autorzy projektu zdają sobie z tego sprawę, dopuszczając ustępstwa wobec skrajnie liberalnego podejścia na rzecz wprowadzenia wobec jednostek ubiegających się o prawo doktoryzowania stosunkowo łagodnych wymagań parametryzacyjnych.

### **Habilitacja**

W opinii dwóch z trzech zespołów radykalne podniesienie wymagań stawianych osobom ubiegającym się o stopień doktora powinno iść w parze ze zlikwidowaniem habilitacji. Postrzegana jest ona jako przeszkoda na drodze do uzyskania samodzielności naukowej, niepotrzebnie formalizująca przebieg indywidualnej kariery badacza. Należy zgodzić się z poglądem, że dzisiejsza habilitacja nie spełnia swej roli jako jakościowego sita i przepustki do samodzielności naukowej. Wydaje się jednak, że w obecnych warunkach korzystniejsze dla jakości nauki w kraju byłoby utrzymanie habilitacji jako rzeczywistego certyfikatu jakościowego. Jak postuluje zespół z UAM, konieczne byłoby zatem znaczne zwiększenie wymagań stawianych habilitantom, wyprowadzenie procedury habilitacyjnej poza jednostki macierzyste habilitanta, zdecydowane zmniejszenie liczby jednostek uprawnionych do nadawania stopnia doktora habilitowanego, powiązane ze spełnieniem przez te jednostki najwyższych standardów badawczych. Habilitacja nie powinna być też obowiązkowym elementem kariery, lecz ubieganie się o nią powinno zależeć od decyzji badacza i wymagań jego pracodawcy.

### **Zasady zatrudniania**

Autorzy dwóch z omawianych projektów (SWPS i UAM) odpowiadają na obecne w dyskusji o modelu kariery postulaty stabilizacji sytuacji zawodowej i prawnej pracownika poprzez wprowadzenie jako jedynej formy zatrudnienia umowy o pracę na czas nieokreślony (z wyjątkiem zatrudnień zadaniowych w ramach określonych czasowo projektów badawczych,

głównie finansowanych z grantów). Dotychczasowa praktyka umów na czas określony – w szczególności zawieranych z pracownikami na wcześniejszych etapach kariery – powodowała brak poczucia stabilizacji i utrudniała codzienne funkcjonowanie. Jednocześnie, wymóg postępowañ konkursowych także przy awansach prowadził do patologii w postaci tzw. „konkursów awansowych”, dyskredytujących samą ideę otwartych konkursów. Zdaniem Autorów omawianych projektów, wprowadzenie zasady zatrudnienia na czas nieokreślony powinno być bezwzględnie powiązane z systemem rzetelnych ocen okresowych, w przypadku negatywnego wyniku skutkujących rozwiązaniem umowy o pracę. Jest to pomysł godny poparcia. Ocenie okresowej powinni podlegać **wszyscy** pracownicy, bez względu na stanowisko i staż pracy, choć oczywiście kryteria tej oceny mogłyby się różnić w zależności od tego, o którym stanowisku mowa. Jest natomiast konieczne wypracowanie mechanizmów oceny, który minimalizowałby ryzyko ocen „grzecznościowych”, a jednocześnie uwzględnił wielość obszarów aktywności zawodowej pracownika (np. dowartościowanie dydaktyki, aktywności popularyzatorskiej, organizacyjnej, wdrożeniowej).

Projekt SWPS koncentruje się na kwestii statusu prawnego pracownika nauki: jego Autorzy postulują zrównanie statusu pracownika uczelni publicznych i niepublicznych, w szczególności likwidację mianowania. Warto zauważyć, że w obecnym systemie mianowanie dotyczy wyłącznie stanowisk profesorskich, czyniąc z kadry profesorskiej grupę faktycznie nieusuwalną, a m.in. z racji formy zatrudnienia mającą bezdyskusyjną przewagę nad pracownikami zatrudnianymi na umowy czasowe w systemie zarządzania uczelnią, w tym w ciałach kolegialnych. Likwidacja mianowania nie wpłynie zatem na sytuację młodszej kadry, może być natomiast odebrana jako uderzenie w przywileje kadry profesorskiej, de facto zarządzającej uczelniami.

W przeciwnym kierunku niż omawiane projekty SWPS i UAM idzie projekt Instytutu Allerhanda. Jego Autorzy zakładają, że dominującą formą zatrudnienia na uczelniach powinny być umowy na czas określony. Model IA wprowadza również bezwzględny zakaz zatrudniania doktorów na uczelniach macierzystych. Za tym pomysłem stoi chęć zwiększenia przepływu kadry między ośrodkami oraz likwidacja „chowu wsobnego”, uważanego przez Autorów za jedną z przyczyn słabości polskiej nauki. Logika projektu Instytutu Allerhanda opiera się na przekonaniu, że remedium na większość mankamentów związanych z modelem kariery jest zwiększenie konkurencyjności. Kluczowe czynniki mające wymusić ów wzrost konkurencyjności to przymusowa mobilność i umiędzynarodowienie. Po doktoracie naukowiec byłby wyrzucany na konkurencyjny rynek pracy z zakazem zatrudnienia w jednostce macierzystej. Rywalizacja o zatrudnienie miałaby skutkować z jednej strony eliminacją najsłabszych uczestników rynkowej gry, z drugiej zaś – ożywczym przepływem kadry między uczelniami. Pomijając ideologiczne aspekty tego modelu, takie jak nieco już dziś anachroniczna bezkrytyczna wiara w uzdrawiające mechanizmy wolnego rynku, warto przeanalizować warunki jego realizacji w Polsce. Przyjmijmy zatem, że w nowej ustawie zostanie wprowadzona propozycja Instytutu Allerhanda i każdy świeżo wypromowany doktor będzie musiał szukać swego miejsca w innej uczelni niż macierzysta. Pierwsze pytanie, które się z tym wiąże (stawiają je sobie także Autorzy projektu) brzmi: jak zapewnić zabezpieczenie socjalne młodemu człowiekowi, który zmuszony jest przenieść się z dnia na dzień na drugi kraniec Polski. Odpowiedź jest jasna: należy zwiększyć wynagrodzenie. Problem w tym, że już na tym etapie dyskusji o reformie nauki wiemy, że nie ma co liczyć na zwiększenie

nakładów na szkolnictwo wyższe, trudno zatem mówić o podniesieniu wynagrodzeń, nie mówiąc już o tak utopijnym w polskich warunkach postulacie jak zapewnienie wsparcia rodzinie pracownika (IA, s. 151). Można byłoby w zasadzie w tym miejscu zakończyć dyskusję o tym pomysle (sami Autorzy traktują zresztą zwiększenie nakładów jako warunek sine qua non powodzenia swego projektu, s. 137). Warto jednak zatrzymać się przy nim na chwilę, pomysły zbliżone do proponowanych przez IA pojawiają się bowiem często w wypowiedziach osób decydujących o przyszłości szkolnictwa wyższego.

Z punktu widzenia rozwoju nauki pomysł wzmocnienia mechanizmów alokacji kadry między ośrodkami jest jak najbardziej słuszny. Pojawia się jednak pytanie, jakie skutki może przynieść proponowana przez IA przymusowa mobilność. A przede wszystkim, gdzie młodzi doktorzy mieliby znaleźć zatrudnienie. W przypadku większości nauk technicznych i doświadczalnych wybór związany jest z oceną zaplecza infrastrukturalnego ośrodka, w którym pracownik taki miałby prowadzić swoje badania. Jest to kwestia kluczowa, z oczywistych względów determinująca przyszłość badawczą młodego naukowca. Badacz tuż po doktoracie nie będzie bowiem w stanie pozyskać środków na budowanie od podstaw zaplecza technicznego w swoim miejscu pracy. Jest jasne, że najostrzejsza rywalizacja toczyła się będzie o zatrudnienie w najlepszych ośrodkach. Największe szanse w tej rywalizacji będą mieli zaś ci doktorzy, którzy w toku dochodzenia do doktoratu kształcili się w najnowocześniejszych i najsilniejszych kadrowo ośrodkach. W Polsce, gdzie takich silnych ośrodków jest w najlepszym wypadku kilka, będzie to w naturalny sposób prowadziło do przepływu kadry między tymi kilkoma ośrodkami, tworzenia się swego rodzaju „spółdzielni”. Wbrew nadziejom Autorów projektu, zmiana nie wywoła przepływu dobrej młodej kadry do ośrodków słabszych i z powrotem. Słabszym naukowo i infrastrukturalnie jednostkom pozostanie zatem wybierać ze słabszej kadry, a skoro dysponowała będzie słabszą kadrą – nie będzie miała szans w rywalizacji o środki na wzmacnianie infrastruktury.

Powtórzmy, postulat zwiększenia mobilności jest oczywiście jak najbardziej uzasadniony. Wiele już napisano o słabej ruchliwości polskich pracowników akademickich. Wiele napisano też o przyczynach tego stanu rzeczy. Samo wymuszenie mobilności nie implikuje jednak poprawy jakości kadry w szkolnictwie wyższym. Można, oczywiście, odpowiedzieć, że w Polsce jest nadpodaż specjalistów, a etat jest dobrem rzadkim (choć w wielu dyscyplinach mamy już do czynienia ze zjawiskiem odwrotnym), a zatem w sytuacji wymuszonej mobilności na tych nielicznych dostępnych stanowiskach będą zatrudniani kandydaci najlepsi. Jest to jednak pogląd idealistyczny, nieuwzględniający realiów. Przymusowa mobilność nie rozwiązuje kwestii ustawianych konkursów, które są jedną z głównych barier utrudniających doskonalenie kadry. Dla poprawy jakości nauki nie jest istotne, czy zatrudniany kandydat pochodzi z tej, czy z innej jednostki, ale czy zatrudniany kandydat jest faktycznie najlepszy. A najlepszego kandydata da się wyłonić tylko pod warunkiem przestrzegania procedur uczciwego konkursu. Wobec faktu, że w Polsce w wielu dyscyplinach tylko pojedyncze ośrodki kształcą doktorów na przyzwoitym poziomie, może się okazać, że niekiedy zatrudnienie własnego wychowanka o wysokich kwalifikacjach może być lepszym wyjściem niż przymus zatrudnienia kandydata o kompetencjach gorszych, ale pochodzącego spoza jednostki. A zatem mobilność tak, ale nie jako przymus, a poprzez stworzenie warunków owej mobilności.

Warto też zastanowić się, czy dla poprawy jakości nauki i szkolnictwa wyższego najistotniejsza jest mobilność najmłodszej grupy pracowników, u progu samodzielności? Wydaje się, że znacznie bardziej efektywne z punktu widzenia podnoszenia jakości badań i dydaktyki w ośrodkach o mniejszym potencjale byłoby stworzenie mechanizmów zachęcających do mobilności kadre samodzielną, o większym doświadczeniu (profesorowie), która miałaby umiejętności i możliwości (sieci kontaktów, dorobek naukowy), by koncentrować wokół siebie zespoły badawcze. Wsparcie dla tego typu przepływu kadry profesorskiej między ośrodkami o znaczącej renomie a ośrodkami aspirującymi mogłoby polegać m.in. na zachętach finansowych dla profesorów gotowych czasowo przenieść się z uczelni macierzystej do innego ośrodka, stworzenia mechanizmów finansowania tworzonych przez nich zespołów i laboratoriów/pracowni w taki sposób, by możliwe było wykształcenie kadry mogącej kontynuować i twórczo rozwijać badania zapoczątkowane przez lidera takiego zespołu, już po jego powrocie na macierzystą uczelnię.

Wreszcie, należy podkreślić, że w omawianych projektach (zwłaszcza IA) mobilność rozumiana jest w wąski sposób jako zatrudnienie pracownika w innej niż macierzysta uczelni. Tymczasem pojęcie mobilności obejmuje różne formy aktywności, od czasowego/stałego zatrudnienia w różnych ośrodkach krajowych i zagranicznych, przez zróżnicowane formy staży naukowych i dydaktycznych (adresowane do badaczy na kolejnych etapach kariery), udział w projektach międzynarodowych itd. Należałoby zatem postulować uelastyczenie systemu i otwarcie go na wiele form mobilności, a nie odgórne narzucanie sztywnych zasad, według których pracownicy mają ten postulat realizować. **W dyskusji o mobilności brakuje zachęt instytucjonalnych do stosowania różnych narzędzi związanych z mobilnością. Brakuje też namysłu na sensowną skalę i potencjalnymi zagrożeniami (mobilność może prowadzić do drenażu mózgów, jeśli system krajowy nie przechwytyje osób podróżujących).** Zanim zaczniemy stosować narzędzia przymusu prawnego, należy zapewnić sensowny system wsparcia mobilności naukowej. Bez tego wsparcia, postulat mobilności będzie fikcją lub przymusem, a nie realnym motorem rozwoju nauki.

Niewątpliwie uregulowania wymaga kwestia tytułu/stanowiska profesora, która w obecnym systemie stanowi hybrydę rozwiązań tradycyjnych (profesura tytułarna, mianowanie) i uregulowań związanych z awansem zawodowym. Projekty SWPS i UAM zakładają utrzymanie profesury tytułarnej. W projekcie SWPS ma to być de facto tytuł honorowy, nadawany za wybitne osiągnięcia, podobnie traktuje tytuł profesora projekt IA, choć jego Autorzy skłaniają się raczej ku likwidacji tytułu. Te propozycje zmuszają do zadania pytania, jakie korzyści dla systemu płyną z utrzymywania tak rozumianego tytułu profesorskiego? Wydaje się, że poza satysfakcją i wzrostem prestiżu osób, które ten tytuł zdobyły (ewentualnie przywilejami socjalnymi i wyższym wynagrodzeniem), korzyści takich nie ma. Autorzy projektu UAM inaczej widzą rolę tytułu profesorskiego – jedynie tytuł profesora dawałby uprawnienie do zajmowania stanowiska profesora. Byłoby to rozwiązanie warte poparcia, gdyby wiązało się ze skokowym podniesieniem wymagań stawianych profesorom tytułarnym, a jednocześnie wiązało się z uproszczeniem hierarchii stanowisk poprzez likwidację stanowiska profesora nadzwyczajnego i zwyczajnego na rzecz jednego stanowiska profesorskiego.

### **Konkursy na stanowiska akademickie**

Jednym z największych problemów polskiego systemu akademickiego jest sposób



włączania do niego nowych uczestników. Formalnie otwarte konkursy na zatrudnienie stanowią w istocie narzędzie legalizacji wcześniej podjętych decyzji kadrowych. Poza typowym nepotyzmem, będącym zwykłą i niepodlegającą wątpliwości nieuczciwością, instrumentalny sposób traktowania konkursów świadczy również o formacji mentalnej dominującej w polskiej Akademii: braku wiary w procedury i instytucje oraz lęku przed tym, co nowe, nieswoje i nieznane (szczegółowe omówienie typowych praktyk rekrutacyjnych znajduje się w raporcie Funduszu Pomocy Studentom <http://konkursy.polska.edu.pl/>).

Wyrażamy przekonanie, że jakakolwiek reforma polskiej nauki, która nie będzie uwzględniała kwestii procedur rekrutacyjnych, zakończy się porażką lub – w najlepszym razie – utrzymaniem niedobrego *status quo*. Dopóki najlepsi nie będą mieli sprawiedliwych szans na zatrudnienie i prowadzenie badań naukowych nowe regulacje spowodują jedynie pozorowane, czysto adaptacyjne działania, służące przede wszystkim neutralizacji wymuszanych z zewnątrz zmian.

Co więcej, nasze przekonanie o konieczności zasadniczej reformy mechanizmów rekrutacyjnych wydaje się podzielać zdecydowana większość społeczności akademickiej. Tymczasem z zaskoczeniem i zaniepokojeniem skonstatowaliśmy, że Autorzy aż dwóch projektów najwyraźniej są innego zdania. W projekcie przygotowanym przez UAM nie ma ani jednej (!) wzmianki na temat procedur konkursowych. Natomiast w projekcie SWPS kwestia ta pojawia się, co prawda, ale całkowicie marginalnie. Autorzy stwierdzają jedynie, że konkursy powinny odbywać się zgodnie z wytycznymi zawartymi w Europejskiej Karcie Naukowca. Trudno się z tym nie zgodzić, jednak już obecnie MNiSW formułuje takie zalecenie. Nie ma to jednak większego wpływu na istniejące praktyki.

Na tym tle pozytywnie wyróżnia się projekt Instytutu Allerhanda. Organizacji konkursów poświęcony jest tam cały rozdział, a zaproponowane rozwiązania – obligatoryjne, bo wpisane w ustawę – spełniają większość postulatów formułowanych przez Obywateli Nauki, Europejską Kartę Naukowca czy ministerialny kodeks dobrych praktyk. W szczególności znajdują się tam propozycje by:

- a) Komisja konkursowa liczyła od 5 do 9 osób.
- b) W komisji znajdował się co najmniej jeden przedstawiciel zewnętrznej instytucji.
- c) W ogłoszeniu o konkursie poza wymogami formalnymi musiały znajdować się kryteria oceny kandydatów.
- d) Ocena zwycięskiego kandydata podawana była do wiadomości publicznej, a reszta ocen przedstawiana pozostałym kandydatom.
- e) Wybrani kandydaci zapraszani byli na rozmowę kwalifikacyjną.
- f) W przypadku stanowisk dydaktycznych kandydaci musieli wygłosić próbny wykład.
- g) Kandydatom przysługiwało odwołanie od decyzji komisji.
- h) W systemie rekrutacyjnym znajdowało się miejsce dla społecznych organizacji watchdogowych, które miałyby prawo występować do władz uczelni z żądaniem uzasadnienia wątpliwych decyzji komisji bądź eliminacji ich arbitralnych elementów.

Wszystkie te postulaty są jak najbardziej na miejscu. Na przykład punkt a) zgadza się z wynikami badań Funduszu Pomocy Studentom, które wskazują, że merytoryczność i bezstronność ocen rośnie wraz z rozmiarem komisji. Bardzo interesujący jest punkt h) – Obywateli Nauki prowadzą od dłuższego czasu akcję monitorowania konkursów

akademickich, jednakże brak jakichkolwiek możliwości wpływania na najbardziej nawet niemerytoryczne i rażące decyzje komisji stawia pod znakiem zapytania sens naszych działań. Punkt f) naszym zdaniem należałoby wzmocnić – również kandydaci na stanowiska czysto badawcze powinni wygłaszać wykład, który miałby charakter publiczny. Takie rozwiązanie, poza tym że stanowiłoby dodatkowe i bezpośrednie źródło wiedzy o kwalifikacjach kandydatów, dałoby tę korzyść, że czyniłoby proces rekrutacji bardziej transparentnym – wybór zwycięzcy odbywałby się niejako na oczach całej społeczności jednostki akademickiej.

Natomiast problemem, który w ogóle nie został poruszony przez autorów projektu, jest równość, a w szczególności równość płci. Proces wyrównywania akademickich szans kobiet i mężczyzn, choć bez wątplenia ma w Polsce miejsce, jest bardzo powolny. Jak pisze Agnieszka Dziedziczak-Foltyn, „*dane krajowej statystyki publicznej zdecydowanie potwierdzają tezę o (...) zmniejszającym się wraz z kolejnymi szczeblami hierarchii akademickiej udziale kobiet w odniesieniu do nauczycieli akademickich*” (A. Dziedziczak-Foltyn, *Równość płci w szkolnictwie wyższym i nauce – teoria i praktyka*, „Przegląd Socjologiczny”, 59, 2010, 3, s. 87-107) Na przykład, mimo że na polskich uczelniach studiuje nawet nieco więcej kobiet niż mężczyzn, wśród profesorów jest ich jedynie ok. 22%. Uważamy, że kwestia równości powinna być obowiązkowo monitorowana przez jednostki akademickie, a także uwzględniana w polityce zatrudniania nowych pracowników.

Wiele osób odpowiedzialnych za naukę wyraża wątpliwości, czy rozwiązania administracyjne mogą zlikwidować, albo chociażby ograniczyć, patologie konkursów na zatrudnienie. Chcielibyśmy jednak zwrócić uwagę, że zalecenia formułowane przez różne kodeksy dobrych praktyk, Europejską Kartę Naukowca, itd. również mają charakter administracyjny i trudno w ogóle sobie wyobrazić prawidłowo funkcjonujące mechanizmy rekrutacyjne, które nie opierałyby się na dobrze zaprojektowanych formalnych regulacjach. Podsumowując, uważamy, że w zakresie procedur konkursowych projekt Instytutu Allerhanda wskazuje właściwy kierunek reform.

### **Problem dydaktyki akademickiej**

Wszystkie omawiane projekty odnotowują problemy związane z koniecznością pogodzenia aktywności badawczej i dydaktycznej uczelni wyższych. Wszystkie jednak koncentrują się przede wszystkim na elemencie badawczym. Tymczasem z punktu widzenia interesu publicznego dydaktyka akademicka jest elementem równie istotnym, a w odbiorze społecznym – ważniejszym od działalności badawczej uniwersytetów. W projektach wyraźnie brakuje refleksji nad tym, co jest istotą Uniwersytetu, a mianowicie nad wzajemnym dopełnianiem się procesu badawczego i dydaktycznego, prowadzącego do przekazywania nie tylko wiedzy, ale przede wszystkim umiejętności krytycznego (naukowego), twórczego myślenia. W projektach mówi się co prawda o konieczności zróżnicowania ścieżek kariery na uczelni na naukowe (naukowo-dydaktyczne) i dydaktyczne, jednak rozpatrywane są głównie pod kątem włączenia w proces dydaktyczny praktyków spoza środowiska naukowego (IA). Zwraca uwagę sposób traktowania etatów dydaktycznych jako tych, które mogą być obsadzone kadrą o niższych kwalifikacjach. I tak, zarówno w projekcie UAM (UAM, s. 158), jak i IA (IA, s. 132 – zresztą w projekcie IA jest co do tego znamienna sprzeczność, zob. s. 140) czytamy, że na etaty dydaktyczne mogą być przenoszone osoby, które nie sprawdziły się na etatach naukowych (naukowo-dydaktycznym). Utrwała się w ten sposób myślenie o etacie

dydaktycznym jako o drodze awaryjnej czy też „przechowalni” dla nieudanych naukowców. Jest to myślenie ze wszech miar szkodliwe. Ścieżka dydaktyczna nie może być traktowana jako gorsza, mniej prestiżowa: różni się ona bowiem co do charakteru, ale nie co do wagi zadań powierzonych pracownikom ją realizującym. Z tej racji wymaga ona równie ostrych, choć innych niż w przypadku ścieżki naukowej, kryteriów selekcji pracowników i oceny ich dokonań zawodowych. W ten tylko sposób można zapewnić uczelniom kadre dydaktyczną zdolną do wprowadzania nowatorskich programów i metod kształcenia. Tymczasem np. w projekcie Instytutu Allerhanda znajdujemy propozycję zatrudniania na niepełnym etacie dydaktycznym bez konkursu i akceptowania na tej ścieżce wieloletowości. Autorzy tego projektu kierują się założeniem, że rozluźnienie zasad zatrudniania przyciągnie do dydaktyki akademickiej najwybitniejszych specjalistów-praktyków, m.in. z gospodarki. Jest to idea piękna, ale nierealna – zarówno warunki finansowe, jak i malejący prestiż zawodu nauczyciela akademickiego nie gwarantują zatrudnienia w dydaktyce na większą skalę pożądanym specjalistów najwyższej klasy. Rozwiązanie takie otwiera natomiast furtkę do zatrudniania do nauczania studentów osób o niedostatecznych i niepodlegających weryfikacji kompetencjach. Propozycje te świadczą także o braku wiedzy na temat złożoności dydaktyki akademickiej. Nawet najbogatsze doświadczenie zdobyte w praktyce pozauczelnianej nie gwarantuje, że dysponujący nim pracownik będzie dobrym nauczycielem akademickim. Konieczne jest zatem ustanowienie skutecznych mechanizmów kontroli jakości dydaktyki na wszystkich etapach i we wszystkich formach akademickiego kształcenia, nieograniczające się do ewaluacji studenckiej.

Ignorowanie metodyki nauczania akademickiego, brak rozwiązań systemowych wspierających rozwijanie kompetencji dydaktycznych wśród wykładowców to przypadłości charakterystyczne dla obecnie funkcjonującego modelu uczelni. Są one jedynie z rzadka przedmiotem refleksji. Logika wyścigu o miejsca w rankingach osiągnięć naukowych wyparła z pola widzenia dydaktykę akademicką jako obszar wymagający specjalistycznej wiedzy i praktycznych umiejętności nabywanych z czasem. W tej logice dydaktyka staje się i będzie się stawała dodatkiem – na dodatek niechętnie widzianym – do badań naukowych, od której pracownicy starają się uwolnić. Zmiany w sposobie kształcenia młodej kadry, odejście od asystentury, która przed upowszechnieniem studiów doktoranckich stanowiła etap, gdy młody naukowiec „terminował” także jako nauczyciel akademicki, sprawia, że do pracy ze studentami trafiają osoby całkowicie do tego nieprzygotowane. A zjawisko to będzie się jeszcze pogłębiało wraz z postulowaną, m.in. w omawianych projektach, rezygnacją z praktyk dydaktycznych dla doktorantów. Skutkować to może obniżaniem się jakości dydaktyki akademickiej, a co za tym idzie – pogarszaniem się poziomu absolwentów, wypuszczanych na rynek pracy. Można zaryzykować tezę, że poziom przygotowania dydaktycznego młodego pracownika nauki zatrudnianego na etacie naukowo-dydaktycznym jest w tej chwili gorszy niż nauczyciela szkoły niższych szczebli. Żaden z omawianych projektów nie dostrzega tych problemów.

## REKOMENDACJE:

### 1. Studia doktoranckie

- Rekomendujemy utrzymanie studiów doktoranckich jako podstawowej drogi dochodzenia do doktoratu.
- Droga asystencka możliwa w zależności od decyzji i potrzeb uczelni.
- Ograniczenie masowości studiów doktoranckich poprzez zobowiązanie do wypłacania stypendiów wszystkim studentom.
- Finansowanie studiów doktoranckich z dotacji dydaktycznej/podstawowej, z możliwością dofinansowania poszczególnych doktorantów ze środków na badania i innych w przypadku ich udziału w konkretnych projektach;
- Obowiązek weryfikacji postępów w pracy doktoranta (np. po dwóch latach) i uzależnienie od pozytywnej oceny dalszego wypłacania stypendium (lub jego zwrotu); sugerujemy wprowadzenie instytucji komisji nadzorujących postępy doktoranta i równocześnie oceniającej jakość opieki sprawowanej przez promotora;
- Ograniczenie możliwości uzyskiwania doktoratów "z wolnej stopy";
- Bezwzględnie konieczne jest włączenie studiów doktoranckich w system oceny jakości kształcenia (odrębna akredytacja dla tego typu studiów);
- Utrzymanie praktyk dydaktycznych jako obowiązkowego elementu przygotowania do pracy na stanowisku dydaktycznym i naukowo-dydaktycznym, w wymiarze nie większym niż 30 godz. rocznie;
- Proces uzyskiwania doktoratu powinien być transparentny, aby umożliwić kontrolę wewnątrz środowiska, mobilizującą do przestrzegania standardów jakości. W tym celu ustawowym obowiązkiem powinno być upublicznianie w Internecie recenzji i całości rozpraw doktorskich (nie tylko streszczenia) na co najmniej 10 dni przed obroną;
- Należy powołać instytucję, do której może się zwrócić doktorant w sprawie naruszania jego praw lub w wypadku pojawienia się konfliktów. Wszystkie jednostki prowadzące studia trzeciego stopnia powinny być zobligowane do powołania rzecznika praw doktorantów (lub uczelnianej komisji ds. doktorantów), który jako przedstawiciel rektora lub senatu pełniłby funkcję nadzorującą i mediującą w relacjach między promotorem a doktorantem.

### 2. Doktorat

- Rekomendujemy utrzymanie jednego typu doktoratu (badawczego).
- Doktorat nadawany w dziedzinie.
- Umożliwienie realizacji doktoratów międzydziedzinowych.
- Prawo do nadawania stopnia doktora ma wydział, który dysponuje odpowiednim minimum kadrowym i kategorią parametryzacyjną w danej dziedzinie (wydziały w dziedzinie z kategorią A+, A lub B+ - przy założeniu, że kategoria B zostanie podzielona). Prawa do nadawania doktoratu nie mają uczelnie zawodowe.
- Podniesienie kryteriów jakościowych stawianych doktorantowi i branych pod uwagę przy wszczynaniu przewodu doktorskiego, z uwzględnieniem różnic dziedzinowych i rodzaju aktywności badawczej doktoranta (np. umożliwienie przedłożenia jako podstawy uzyskania stopnia badań wdrożeniowych, bezwzględnie jednak musi być to

praca o charakterze badawczym).

- Zwiększenie wymogów dotyczących procesu recenzyjnego dorobku doktoranta - wszyscy recenzenci spoza jednostki macierzystej. Udział zewnętrznych egzaminatorów w egzaminie doktorskim.
- Wprowadzenie mechanizmów gwarantujących wysoki poziom egzaminów doktorskich (z dziedziny/dyscypliny podstawowej, z dziedziny dodatkowej i egzaminów językowych).
- Jawność dokumentacji, w tym nakaz umieszczania rozprawy doktorskiej w internecie w otwartym dostępie na co najmniej 10 dni przed obroną.

### 3. Habilitacja

- Rekomendujemy utrzymanie habilitacji.
- Habilitacja nadawana w dziedzinie.
- Umożliwienie uzyskiwania habilitacji międzydziedzinowych;
- Znaczące podniesienie kryteriów, które należy spełnić, by uzyskać habilitację. Obowiązek całościowej oceny dorobku po doktoracie (bez wskazywania dzieła, które ma być podstawą habilitacji). Habilitacja jako certyfikat jakościowy.
- Habilitacja nie jest automatycznie powiązana z awansem zawodowym (rezygnacja z tzw. rotacji). Przystąpienie do procedury habilitacyjnej zależy od decyzji pracownika i wymagań pracodawcy.
- Prawo do nadawania stopnia doktora hab. mają wyłącznie te uczelnie, które w danej dziedzinie uzyskały kategoriach A+ i A.
- Procedura habilitacyjna musi być przeprowadzana na innej uczelni niż macierzysta. Recenzenci w procedurze habilitacyjnej wybierani są przez organ zewnętrzny (Centralna Komisja ds. Stopni) spośród kandydatów przedstawionych przez uczelnię, na której prowadzone jest postępowanie habilitacyjne. Likwiduje się instytucję członków komisji na rzecz zwiększenia do co najmniej 5 liczby recenzentów. Zaleca się włączanie do komisji recenzentów zagranicznych. Uczelnia ma prawo określić dodatkowe wymagania wobec habilitantów.
- Tylko dr hab. może promować doktorów i uczestniczyć w procedurach recenzyjnych przy nadawaniu stopni naukowych i innych.

### 4. Profesura tytułarna

- Rekomendujemy zniesienie profesury tytułarnej.

### 5. Stanowiska uniwersyteckie

- Rekomendujemy utrzymanie następujących stanowisk uniwersyteckich: asystent, adiunkt, profesor nadzwyczajny, profesor zwyczajny; dla pracowników dydaktycznych: wykładowca, starszy wykładowca.

### 6. Model kariery

- Bezwzględne przestrzeganie zasady otwartych konkursów (na warunkach określonych w Europejskiej Karcie Naukowca) przy zatrudnianiu na stanowiska naukowe, naukowo-badawcze i dydaktyczne (w tym ostatnim wypadku powinno być możliwe odstępianie

od zasady konkursowej w przypadku kształcenia praktycznego).

- Zatrudnianie pracowników naukowych, naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych na czas nieokreślony, z wyjątkiem zatrudnień zadaniowych na czas realizacji projektów badawczych finansowanych w trybie konkursowym; rezygnacja z tzw. konkursów awansowych.
- Rygorystyczne przestrzeganie zasady regularnych ocen okresowych (rekomendujemy cykle czteroletnie) obejmujących **wszystkich** pracowników naukowych, naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych, bez względu na stopień naukowy, stanowisko i staż pracy; rekomendujemy wprowadzenie elementów oceny zewnętrznej, w szczególności w przypadku oceny samodzielnych pracowników naukowych.
- Rezygnacja z tzw. rotacji i oddanie decyzji co do warunków zatrudnienia pracodawcy i pracownikowi.
- Uelastycznienie modelu kariery w taki sposób, by możliwe było przenoszenie pracownika między ścieżką dydaktyczną, naukową i naukowo-dydaktyczną pod warunkiem spełnienia przez niego określonych wymagań jakościowych.
- Wprowadzenie ścieżki kariery na uczelniach dla osób, które zdecydują się poświęcić wdrożeniom i komercjalizacji badań.
- Rezygnacja ze sztywnego pensum dydaktycznego, wysokość pensum powinna zależeć od potrzeb uczelni i oceny aktywności zatrudnionego.

## 7. Mobilność

- Wspieranie różnych form mobilności (zagranicznej i krajowej) naukowców na wszystkich etapach kariery poprzez system zachęt (np. w kryteriach parametryzacyjnych, systemie grantowym) oraz wprowadzenie odpowiednich kryteriów promujących mobilność przy awansach; **przymus mobilności uważamy jednak za szkodliwy**;
- Wśród kryteriów oceny studiów doktoranckich można rozważyć premiowanie wysokiego odsetka doktorantów kończących międzynarodowe szkoły letnie i możliwości wpisania zaliczeń tego rodzaju kursów jako sposobu realizacji np. kursów obieralnych. Doktoranci niektórych uczelni (np. University of California Berkeley) mogą część zajęć kursowych zrealizować właśnie w formie tego rodzaju warsztatów.
- Wśród narzędzi promujących doskonałość naukową można premiować (w formie dodatkowych wskaźników) tworzenie stanowisk wizytujących (przyjazdy do Polski), warsztatów mistrzowskich (małe, elitarne konferencje, często powiązane z propagacją wyników cząstkowych grantów międzynarodowych) itp.;
- Istniejące programy MNiSW (np. Mobilność Plus) nie są wystarczająco regularne, ani transparentne;
- Weryfikacja programu mikrograntów (np. miniatura NCN i grantów wewnątrzuczelnianych) pod kątem inicjowania wymian międzynarodowych;
- Dyplomacja naukowa MNiSW na rzecz zwiększenia liczby programów UE finansujących mobilność w grupach nauk (np. program COST umożliwił dopłaty do konferencji dla badaczy z Polski wyjeżdżających na spotkania robocze, warsztaty i szkoły letnie).

## 8. Dydaktyka

- Wzmocnienie i dowartościowanie pozycji pracowników dydaktycznych w strukturze zatrudnienia uczelni.
- Stworzenie mechanizmów obowiązkowego doskonalenia umiejętności dydaktycznych na wszystkich etapach kariery pracowników dydaktycznych i naukowo-dydaktycznych, w tym doradztwa metodycznego.
- Tworzenie innowacyjnych programów i oryginalnych ścieżek dydaktycznych powinno być jednym z ważnych kryteriów oceny pracowników naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych, być w większym stopniu uwzględniane w procedurze akredytacyjnej.
- Budowanie mechanizmów wsparcia wykładowców i mentoringu warsztatu dydaktycznego.

## IV. ORGANIZACJA STUDIÓW

### Zestawienie propozycji trzech zespołów konkursowych dotyczących organizacji studiów.

#### Instytut Allerhanda

Diagnoza (s. 200-248):

- Brak mechanizmów ciągłego podnoszenia jakości oferty dydaktycznej.
- Brak mechanizmów kompleksowej oceny dydaktyki.
- Brak formalnego wymogu oceny jakości dydaktyki przez studentów i innych interesariuszy
- Brak formalnej zasady konkurencyjności dydaktycznej
- Brak sankcji za realizację zajęć niezgodnych z programem

Propozycja:

- Nowy system ewaluacji (System Oceny Jakości, trzy obszary)
- Ocena tylko na wniosek uczelni
- SINIS (System Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym). Algorytmy automatycznie wyszukujące nadużycia.
- Segmentacja uczelni

Komentarz: Zgadamy się z postulatami Instytutu Allerhanda odnośnie poprawy przejrzystości i dostępności dokumentów ewaluacji. Instytut Allerhanda nie zdefiniował jednak narzędzi administracyjnych, które pozwoliłyby zapobiegać nadużyciom w dydaktyce, takim jak wielokrotne przekształcanie nazwy uczelni w reakcji na negatywną ewaluację (przypadek AHE w Łodzi).

Propozycja Instytutu Allerhanda nie podnosi problemu kosztochłonności różnych typów studiów, ani mechanizmów upowszechniania dobrych praktyk w skali międzyuczelnianej. Nie wiemy wreszcie, jakie proporcje między studiami akademickimi a praktycznymi byłyby uzasadnione w skali kraju, nie wiemy nawet na podstawie jakich kryteriów dokonywać takich generalizacji (czy np. interesariusze kluczowych uczelni badawczych powinni rekrutować się z regionu, czy raczej z poziomu centralnego).

Wymóg sprawozdawczości akademickiej aktualizowanej w cyklu kwartalnym wymagałby znaczącego rozszerzenia kadr akademickich. Tak częsta aktualizacja jest niedopasowana do cyklu roku akademickiego ani szkolnego, zatem uważamy ją za nieuzasadnioną. Bardziej właściwy byłby cykl roczny, dopasowany do kalendarza maturalnego.



## SWPS

Diagnoza (s. 69-89):

- Sprzeczność między podejściem rynkowym a nierynkowym (płacę-wymagam vs. uczeń-mistrz).
- Różne kierunki mają różną „Wagę społeczną”.

Propozycje:

- Kierunki regulowane, tam, gdzie wiedza jest krytyczna a błędy szkodliwe. Płatne z budżetu dla wszystkich szkół, limity przyjęć, ograniczone warunki kształcenia. Egzamin państwowy.
- Kierunku akademickie. Częściowa odpłatność. Brak standardów kształcenia (tylko uczelnie badawcze, możliwość weta ministra)
- Kierunki nieregulowane („Kierunkiem nieregulowanym będzie każdy kierunek, który nie wykazuje specyfiki związanej ze szczególnymi oczekiwaniami społecznymi wobec kwalifikacji absolwentów kierunku ani nie jest kluczowy dla utrzymania i rozwoju potencjału Państwa, związanego z możliwością wszechstronnego prowadzenia prac naukowych, badawczych i rozwojowych”). Możliwość pobierania opłat. Bez limitów.
- Segmentacja uczelni.
- Uelastycznienie systemu bolońskiego poprzez szersze dopuszczenie modelu jednolitych studiów magisterskich.

Komentarz: Podzielamy diagnozę co do konieczności uporządkowania obszaru studiów wyższych, w szczególności obserwację dotyczącą odmiennych postaw u osób studiujących na studiach bezpłatnych i u studentów płacących za studia. Akceptujemy postulat regulacji studiów w obszarach krytycznych, konieczność rozbudowy i unifikacji systemu egzaminów państwowych. Opowiadamy się również za uelastycznieniem systemu poprzez oddanie pozostawienie jednostkom - zwłaszcza o największym potencjale - wyboru modelu jednolitych studiów magisterskich lub studiów dwustopniowych, a także podniesienie wymagań przy naborze na studia II stopnia.

Nie akceptujemy propozycji wprowadzenia całkowitej płatności za studia nieregulowane oraz częściowej płatności za studia akademickie, zwłaszcza, że Autorzy projektu nie podali mechanizmów finansowania (zabezpieczenia kredytów studenckich?, progi spłaty?).

Uważamy, że publiczny nadzór nad dydaktyką akademicką jest istotny, ponieważ wykształcenie wyższe jest wartością zdefiniowaną w wielu aktach prawnych (np. w naborze do służby cywilnej). Ponadto: maturzyści wybierający studia nie zawsze mają możliwość racjonalnego wyboru kierunku studiów ani wagi uczelni. Propozycja SWPS nadmiernie redukuje odpowiedzialność państwa, co doprowadzi do dalszej dewaluacji wykształcenia wyższego.

Zwracamy również uwagę, że propozycja SWPS oznacza de facto prywatyzację edukacji humanistycznej, która nie spełnia podanych definicji jako kierunki regulowane (błąd historyka nie prowadzi do podobnie bezpośredniego zagrożenia życia co błąd lekarza). Nie całą humanistykę, podobnie jak nie wszystkie nauki ścisłe da się bezpośrednio rozpatrywać w

kategoriach znaczenia dla przełożyć na utrzymanie potencjału kraju, co wyklucza je również z grona kierunków akademickich (częściowo bezpłatnych). Sami Autorzy propozycji podają, że płatnością ma być objętych większość kierunków studiów, co stoi w sprzeczności z Konstytucją i orzeczeniami Trybunału Konstytucyjnego.

Uważamy propozycje zespołu SWPS za skutkujące zbyt dużym osłabieniem roli państwa w tworzeniu jakości wykształcenia wyższego oraz za rezygnujące z roli kontrolnej w rynku usług edukacyjnych. Naszym zdaniem Rzeczpospolita powinna utrzymać instytucje kontrolujące w odniesieniu do prywatnego szkolnictwa wyższego, aby zadbać o poziom dyplomów i losy maturzystów.

## **UAM**

Diagnoza:

- Dyskusja polskiego systemu nauki i szkolnictwa wyższego na tle Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego.
- Masowość studiów i studiów doktoranckich

Propozycje:

- PKA przejmuje więcej obowiązków, KRK jako uzupełnienie.
- Wzrost selektywności przyjęć na studiach dziennych
- Studia II stopnia mniej masowe, większy udział współczynnika badawczego w algorytmie finansowania studiów II stopnia
- Większa autonomia programowa dla uczelni
- Lepsza informacja publiczna dla kandydatów na studia
- Limity i polityka rekrutacyjna w gestii uczelni
- Segmentacja uczelni

Komentarz: Zgadza się z postulatem ujednoczenia ewaluacji kształcenia wyższego w ramach jednego podmiotu. Zgadza się z postulatami większej selektywności przyjęć, choć nie wiemy, w jaki sposób w propozycji UAM pogodzić go z autonomią uczelni w zakresie rekrutacji. Zgadza się z postulatem rozbudowy autonomii w zakresie kształtowania programów w stosunku do najlepiej ocenionych uczelni badawczych. Zgadza się z postulatem poprawy jakości informacji publicznej i przekształcenia Rzecznika Praw Absolwenta w Rzecznika Praw Studenta i Doktoranta, z tym, że postulujemy przyznanie temu urzędowi środków na badania ewaluacyjne. Bez tego możliwości kontrolne tej instytucji pozostaną ograniczone.

Brakuje nam w propozycji dyskusji na temat proporcji między studiami na uczelniach badawczych a studiami praktycznymi, oraz proponowanych mechanizmów wymiany kadr i studentów między tymi specjalizacjami.

### ***Analiza szczegółowa***

Wszystkie trzy propozycje kładą nacisk na zróżnicowanie uczelni na osi badania-praktyka. Propozycje zespołów Instytutu Allerhanda i Uniwersytetu Adama Mickiewicza

utrzymują rolę kontrolną instytucji akredytujących, propozycja zespołu Uniwersytetu SWPS rezygnuje z części wymagań i wprowadza rozszerzenie zakresu studiów płatnych. Przychylamy się do postulatów uporządkowania ewaluacji i poprawy informacji publicznej na temat jakości kształcenia na uczelniach.

W naszej opinii, wycofanie Państwa z roli kontrolera jakości doprowadzi do dalszej dewaluacji wykształcenia wyższego. Według nas, z uwagi na asymetrię informacji i publiczną rolę dyplomu studiów wyższych niezbędna jest kontrola instytucji publicznych, ponieważ samoregulacja rynkowa może być nieskuteczna.

Jesteśmy przeciwko zrównaniu statusu uczelni publicznych i prywatnych w dostępie do środków publicznych i współpłaty za studia w ramach proponowanych przez zespół SWPS. Odpłatność za studia stacjonarne jako zasada jest niezgodna z art. 70 ust. 2 Konstytucji RP, co potwierdzone zostało wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 5 czerwca 2014 r. Uważamy, że dopuszczenie do nieograniczonego konkurencji o środki publiczne na kształcenie prywatnych podmiotów, działających w modelu komercyjnym i nastawionych na zysk oraz podmiotów publicznych, powołanych do wypełniania misji społecznej niemieszczącej się w logice zysku i straty, nie leży w interesie społecznym.

Żadna z trzech propozycji nie definiuje proporcji między kształceniem elitarnym a kształceniem praktycznym, rzadkością są również propozycje związane z kształceniem ustawicznym i systemem państwowych wyższych szkół zawodowych. Uważamy to za poważną wadę tych projektów, nie ukazują one bowiem całościowego, spójnego systemu edukacji na poziomie wyższym. Przedstawione propozycje pomijają także ścisłą zależność między organizacją studiów wyższych a kształceniem na niższych szczeblach edukacji, zwłaszcza na poziomie licealnym (kluczowa kwestia modelu i roli matury – czy ma być nadal przepustką do studiowania).

Postulaty dotyczące powiązania z lokalnym środowiskiem zawodowym wysuwane wobec uczelni o profilu praktycznym są zasadne, ale brakuje mechanizmów egzekucji. Projekty rzadko definiują zakres czasowy programów śledzenia losów absolwentów, nie korzystają też z danych z systemu edukacji powszechnej.

Projekty niewielką uwagę przykładają do zgodności z systemem kształcenia międzynarodowego (najwięcej miejsca poświęca tej kwestii projekt UAM), co stoi w sprzeczności z postulatami zwiększenia umiędzynarodowienia studiów. Brakuje też propozycji związanych z kształceniem na odległość, uznawalnością wykształcenia między segmentami badawczymi a praktycznymi oraz wyraźnych kryteriów sukcesu reformy w tym obszarze. Brakuje też zarysu szczegółowych propozycji finansowych (np. czy mechanizmy finansowania powinny prowadzić do zmniejszenia liczby studiujących na uczelniach o profilu badawczym? jaki powinien być podział studiujących między poszczególnymi segmentami? ilu studiujących powinno rekrutować się spośród „bieżącego rocznika”, a ilu z kształcenia osób starszych/kształcenia uzupełniającego?).

Podsumowując: popieramy sugestie zespołów UAM i IA odnośnie poprawy jakości ewaluacji i dostępności jej wyników. Przeciwstawiamy się propozycji rozbudowy szkolnictwa płatnego na większość kierunków sformułowanej przez zespół SWPS. Popieramy wzrost

selektywności rekrutacji na studia wyższe, szczególnie na studiach II stopnia i na kierunkach wymagających regulacji (medycyna, kształcenie nauczycieli, prawo). Wzywamy do prezentacji konkretnych oszacowań i wskaźników, które pozwoliłyby oszacować i ocenić skutki reformy. Oczekiwaliśmy też konkretniejszych propozycji związanych z funkcjami PKA, jej finansowaniem i skutkami jej decyzji.

Jednym z najważniejszych pytań związanych z sektorem szkolnictwa wyższego jest kwestia proporcji między kształceniem na potrzeby obecnego rynku pracy a kształceniem pod kątem przyszłych trendów i obszarów, które dopiero staną się kluczowe. Żaden z zespołów nie proponuje rozwiązań, które satysfakcjonująco odpowiadałyby na to pytanie.

Zwrócić też należy uwagę na miejsce studentów jako grupy interesariuszy w logice omawianych projektów. Są oni przede wszystkim klientami/odbiorcami usług edukacyjnych, o których jednostki powinny konkurować w modelu mniej lub bardziej rynkowym. Ich udział ogranicza się do biernego odbierania usługi, na której kształt de facto nie mają wpływu. W projektach niemal nieobecna jest koncepcja aktywnego studenta jako współuczestnika i współtwórcy uniwersytetu, mającego wpływ na jego kształt i funkcjonowanie. Takie pojmowanie roli studenta stoi w sprzeczności z postulatem zmiany modelu kształcenia akademickiego, szczególnie na II stopniu i w uczelniach badawczych, który miałby polegać na aktywizacji studentów poprzez włączanie ich w proces badawczy. Nie da się bowiem włączyć w proces badawczy w sposób bierny – postulowana zmiana modelu kształcenia oznacza także wzmocnienie samodzielności, krytycyzmu i współdecydowania o samym procesie badawczym.

W projektach występuje niespójność między postulatem elitarności studiów na uczelniach badawczych, w szczególności na studiach II stopnia, a systemem organizacji kształcenia. Np. w projekcie Instytutu Allerhanda czytamy, że studenci powinni mieć możliwość wyboru wykładowcy (oczywisty i jak najbardziej godny poparcia postulat), ale najbardziej pożądanymi wykładowcami mają być nałożone ograniczenia co do liczby studentów. Zdaniem autorów projektu, wprowadzi to rynkowy mechanizm, który wyeliminuje tych wykładowców, którzy nie cieszą się popularnością, a jednocześnie ograniczy masowość kształcenia przez najbardziej popularnych, którzy będą musieli przestrzegać górnych limitów (IA, s. 193-194). Ta prosta logika nie przystaje jednak do złożonej rzeczywistości akademickiego kształcenia. Przede wszystkim wybory studentów niekoniecznie podyktowane są merytoryczną jakością oferty, ale np. łatwością uzyskania zaliczenia czy terminem prowadzenia zajęć. Proste rozwiązanie może doprowadzić nie tylko do wyeliminowania najsłabszych, ale też i najbardziej wymagających wykładowców, a z drugiej strony – skutkować obniżaniem wymagań, aby pozyskać studentów. Jednocześnie, będzie wpływać na ograniczanie oferty zajęć wysokospecjalistycznych. Zjawisko to jest już dzisiaj widoczne, po wprowadzeniu przez MNiSW ogólnie limitów określających minimalną liczbę studentów w grupach. Podobny do dzisiaj funkcjonujący mechanizm ogólnego określania (dolnych) limitów w grupach musiałby zostać wprowadzony także do nowej ustawy, co jest sprzeczne z ideą podnoszenia jakości kształcenia poprzez zwiększanie dostępności pracownika i swobodnego kształtowania oferty dydaktycznej przez uczelnie. W projekcie UAM nacisk położony został na potrzebę zwiększenia liczby kadry w uczelniach badawczych, pozwalających na poprawę współczynnika dostępności pracownika dla studenta. Dotyczy to jednak tylko jednostek

badawczych, co oznacza, że jednostki dydaktyczno-badawcze, a zwłaszcza dydaktyczne, będą zmuszone do redukcji zatrudnienia, co może skutkować pogorszeniem wspomnianego współczynnika i pogorszeniem jakości kształcenia.

Omawiane projekty prowadzą faktycznie do zmiany miejsca studentów w ramach wspólnoty akademickiej w stosunku do sytuacji obecnej, w której m.in. poprzez swoje organy przedstawicielskie mają wpływ na politykę uczelni, a poprzez system wyborów rektora również na kształt jego władz. Jest to działanie świadome, co potwierdza diagnoza Instytutu Allerhanda (IA, s. 34), gdzie jako jedną z wad obecnego ustroju uczelni wymienia się nadmierny wpływ studentów na zarządzanie uczelnią, co według autorów, prowadzi do „instytucjonalnej korupcji”, np. przy wyborze rektora. Postulat utrzymania wpływu studentów na programy kształcenia pojawia się tylko w projekcie UAM (UAM, s. 149). Jednak projekt ten zakłada jednocześnie likwidację ustawowego zapisu określającego procentowy udział studentów w organach kolegialnych uczelni, pozostawiając to decyzji uczelni. Jest to rozwiązanie dyskusyjne, pragmatyka będzie bowiem skłaniała uczelnie do zminimalizowania roli studentów w organach władzy. Tylko projekt SWPS zakłada utrzymanie zasady proporcjonalności w senacie uczelni.

Jednocześnie, wszystkie projekty wskazują na konieczność wzmocnienia roli studenckiej oceny dydaktyki jako elementu ewaluacji pracownika i jednostki. Jest to postulat godny poparcia. Niepokojąca wydaje się jednak propozycja uczynienia z ewaluacji zajęć obowiązku studenta i warunku uzyskania przez niego zaliczenia (IA, s. 231). Mamy tu bowiem do czynienia z relacją zależności (student-wykładowca): w takiej sytuacji, aby była miarodajna, ocena musi być zanonimizowana, a tym samym nie może być przymusowa. Podobnie rzecz się ma z innymi formami oceny studenckiej (np. procesów administracyjnych.), która jest bardzo pożądana jako element ewaluacji (IA, s. 232).

## REKOMENDACJE:

- Przestrzeganie konstytucyjnej zasady bezpłatnego kształcenia na poziomie wyższym na uczelniach publicznych; odstępstwa od tej reguły dopuszczalne powinny być tylko w przypadku dodatkowych świadczeń; uważamy, że w świetle coraz bardziej niepokojących sygnałów płynących z krajów, w których od dawna funkcjonuje system współpłatności (odpłatności za studia) utopijne jest przekonanie, że system kredytów i pożyczek studenckich może zrównoważyć straty społeczne, jakie wiążą się z rezygnacją z tej nadrzędnej zasady.
- Decyzja o tworzeniu programów i uruchamianiu nowych kierunków studiów powinna należeć do uczelni, rolę MNiSW i innych organów kontrolnych (PKA) powinno być nadzorowanie i egzekwowanie jakości kształcenia oraz w przypadku negatywnej weryfikacji efektów kształcenia – bezwzględnie zmniejszanie, a ostatecznie zawieszanie finansowania kierunków niespełniających standardów jakościowych.
- Obowiązkiem MNiSW powinno być zapewnienie kandydatom na studia łatwej dostępnej informacji o jakości kształcenia na wszystkich uczelniach publicznych, na kierunkach finansowanych ze środków publicznych.
- Utrzymanie systemu bolońskiego w modelu 2+3+4 jako podstawowego modelu organizacji studiów, ale z rozszerzeniem możliwości wprowadzenia modelu jednolitych pięcioletnich studiów magisterskich lub innych modeli (np. 4+1 lub 1+4) przez uczelnie

o najwyższej kategorii parametryzacyjnej, o ile uznają to za korzystne dla jakości kształcenia; przyznanie najlepszym jednostkom (wydziałom) prawa do swobodnego organizowania toku studiów, w tym podziału punktów ECTS oraz liczby semestrów przewidzianych na realizację poszczególnych etapów kształcenia; w takich wypadkach prawo powinno określać jedynie minimalne i maksymalne liczby punktów ECTS.

- Zwolnienie jednostek o najwyższej kategorii z części obowiązków wynikających z KRK. Formą gwarancji jakości treści przekazywanych studentom podczas studiów nie byłyby już zapisy o efektach kształcenia, lecz renoma jednostki związana z wynikami jej akredytacji i ewaluacji, a także funkcjonowanie wewnętrznych systemów oceny jakości.
- Podniesienie wymogów formalnych pozwalających na uruchomienie studiów na poszczególnych poziomach, w szczególności na studiach II stopnia; ich powiązanie z minimum kadrowym, wynikami ewaluacji i akredytacji.
- Rozszerzenie możliwości selekcji kandydatów na studia I stopnia poprzez powrót do systemu egzaminów wstępnych; wprowadzenie obowiązkowych egzaminów wstępnych na studia II stopnia w jednostkach o najwyższej kategorii parametryzacyjnej – tym samym realizacja postulatu elitarności tych studiów.
- Zmiana filozofii konstruowania dotacji dydaktycznej z ilościowej na jakościową; dotacja dydaktyczna nie powinna być przyznawana w trybie konkursowym.
- Stworzenie systemu zachęt skłaniających uczelnie do uelastycznienia systemu kształcenia zgodnie z ideą „kształcenia przez całe życie”.
- Objęcie wszystkich rodzajów/poziomów studiów prowadzonych na uczelniach publicznych systemem oceny jakości kształcenia/akredytacji.

## V. AKREDYTACJA

*Pakt dla Nauki* w części dotyczącej akredytacji rozpoczynał się jasną deklaracją: „Transparentny i niezależny system oceny jakości jest warunkiem podnoszenia poziomu kształcenia” (*Pakt*, s. 36). Dbanie o jakość nauczania (*quality assurance*) jest powinnością władz publicznych, szczególnie we współczesnym świecie, gdzie wysoka jakość edukacji akademickiej jest niezbędnym warunkiem stabilnego rozwoju gospodarczego i społecznego. Po przeanalizowaniu trzech zgłoszonych propozycji Obywatele Nauki zwracają uwagę na następujące kluczowe zagadnienia:

### REKOMENDACJE:

1. Akredytacja prowadzona w Polsce (przez Polską Komisję Akredytacyjną) musi odpowiadać normom i zasadom prowadzenia akredytacji europejskich; bez tego nasz system kształcenia akademickiego przestanie być kompatybilny z działaniami w innych krajach, co ostatecznie może doprowadzić do utrudnień w rozwijaniu współpracy w ramach Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego. Z tego względu za kluczowe i najważniejsze uważamy przyjęcia wskazań *European Standards and Guidelines* z 2015 roku (ESG 2015), jako podstawy działania polskiego systemu akredytacji.
2. Funkcja kontrolna (od której PKA została już częściowo uwolniona) powinna być w całości przejęta przez MNiSW (lub inną powołaną do tego celu instytucję) i powinna być prowadzona w oparciu o szerokie uprawnienia kontrolne, pozwalające na sprawdzenie rzeczywistych podstaw działania uczelni. MNiSW lub powołana do tego celu instytucja musi mieć możliwość rzetelnego sprawdzenia, na ile deklaracje uczelni znajdują odbicie w rzeczywistości.
3. Za oczywiste i niezbędne uznajemy konieczność profesjonalizacji działań Polskiej Komisji Akredytacyjnej – członkowie (i ewentualnie eksperci) muszą przejść odpowiednie i zakończone procesem certyfikowania szkolenia. Za wskazane uznajemy czasowe wyłączenie osób pełniących funkcje w PKA (nie tylko funkcje w prezydium) z obowiązków uczelnianych. Tylko w ten sposób możliwe będzie doprowadzenie do stanu, kiedy wizytacja PKA nie sprowadzi się do kurtuazyjnej krótkiej wizyty, która nie może sprostać wymaganiom tak Ministerstwa, jak i uczelni oczekujących rzeczywistych wskazówek, jak podnieść jakość nauczania.
4. Za niezbędną zmianę uznajemy uzależnienie wysokości finansowania od posiadania akredytacji. Doprowadzenie do profesjonalizacji działań PKA powinno zaowocować rzeczywistym zróżnicowaniem ocen akredytowanych kierunków.
5. Absolutnie niezbędne jest przyjęcie rozwiązań regulacyjnych, które jasno określą status prawny decyzji wydawanych przez PKA.

## ***Uwagi szczegółowe dotyczące trzech projektów założeń do Ustawy 2.0.***

### **SWPS**

#### **s. 57-60**

##### Oceniamy pozytywnie:

- Postulat zmiany / połączenia CK i KEJN;
- PKA (NKA) uzyskałaby prawo akredytacji również studiów doktoranckich i podyplomowych, wprowadzenie akredytacji tych studiów;
- Jasne określenie stanu prawnego oceny wydawanych przez NKA - jako wynik postępowania uzgodnieniowego w rozumieniu art. 106 KPA;
- Wprowadzenie prawnej ochrony członków NKA;
- Wprowadzenie zapisu, że studia na danym kierunku i poziomie kształcenia mogą być prowadzone tylko na jednym wydziale w danej uczelni (bez powtarzania pozornie modyfikowanych programów).

#### **s. 54-56**

- Uprawnienia do nadawania stopnia doktora i doktora habilitowanego na podstawie podniesionego - względem obecnego - minimum kadrowego oraz uzależnione od kategorii naukowej (tylko: A, A+);
- Po wprowadzeniu habilitacji wdrożeniowych dobrym rozwiązaniem jest przyjęcie zasady, że dla celów nadawania stopni naukowych nie uwzględnia się osób z uprawnieniami równoważnymi habilitacji (czyli np z habilitacją wdrożeniową).

##### Oceniamy negatywnie:

- Pomysł wymuszenia współpracy CK i KEJN;
- Przekształcenie KEJN i PKA (pod nazwą Narodowa Komisja Akredytacyjna) w organy wyłaniane w drodze wyborów środowiska. Tryb wyborczy nie zapewni kompetentnego składu tych ciał i wysokiej jakości jego pracy;
- Utrzymanie CK jako organu nadającego stopnie naukowe;
- NKA staje się przede wszystkim agencją certyfikującą, choć działa w oparciu o bardziej jednolite kryteria - akty prawa powszechnie obowiązujące (ustawy i rozporządzenia).

### **Instytut Allerhanda**

#### **s. 183-244 (zwł. s. 213 n.)**

##### Oceniamy pozytywnie:

- Dopuszczenie akredytacji międzynarodowych, jako równoważnych ocenie PKA (należy zaznaczyć, że polskie prawo dopuszcza od wielu lat rozwiązanie polegające na wzajemnej uznawalności akredytacji w ramach ENQA);
- Dotychczasowa akredytacja (połączenie kontroli i akredytacji) jest zastąpione oceną ekspercką PKA, czyli akredytacją;



- Uzależnienie uprawnień do prowadzenia studiów na poszczególnych poziomach kształcenia (studia 1, 2 i 3 stopnia) od osiągnięć naukowych (parametryzacji) oraz osiągniętych ocen akredytacyjnych;
- Wymóg udziału studentów w badaniach na studiach o profilu ogólnoakademickim; oraz wymóg zajęć z praktykami i staży u pracodawców na studiach o profilu zawodowym.

Oceniamy negatywnie:

- Przekazanie PKA (komisji akredytującej) kompetencji certyfikujących, czyli wydawania zgody na prowadzenie studiów w danym kierunku;
- Przeprowadzanie oceny tylko na wniosek uczelni;
- Zbytne uszczegółowienie kryteriów akredytacji PKA;
- Zbytnia centralizacja procesu certyfikowania studiów;
- Powtórzenie rozwiązania zakwestionowanego w wyroku Trybunału Konstytucyjnego - PKA pozostanie organem ustalającym kryteria oraz potem je egzekwującym (s. 214);
- Naiwnością jest przekonanie, że kontrolę jakości kształcenia można przeprowadzić w okresie przeprowadzania parametryzacji (albo ocena ekspercka, która na każdym kierunku zajmuje co najmniej tydzień; albo kompletnie pozorna „punktoidalna” parametryzacja).

**UAM**

**s. 99-109**

Oceniamy pozytywnie:

- Rozdzielenie funkcji kontrolnych od akredytujących;
- Przywrócenie oceny instytucjonalnej, bardzo częstej w krajach europejskich
- Postulat zwiększenia profesjonalizmu PKA;
- Kontrola „legalności” i kryteriów formalnych przekazana z PKA i CK do MNiSW;
- Postulat transparentności działań PKA poprzez zbudowanie sprawnego systemu informacji;
- Postulat systemu, w którym PKA daje akredytację, lub jej odmawia, bez skalowania ocen;
- Wpływ uzyskania akredytacji na państwową dotację dla uczelni;
- Wyłączenie z kompetencji PKA oceny strategii uczelni czy jednostki.

Oceniamy negatywnie:

- Brak informacji o częstotliwości, cykliczności lub dobrowolności poddania się akredytacji przez jednostki.

## VI. DOBRE PRAKTYKI

Zagadnienia związane z etyką, sposobami dysponowania środkami czy kulturą pracy w środowisku naukowym nie były głównym tematem przedstawianych projektów. Niektóre z powyższych zagadnień zostały jednak wspomniane w projektach Ustawy 2.0, zwykle w dużo węższym zakresie aniżeli w dokumentach europejskich czy w *Pakcie dla Nauki*.

### Zestawienie głównych tematów etycznych w trzech projektach konkursowych.

	UAM	SWPS	Allerhand
Publiczny dostęp do informacji o grantach	Tak	Brak danych	Brak danych
Otwarty dostęp do rozpraw doktorskich	Tak	Brak danych	Brak danych
Polityka otwartego dostępu do publikacji naukowych	Tak	Brak danych	Brak danych
Kodeks etyczny na uczelni	Brak danych	Tak	Tak
Rzetelne konkursy na stanowiska	Brak danych	Tak	Tak
Jakość recenzji i ocen	Brak danych	Tak	Brak danych
Respektowanie praw i wdrażanie dedykowanych rozwiązań dla osób z niepełnosprawnościami	Brak danych	Tak	Brak danych
Wieloletowość i lojalność względem pracodawcy	Brak danych	Tak	Tak
Organizacje strażnicze	Brak danych	Brak danych	Tak

### **Analiza szczegółowa**

Zauważamy z przykrością, że w przedstawionych projektach założeń zagadnienia związane z zapobieganiem dyskryminacji czy mobbingowi na uczelniach, reprezentacją

mniejszości w składzie ciał kolegialnych czy też tworzeniem procedur dotyczących postępowania w wypadku naruszenia kodeksu etycznego nie zostały uznane za warte uregulowań na poziomie ustawy. Propozycję Instytutu Allerhanda, by kwestie te ująć w ramy „Kodeksu Dobrych Praktyk”, a zatem w ramach mechanizmów samoregulacji, uważamy za dalece niewystarczającą.

Podkreślenia wymaga fakt, że temat odpowiedzialności naukowca za badania i ich konsekwencje nie pojawia się nie tylko w przedstawionych dokumentach, ale również w debacie publicznej dotyczącej roli nauki i szkolnictwa wyższego. Istnieje zatem obawa, że wypracowane podczas realizacji ogólruropejskich projektów narzędzia do oceny i prowadzenia odpowiedzialnych badań i rozwoju (RRI-TOOLS -> <https://www.rri-tools.eu/>) oraz wspólnych standardów w ocenianiu etycznych aspektów badań i funkcjonowania dziedzinowych komisji etycznych (SATORI -> <http://satoriproject.eu/>) nie znajdą zastosowania w Polsce. W przedstawionych projektach założeń do ustaw brakuje odwołań do zagadnień związanych z prowadzeniem odpowiedzialnych badań i rozwoju. Dziwi to szczególnie ze względu na silnie akcentowany stosowany charakter badań, które mają być prowadzone we współpracy i współdziałaniu z gospodarką i przemysłem.

W *Pakcie dla Nauki* zidentyfikowaliśmy szereg czynników, które wpływają na przyzwolenie na lekceważenie postulatów związanych z etyką oraz pobłażliwość wobec naruszeń kodeksów etycznych. W prezentowanych przez trzy zespoły dokumentach zauważono tylko nieliczne z nich – tzw. „chów wsobny”, a w projekcie Instytutu Allerhanda także patologię dorabiania i nieuczciwych konkursów. Pozostałe problemy zidentyfikowane przez Obywateli Nauki nie zostały uwzględnione, w tym powszechne przyzwolenie na: naruszanie praw pracowniczych, plagiaty, ściąganie, *ghost writing*, tworzenie prac dyplomowych na zamówienie, lekceważenie wagi własności intelektualnej, nielejalność naukowca wobec jednostki (m.in. praca na rzecz konkurencji), zaniżanie wymogów jakościowych oceny pracowników oraz dyskryminację. Nie podjęto także próby zaradzenia poczuciu bezkarności sprawców, bezradności poszkodowanych, a także podniesienia efektywności komisji dyscyplinarnych w jednostkach naukowych.

W naszej ocenie brak rozwiązań służących podniesieniu etyki zawodu naukowca spowoduje pogłębienie już i tak obserwowanego procesu oderwania go od jego misji społecznej. Uważamy, że bez regulacji na poziomie ustawowym sprawy wyjątkowo trudne, jakimi są przypadki naruszeń etyki w nauce, nie będą skutecznie i zdecydowanie rozwiązywane, a oczekiwanie, że uregulowania na poziomie uczelni zapewnią wystarczający poziom zabezpieczenia przed nagannymi praktykami, wydaje się krokiem w tył w stosunku do obecnej sytuacji. Konsekwencją z pewnością będzie gorsza ochrona pracowników, trudniejsze dochodzenie swoich praw, a także znaczące zwiększenie obciążenia Komisji ds. etyki w nauce, która – bez ogólnokrajowych norm prawnych – będzie miała ograniczone pole działania.

Dlatego też, oceniając jako dalece niewystarczające propozycje zawarte w przedstawionych w konkursie na założenia Ustawy 2.0, postulujemy, by nad rozwiązaniami dobrze zabezpieczającymi nie tylko prawa pracowników, studentów, lecz także wszystkich instytucji naukowych wzięło udział całe środowisko naukowe, w tym Komitety Etyki w Nauce oraz Bioetyki PAN, a także Komisja ds. etyki w nauce.

## REKOMENDACJE: (odwołania do *Paktu dla Nauki*):

- 1 „Ombudsmeni środowiskowi”. Doradcy etyczni pracowników i władz jednostek.
  - powołanie wybieralnych przez pracowników i doktorantów w powszechnych wyborach ombudsmenów środowiskowych jako doradców i mediatorów w przypadku naruszenia kodeksów etycznych;
  - doradcy wybierani ze środowiska emerytowanych profesorów uczelni. Emerytowani profesorowie są (potencjalnie) wolni od konfliktu interesów, mają szacunek i uznanie w środowisku, rozumieją specyfikę pracy naukowej;
  - doradcy przyjmują zgłoszenia o występujących w jednostce nieprawidłowościach, zasiadają w Radzie Naukowej, interweniują w przypadku sytuacji problemowych, zgłaszają nadużycia do komisji dyscyplinarnych.
2. „Transparentna instytucja”. Strategie przeciwdziałania nieprawidłowościom w procedurach konkursowych, awansowych i funkcjonowaniu instytucji.
  - konkursy prowadzone są zgodnie z zasadami pełnej transparentności [więcej o konkursach w rozdz. 3 „Model kariery”]
  - wyroki komisji dyscyplinarnych podawane do wiadomości publicznej i skoordynowane z systemem ocen w instytucjach naukowych;
  - wspieranie otwartości i transparentności na poziomie prac dyplomowych i wydatkowania publicznych środków na badania naukowe, wspieranie repozytoriów instytucjonalnych;
  - dostępna publicznie strona internetowa instytucji („BIP”) ze wszystkimi ważnymi dokumentami dotyczącymi zarówno ciał kolegialnych jak i zarządzania finansami, kadrami:
    - pełne protokoły posiedzeń ciał kolegialnych, w tym dotyczących procedur awansowych;
    - recenzje w przewodach i procedurach awansowych;
    - informacje o wynikach konkursów, wraz z wyczerpującym uzasadnieniem decyzji dla kandydatów odrzuconych w ramach konkursu;
    - akty prawne i rozporządzenia regulujące działanie jednostki;
    - nominacje na stanowiska kierownicze;
    - wybory do ciał kolegialnych;
    - budżet jednostki;
    - zaproszenia na konferencje, oferty stypendialne i grantowe;
    - regulacje definiujące tryb podziału środków statutowych;
  - rady naukowe zyskują pełen dostęp do kluczowych dokumentów budżetowych, kalendarzy, protokołów, sprawozdań, przetargów oraz wpływ na kluczowe decyzje dotyczące losów jednostki;
  - wprowadzenie Karty Dobrych Praktyk jako minimalnego zbioru reguł etycznej pracy w jednostce naukowej.
3. „Równość płci”. Strategie niwelujące nieproporcjonalność płci na kolejnych szczeblach kariery
  - kierownicy jednostek zobligowani do monitorowania reprezentacji płci na poszczególnych stanowiskach i w ciałach kolegialnych. Dbłość o minimalną reprezentację we wszystkich strukturach;

- dbałość o reprezentację płci widoczna w decyzjach awansowych oraz konkursach (w sytuacji równej punktacji kandydatów wybierana jest kandydatura z płci niedoreprezentowanej w danej jednostce na danym stanowisku).
4. „Plagiat stop”. Ochrona własności intelektualnej na każdym etapie kariery.
- programy antyplagiatowe obowiązkowe na każdej uczelni;
  - obowiązek kontroli antyplagiatowej wszystkich prac dyplomowych oraz na stopień (w tym prace doktorskie, monografie habilitacyjne, książki profesorskie);
  - chroniący anonimowość system zgłaszania nieprawidłowości przez pokrzywdzonych – m.in. studentów czy doktorantów, których prace z pogwałceniem prawa autorskiego zostały wykorzystane przez przełożonych.

## VII. SZKOLNICTWO WYŻSZE A EDUKACJA NIŻSZA

Wyrażamy zaniepokojenie faktem, że żaden z trzech projektów przedstawionych w konkursie na założenia ustawy Prawo o szkolnictwie wyższe nie traktuje sprawy wykształcenia nauczycieli szkół niższych jako ważnego tematu. Kwestia ta pojawia się jako odrębne zagadnienie tylko w projekcie SWPS, ale raczej jako problem, a nie element systemu, który wymaga specjalnego traktowania.

Wielokrotnie podkreślaliśmy, że edukacja jest procesem ciągłym, przebiegającym od przedszkola do doktoratu. W Polsce tymczasem została ona sztucznie rozdzielona na etap niższy i wyższy, podległe odrębnym, słabo ze sobą współpracującym ministerstwom. O braku komunikacji świadczy chociażby przeprowadzana obecnie reforma szkolnictwa niższego.

Zwracamy uwagę, że kluczowe dla sukcesu jakichkolwiek zmian w systemie kształcenia jest przygotowanie nauczycieli, które odbywa się na uczelniach wyższych. Na konieczność pilnej poprawy systemu kształcenia nauczycieli zwrócił uwagę NIK w raporcie opublikowanym 31 marca 2017 r. Tworząc nową ustawę należy mieć na uwadze, że edukacja nauczycieli – przyszłych wychowawców, mentorów i nauczycieli kandydatów na studentów – to nie tylko obowiązek wobec kolejnych pokoleń, ale też świadectwo dalekowzroczności uczelni i odpowiednich ministerstw. Konieczne jest wzmocnienie roli uniwersytetów jako miejsc, w których wychowywani są i kształceni nauczyciele szkół niższych na najwyższym możliwym poziomie. Obecnie kształcenie nauczycieli – najdelikatniej rzecz ujmując – nie jest podstawową i najważniejszą działalnością uczelni, nie leży także w centrum zainteresowania MNiSW i MEN. Tymczasem, w zgodnej opinii środowiska zajmującego się edukacją, potwierdzonej wynikami badań, od umiejętności twardych i miękkich oraz wiedzy nauczycieli zależy jakość kształcenia w szkołach wszystkich szczebli. Adresatem negatywnych opinii dotyczących poziomu współczesnych kandydatów na uczelnie powinno być środowisko akademickie, jako odpowiedzialne za wykształcenie nauczycieli.

W związku z brakiem w dokumentach zespołów konkursowych propozycji odnoszących się do edukacji, apelujemy o uwzględnienie w nowych regulacjach prawnych związanych z Ustawą 2.0 następujących rekomendacji:

### REKOMENDACJE:

- Wprowadzenie specjalnej, wyróżnionej ścieżki dla studentów kształcących się na nauczycieli szkolnych jako kluczowego elementu podnoszącego jakość nauczania w edukacji niższej. Ścieżka ta powinna uwzględniać systematyczną weryfikację predyspozycji kandydatów do zawodu, aby ograniczyć przypadkowość wyborów dróg życiowych.
- Pożądane jest wprowadzenie konkursowego finansowania (np. przez MEN z funduszy strukturalnych UE) programów kształcenia nauczycieli (w typie kierunków zamawianych) w danych dziedzinach, np. kształcenie nauczyciela fizyki, chemii, historii, polskiego, itd. Taki grant gwarantowałby wydziałom znaczne fundusze, a

studentom - przyszłym nauczycielom – stypendia.

- Stworzenie osobnego katalogu kompetencji nabywanych przez nauczycieli, badanych w procesie specjalistycznej akredytacji, ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności praktycznych; katalog ten powinien obejmować także umiejętności wychowawcze i interpersonalne;
- Kształcenie nauczycieli wyłącznie na specjalistycznych wydziałach, nie na wydziałach pedagogiki. Przyszły nauczyciel musi posiadać niezbędną wiedzę praktyczną ze swojego przedmiotu oraz powinien utrzymywać stały kontakt ze swoim wydziałem nawet po zakończeniu studiów, co umożliwi przyszłe kontakty jego szkoły i uczniów ze współczesną nauką.
- Wprowadzenie państwowego egzaminu nauczycielskiego.
- Stworzenie systemu zachęt (kryteria akredytacyjne, parametryzacyjne) skłaniających uczelnie do poszerzania oferty adresowanej do nauczycieli chcących doskonalić swoje kompetencje zawodowe, jednak przy ścisłej kontroli jakościowej tej oferty.
- Nagrody Ministra dla najlepszych studentów na kierunku nauczycielskim w postaci półrocznych staży na najlepszych uczelniach nauczycielskich na świecie.
- Prowadzenie pod wspólnym patronatem MNiSW i MEN kampanii społecznych typu „Zawód nauczyciel” oraz dodanie do kampanii „Zawód naukowiec” wymiaru współpracy ze szkołami.

## VIII. POPULARYZACJA

### Zestawienie propozycji trzech zespołów konkursowych dotyczących popularyzacji.

#### Instytut Allerhanda

1. Wśród celów finalnych reformy wymieniono m. in. poprawę jakościową i ilościową w zakresie wkładu wnoszonego przez uczelnie do gospodarki (innowacje, komercjalizacja, transfer technologii) i **do społeczeństwa (debata publiczna, kultura, sztuka)**. (s. 16)
2. W rozdziale poświęconym ustrojowi uczelni znajduje się zapis dotyczący statutu, określający, że w składzie rady powierniczej powołani przez ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego lub w drodze kooptacji mogą znaleźć się kandydaci przedstawieni przez federacje organizacji pozarządowych, organizacje pracodawców lub związki przedsiębiorców, jak również instytucje kultury, pozarządowe organizacje lub przedsiębiorców, którzy z uwagi na udokumentowaną współpracę z uczelnią w zakresie prac naukowych, badań rozwojowych, **kształcenia lub popularyzacji nauki lub sztuki**, należą do otoczenia społeczno-gospodarczego uczelni. (s. 53-54)
3. Definiując pojęcie „współpracy z otoczeniem społeczno gospodarczym (OSG)” Autorzy wskazują, że obejmuje ono m.in. **działania nieformalne, tj. wystąpienia publiczne, wykłady otwarte**, działalność opiniotwórczą itp. Określono, że intensyfikacja współpraca uczelni (nauczycieli akademickich) z OSG może służyć podniesieniu jakości badań naukowych oraz dydaktyki na uczelniach. (s. 257)
4. Odnosząc się do współpracy z OSG, Autorzy wskazują, że przy ocenie pracowników powinna być ona kompetencją równoważną kompetencji prowadzenia badań oraz działalności dydaktycznej. **Powinnością jednostek naukowych wg autorów dostarczanie zasobów wiedzy i kultury do OSG**. (261-262)
5. Autorzy określając, że uczelnia oraz jej jednostki organizacyjne aktywnie poszukują odbiorców zasobów wiedzy i kultury, wskazują, że obowiązki te mogą być przeniesione na uczelnie lub spółki celowe uczelni, co sugeruje, iż obowiązek współpracy z OSG przede wszystkim dotyczy komercjalizacji wyników badań naukowych, a nie popularyzacji nauki. (s. 262)
6. Wśród form współpracy z OSG Autorzy wskazują m.in.: wszelkiego rodzaju konsultacje w obszarze nauki nieprzyjmujące formy projektów badawczych czy badawczo-rozwojowych. Jednocześnie wskazują, że obustronna wymiana wiedzy i doświadczenia powinna następować poprzez staże badawcze naukowców w sektorze przedsiębiorstw i organizacjach pozarządowych oraz naukowców z OSG na uczelniach. (s. 263)
7. Autorzy wskazują, że uczelnie **MOGĄ** pełnić rolę kulturotwórczą i **budować kapitał**



**społeczny własnego OSG**, poprzez m.in. organizację wykładów otwartych i uniwersytetów trzeciego wieku. Działania te wpisują się w ideę społecznej odpowiedzialności uniwersytetu. (s. 265-266)

8. Omawiając sposoby budowania kultury współpracy z OSG i komercjalizacji, sugerują m.in: *„zainicjowanie debaty dotyczącej roli naukowca w XXI wieku ze szczególnym naciskiem na kwestię otwartości na otoczenie i roli otoczenia uczelni w dostarczaniu informacji zwrotnej na temat jakości pracy intelektualnej naukowca. Może to oznaczać m.in. ewolucję pojęcia „etosu naukowca-badacza”i zwyczajów akademickich w celu zorientowania na współpracę z biznesem – zwiększenie roli oceny pracowników za ich działania w tym obszarze z jednoczesnym zmniejszeniem wagi oceny obowiązków dydaktycznych, administracyjnych czy naukowych”*. (s. 267-268)

## SWPS

1. Autorzy projektu wskazują, że jednym z głównych celów zmian powinno być wzmocnienie pozycji polskich uczelni w świecie, m.in. poprzez prowadzenie działalności badawczo-rozwojowej, a w szczególności badań naukowych i **działalności upowszechniającej naukę**. (s. 30)
2. Omawiając finansowanie uczelni, Autorzy proponują, by **finansowanie popularyzacji nauki odbywało się z uzupełniających dotacji budżetowych**, których katalog obejmuje 6 pozycji. Wysokość łączną tych dotacji proponują ustawowo ograniczyć do 10–15% łącznych wydatków na dotacje dla uczelni i przyznawanie z niej środków objąć procedurami konkursowymi. (s. 66)

## UAM:

1. Opisując współpracę z otoczeniem społecznym i gospodarczym, Autorzy wymieniają jedynie możliwość działań służących wspieraniu lokalnego przemysłu oraz kształcenie specjalistów sektora przedsiębiorstw i publicznego (s. 19)
2. W opisie relacji jednostek w systemie szkolnictwa wyższego z otoczeniem społeczno-gospodarczym mowa jest jedynie o relacjach z biznesem. (s. 73-77)

## **Analiza szczegółowa**

Uważamy, że obowiązkiem ludzi nauki jest dzielenie się wiedzą i wynikami swoich badań: bardziej wyedukowane społeczeństwo oznacza wzrost kapitału społecznego, świadomości obywatelskiej i stopnia uczestnictwa w kulturze. Autorzy żadnego z trzech przedstawionych opracowań. Znamiennym wydaje się, że słowo „popularyzacja” czy „upowszechnianie” nie pojawia się w tych dokumentach niemal wcale. Popularyzacja odgrywa bardzo istotną rolę w budowaniu dialogu nauki ze społeczeństwem a także podnosi świadomość konieczności ponoszenia przez państwo nakładów na naukę. Należy również podkreślić, że w kwestii badań finansowanych ze środków publicznych obowiązkiem naukowców jest przekazywanie społeczeństwu jasnej i zrozumiałej informacji, na co środki publiczne zostały przeznaczone. Upowszechnianie wiedzy stanowi bardzo ważny czynnik podnoszenia poziomu kulturowego i cywilizacyjnego społeczeństwa, a także ułatwia

zrozumienie złożonych zjawisk współczesnego świata. Daje ponadto narzędzia intelektualne do krytycznej oceny skutków decyzji podejmowanych przez władze państwowe, czy przyczynia się do kształtowania społeczeństwa obywatelskiego. Biorąc pod uwagę powyższe, wychodzimy z założenia że popularyzacja powinna stanowić jedną z najważniejszych (obok badań i dydaktyki) sfer działalności pracownika nauki. Działalność ta powinna być uwzględniana w ocenie okresowej, a także podlegać ocenie w procedurach awansowych, a otwarte upowszechnianie wyników badań powinno być w naszej ocenie premiowane. Z lektury założeń do projektów Ustawy 2.0 wynika, że przekonania tego nie podzielają ich Autorzy.

W projekcie IA wiele miejsca poświęcono współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym. Uważamy, że intensyfikacja współpracy uczelni (nauczycieli akademickich) z otoczeniem społeczno-gospodarczym (OSG) nie może być jednak postrzegana jedynie w kategoriach transferu wiedzy jako podstawy generowania zysku, ale powinna służyć też podniesieniu jakości badań naukowych oraz dydaktyki na uczelniach. Stoimy na stanowisku, że powinnością jednostek naukowych jest dostarczanie zasobów wiedzy i kultury do OSG, a równocześnie komercjalizacja wyników badań naukowych. Wymiana wiedzy i doświadczenia następować powinna poprzez różnego rodzaju staże badawcze naukowców w sektorze przedsiębiorstw i organizacjach pozarządowych oraz naukowców z OSG na uczelniach, wykłady otwarte, uniwersytety trzeciego wieku. Zainicjować należy również debatę dotyczącą roli naukowca w XXI wieku która może doprowadzić do ewolucji pojęcia „etosu naukowca-badacza” oraz zwyczajów akademickich, co ułatwi w przyszłości nawiązywanie współpracy z biznesem. Należy jednak zauważyć, że w omawianych projektach w kwestiach współpracy z OSG wymienia się tylko możliwość działań służących wspieraniu lokalnego przemysłu oraz kształcenie specjalistów sektora przedsiębiorstw i sektora publicznego. Podobnie jest w kwestii relacji jednostek w systemie szkolnictwa wyższego z OSG: mowa jest tylko i wyłącznie o relacjach z biznesem.

Z kolei w opracowaniu zespołu SWPS podkreślono, że jednym z głównych celów reformy powinno być wzmocnienie pozycji polskich uczelni w świecie poprzez prowadzenie działalności badawczo-rozwojowej, a zwłaszcza badań naukowych i działalności upowszechniającej naukę – upowszechnianie rozumiane jest tu jednak najwyraźniej przede wszystkim jako zwiększanie widoczności dorobku naukowego. Szerzej rozumiana popularyzacja wiedzy pojawia się w tym projekcie wyłącznie w kontekście budowania związków uczelni z przedsiębiorcami (SWPS, s. 24). Warto odnotować jest natomiast to, że zespół SWPS widzi konieczność wspierania popularyzacji przez organ kolegialny reprezentujący interesariuszy zewnętrznych, którego powołanie postuluje (SWPS, s. 53)

W naszych rekomendacjach za pierwszorzędną kwestię uważamy stworzenie odpowiednich warunków do upowszechniania wiedzy i popularyzacji wyników badań zwłaszcza tych finansowanych ze środków publicznych. Finansowanie popularyzacji nauki odbywać się powinno z dotacji budżetowych uzupełniających. Sugerujemy, aby łączną wysokość omawianych dotacji ograniczyć do 10-15% łącznych wydatków na dotacje dla uczelni oraz przyznawanie środków objąć procedurami konkursowymi.

Wybitni popularyzatorzy nauki powinni być zatrudniani na stanowiskach pracowników dydaktycznych. Jednocześnie każdy pracownik realizujący ścieżkę dydaktyczną powinien prowadzić działalność związaną z popularyzacją wiedzy i być rozliczany z tej aktywności w

procesie oceny okresowej.

Podkreślenia wymaga fakt współpracy pomiędzy środowiskami naukowymi z organizacjami trzeciego sektora, NGO-sami czy centrami nauki w procesie upowszechniania wiedzy. Współpraca ta może być realizowana poprzez kursy szkolenia, wykłady, warsztaty, festiwale nauki, pikniki naukowe oraz wiele innych imprez popularyzatorskich. Jednostki powinny być zachęcane do podejmowania tego typu działalności poprzez dowartościowanie jej w procesie oceny instytucjonalnej, w szczególności akredytacyjnej.

Poszczególne jednostki (instytuty badawcze, uczelnie) powinny być wspomagane poprzez rzeczników upowszechniania nauki. Są to osoby wskazujące specjalistów kompetentnych do udzielania informacji w danej dziedzinie, ze szczególnym uwzględnieniem bibliotekarzy.

Upowszechnianie wiedzy odbywać się powinno także poprzez otwarte upowszechnianie wyników badań. Do realizacji tego zadania powołane są przede wszystkim biblioteki akademickie, które tworzą elektroniczne platformy repozytoryjne różnego typu (dla publikacji pracowników i doktorantów, surowych danych badawczych czy materiałów edukacyjnych). Biblioteki dbają także o widoczność tych zasobów w sieci, stosując standardy międzynarodowe w zakresie upowszechniania wiedzy.

Mimo że w przedstawionych przez trzy zespoły dokumentach nie znalazły się propozycje dotyczące popularyzacji nauki, wyrażamy nadzieję, że MNiSW uzna potrzebę uregulowania tej kwestii, i w porozumieniu ze środowiskiem naukowym, stworzy odpowiednie ramy ustawowe zachęcające środowisko naukowe do popularyzacji własnych dokonań.

## **REKOMENDACJE:**

1. Wydzielenie osobnego, specjalnego funduszu przeznaczonego na granty popularyzatorskie i działalność upowszechniającą wiedzę.
2. Uwzględnienie aktywności popularyzatorskiej w systemie ewaluacji i akredytacji jednostek naukowych oraz w ocenie okresowej pracowników naukowych, a także w postępowaniach o nadanie stopni naukowych.
3. Ustawowe zamocowanie bibliotek akademickich jako jednostek instytucjonalnie odpowiedzialnych za upowszechnianie wiedzy, a także zapewnienie im wsparcia zarówno technicznego, jak i służącego podnoszeniu kwalifikacji pracowników (szkolenia).
4. Stworzenie mechanizmów zachęcających sponsorów do współfinansowania popularyzowania nauki oraz wspieranie inicjatyw na pograniczu edukacji i popularyzacji, jak np. Fundusz na Rzecz Dzieci, Szkoła z klasą, Centrum Edukacji Obywatelskiej, uniwersytety dziecięce, uniwersytety trzeciego wieku.

## IX. OTWARTA NAUKA

Wyrażamy zaniepokojenie, że projekty założeń do ustawy Instytutu Allerhanda i Uniwersytetu SWPS nie poświęcają kwestii otwartej nauki i *open access* dostatecznej uwagi. Rozwój nauki w coraz większym stopniu opiera się na otwartości i dostępności, a jednym z niskokosztowych sposobów pozyskania pewnej przewagi konkurencyjnej mogłoby być w Polsce właśnie wyprzedzanie trendów w tym zakresie.

O otwartej nauce mówi natomiast zespół UAM, choć w dość oszczędnych słowach. Postuluje on (UAM, s. 83):

- *Publiczny dostęp do informacji nt. grantów finansowanych ze środków publicznych powinien być zagwarantowany poprzez „przyjazną” i funkcjonalną bazę danych.*
- *Wypełnienie deklaracji MNiSW odnośnie do polityki otwartego dostępu do publikacji naukowych wynikającej z dokumentu pt. Kierunki rozwoju otwartego dostępu do publikacji i wyników badań naukowych w Polsce (dokument przyjęty przez MNiSW 23 października 2015 r.).*
- *Publiczny dostęp do danych statystycznych i finansowych poszczególnych uczelni oraz otwarty dostęp do wyników badań naukowych finansowanych ze źródeł publicznych przyczyni się do lepszego zarządzania uczelniami (bezpośrednie porównania uczelni między sobą) oraz rozwoju badań naukowych w obszarze zarządzania uczelniami*
- *Otwarty dostęp do rozpraw doktorskich – wprowadzenie otwartego mandatu, tj. obowiązku deponowania w uczelnianym lub krajowym repozytorium instytucjonalnym pełnej wersji rozprawy doktorskiej wpłynie korzystnie na jakość przedstawianych do obrony prac*

Wszystkie te założenia, w naszej ocenie, są zasadne, a szczególnie ważne jest drugie z nich, bo odnosi się do całego zbioru zaleceń przygotowanych przez MNiSW (*Kierunki rozwoju otwartego dostępu do publikacji i wyników badań naukowych w Polsce*, w których zawiera się także, nawiasem mówiąc, ostatnia z propozycji zespołu).

Tym niemniej zalecenia MNiSW mają charakter ramowy i wskazane byłoby dokonanie odważnych kroków w zakresie otwartego dostępu. W szczególności, zdaniem Obywateli Nauki, przydatne byłoby:

### REKOMENDACJE:

- Wprowadzenie wymogu publikowania badań finansowanych ze środków publicznych wyłącznie w otwartym dostępie (przyjęcie otwartego mandatu na poziomie krajowym); a przynajmniej w krótkim czasie wprowadzenie otwartych mandatów przez instytucje grantodawcze: NCN i NCBR oraz w programach grantowych MNiSW
- Wzmocnienie roli bibliotek akademickich jako centrów kompetencji we wdrażaniu modeli *open access*.
- Wymóg prowadzenia repozytoriów uczelnianych (instytucjonalnych) z dorobkiem

pracowników; MNiSW powinno wesprzeć finansowo tworzenie architektury repozytoryjnej dla polskich uczelni (na bazie rozwiązań open source, np. DSpace, EPrints, czy Fedora).

- Wprowadzenie ogólnopolskiej otwartej bazy doktoratów (obok baz uczelnianych) i wprowadzenie obowiązku udostępniania w Internecie rozpraw doktorskich oraz recenzji na co najmniej 10 dni przed obroną.
- Wymóg publicznego dostępu do danych źródłowych zakończonych projektów badawczych finansowanych ze środków publicznych po upływie określonego czasu (embargo), pozwalającego autorom na dokonanie publikacji.
- Udostępnienie naukowcom narzędzi zintegrowanych z OSF, bazą ludzi nauki i systemem raportowania na potrzeby KEJN, a które umożliwią tworzenie publicznie dostępnych form CV, dodawanie linków do elektronicznych kopii tekstów (jak robi to np. [publicationlist.org](http://publicationlist.org)), indeksowanych przez Google Scholar.
- Finansowanie ze środków publicznych wydawania wyłącznie tych czasopism naukowych, które działają w formule otwartego dostępu i publikują bez opłat na wolnych licencjach; uwzględnienie kryterium publikacji w modelu otwartym w ewaluacji czasopisma.
- Finansowanie ze środków publicznych wydawania wyłącznie tych monografii, które zostaną udostępnione na otwartej licencji nie później niż w ciągu roku od wydania drukiem.
- Uwzględnienie w procesie ewaluacji jednostek działań na rzecz otwartego dostępu.

## X. WSPÓŁPRACA UCZELNI Z OTOCZENIEM GOSPODARCZYM

Każdy z projektów założeń do Ustawy 2.0 podkreśla kwestię wyzwań, jakie stoją przed uczelniami w związku z realizacją „trzeciej misji” i współpracą z otoczeniem społeczno-gospodarczym (OSG). W opracowaniu SWPS i UAM przedstawiono jednak mało konkretnych propozycji rozwiązań w tym obszarze, a sam temat został potraktowany w zasadzie ogólnikowo. Najpełniej problem współpracy uczelni z otoczeniem społeczno-gospodarczym został przeanalizowany przez Instytut Allerhanda. Koncepcja ta zawiera również najwięcej konkretnych propozycji rozwiązań zidentyfikowanych problemów.

### ***Analiza szczegółowa***

#### **SWPS**

W projekcie podkreślono konieczność głębokich zmian zmierzających do realizacji zadania współpracy nauki z OSG i potrzebę osadzenia tych działań w ramach strategii rozwoju szkolnictwa wyższego, którą Rząd powinien przedstawić (co najmniej do roku 2040). Podkreślono rangę badań podstawowych, które stanowią bardzo istotną bazę dla badań stosowanych. Przedstawiono szeroką gamę wiedzy wytwarzanej na uczelniach potencjalnie użytecznej dla szeroko rozumianej gospodarki i różnych środowisk.

Enigmatycznie napisano o konieczności tworzenia nowych instytucji służących transferowi technologii i potrzebach rozwoju mechanizmów służących komercjalizacji, a także zachęt dla pracowników uczelni do rozwoju współpracy z gospodarką. Oczywiście muszą się pojawić takie zachęty, ale jeśli chodzi o tworzenie instytucji, to warto wykorzystać i dostosować dotychczasowe struktury, od CTT i spółek celowych, przez organizacje typu RTO jak Wrocławskie Centrum Badań EIT+, CEZAMAT czy Wielkopolskie Centrum Zaawansowanych Technologii. Warto, by uczelnie korzystały z zasobów tych organizacji, które już istnieją, i zostały stworzone w celu rozwoju współpracy z przemysłem.

Zespół SWPS zaznacza niewątpliwą rolę Państwa i odpowiednio kształtowanego ustawodawstwa w powodzeniu realizacji „trzeciej misji” w takich kwestiach jak: umożliwienie wsparcia organizacyjnego i doradczego przez istniejące instytucje państwowe i regionalne; tworzenie instytucji wspierających współpracę z gospodarką; udział szkół wyższych w spółkach należących do agencji rozwoju regionalnego.

Autorzy projektu zwracają uwagę na rolę autonomii uczelni i zwiększenia swobody działania w podejmowaniu przez uczelnie decyzji o tworzeniu wokół różnych podmiotów gospodarczych – spółek kapitałowych, fundacji, stowarzyszeń w zależności od potrzeby czy np. poprzez możliwość współpracy w ramach partnerstwa publiczno-prywatnego, a także systemowego podejścia do tematu ulg podatkowych z tytułu finansowania badań naukowych. Jako bardzo istotny element wymieniono współpracę z organami administracji rządowej i JST w obszarze wdrażania wyników prac, co zdaniem Autorów, wiąże się z ograniczeniem obszaru działania rektora i senatu (z wyjątkiem sytuacji zapewnienia menedżerskiego statusu rektora).

Polityka kadrowa musi umożliwiać zatrudnianie na uczelni różnych specjalistów, w tym praktyków z obszaru gospodarki, dzięki uelastycznieniu ścieżki kariery i samych mechanizmów zatrudniania. W kontekście przekazywania praktycznej wiedzy studentom, uzupełnienia programów kształcenia o wiedzę i doświadczenie przedstawicieli biznesu oraz rozwoju relacji, które doprowadzają do faktycznej współpracy na styku nauka biznes, jest z pewnością istotne.

## UAM

Zespół UAM proponuje zwiększenie autonomii rektora (oraz zarządu uczelni) w zarządzaniu relacjami uczelni z biznesem oraz ograniczenie władzy senatu i rad wydziałów w tej kwestii. Swoboda przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń, czasu pracy, zwalniania z dydaktyki ma pomóc w zatrudnianiu praktyków z biznesu i odciążać pracowników uczelni realizujących projekty B+R na rzecz biznesu. To jest z pewnością istotne przy zatrudnianiu osób z bardzo dużym doświadczeniem w gospodarce, których możliwości czasowe są mocno ograniczone.

Uproszczenie w podejmowaniu decyzji dotyczących centrów transferu technologii i akademickich inkubatorów przedsiębiorczości ma usprawnić ich funkcjonowanie. Postulat oczywiście istotny – przy współpracy z przedsiębiorcami czas odgrywa jedną z ważniejszych ról, dlatego skrócenie ścieżek decyzyjnych i upraszczanie modeli współpracy jest kluczową kwestią.

Zespół wskazał znaczenie właściwego odliczania podatku VAT, aby umożliwić wykorzystanie zgromadzonego na uczelniach sprzętu zakupionego ze środków UE do współpracy z przemysłem na zasadach komercyjnych. Ważne jest też jasne rozliczanie kategorii kosztów i dochodów z komercjalizacji oraz korzystania z infrastruktury badawczej uczelni. Rozliczenia VAT to bolączka większości uczelni, które nie przewidziały, że nie odliczając VATu, nie będą mogły realizować zleceń komercyjnych na sprzęcie zakupionym z wykorzystaniem środków unijnych.

W projekcie podkreślono potrzebę uwzględnienia wyników współpracy gospodarczej w ocenie pracowników uczelni uczestniczących w tych działaniach, ale nie przedstawiono, jak tego typu dorobek wpływałby na rozwój pracownika. Nie ma bowiem w koncepcji zespołu UAM propozycji trzeciej ścieżki modelu kariery dla osób, które zajmujących się na uczelni pracami B+R oraz wdrożeniami.

Autorzy proponują też rozwój kierunków zamawianych. Piszą o konieczności dopracowania reformy prawa własności intelektualnej w obszarze uwłaszczenia naukowców, by zachęcić twórców do aktywnego uczestnictwa w procesie komercjalizacji. Przesunięcie decyzji o sposobie komercjalizacji z uczelni na wynalazcę przez przyznanie mu prawa do własności intelektualnej zwiększa znacząco szansę na komercjalizację i celowe działania w obszarze ochrony wartościowej własności intelektualnej. Jest to krok w dobrym kierunku. Poza tym taka strategia skraca drogę do podjęcia decyzji i kieruje komunikację na dialog pomiędzy przedstawicielami biznesu a twórcą, który otrzymując prawo do własności, będzie najlepiej promował i rozwijał dany wynalazek.

Zespół odniósł się też do kwestii brokerów technologii i propozycji uelastycznienia wynagradzania przez wprowadzenie zasad rynkowych dla tego typu osób. Proponuje również ograniczenie środków publicznych na finansowanie centrów transferu technologii, parków technologicznych i akademickich inkubatorów przedsiębiorczości, by wymusić na nich rynkowy

model działania. Co do zasady wprowadzanie mechanizmów rynkowych działa pobudzająco na struktury, które mają być silnikami komercjalizacji. W kwestii sposobów wynagradzania, finansowania, formy prawnej, zasad funkcjonowania i ogólnie modelu biznesowego ważna jest jednak duża elastyczność. Są uczelnie, które dysponują bardzo szerokim portfelem technologii i usług do komercjalizacji, które mogą wymagać od brokerów działań czysto rynkowych, i równocześnie jednostki, które są na etapie budowania portfela, jednostki nietechniczne, do swojego funkcjonowania potrzebujące modelu mieszanego, by móc rozwinąć działalność, a w przyszłości działać czysto komercyjnie.

Zespół SWPS nawiązuje też do potrzeby zmiany ustawy Prawo zamówień publicznych, tak, aby umożliwić przeprowadzenie przetargów na nowe technologie w formułach przedkomercyjnych, co potencjalnie zwiększy popyt ze strony firm na usługi badawcze oferowane przez uczelnie. W Polsce takie przetargi nie funkcjonują na co dzień – pilotaż w tej kwestii zorganizował NCBiR. Funkcjonują jednak z powodzeniem w wielu krajach UE.

Ponadto w ramach programu „Bon na innowacje” Zespół SWPS chce umożliwić bezpośrednie zatrudnienie w firmie pracowników uczelni obok zlecenia badań uczelniom – co zdaniem ekspertów pomoże w budowie trwałych relacji naukowców z biznesem. Rozwiązania tego typu należy wprowadzać ostrożnie, by nie prowadzić do powstania konfliktu interesów pomiędzy stronami. Współpraca i obecność naukowca w siedzibie klienta podczas projektu to zwykle rzecz konieczna, ale zatrudnianie go przedsiębiorstwie klienta musi zostać ustalone z jasnym wytyczaniem granic współpracy między uczelnią a firmą.

Eksperti wspomnieli też o umożliwianiu wnoszenia własności intelektualnej do spółki poprzez trwałe uchylenie opodatkowania aportu własności intelektualnej i przemysłowej przez uczelnie, co już zostało uruchomione przez zmianę Ustawy i obowiązuje.

## **Instytut Allerhanda**

Zespół podkreślił konieczność wykorzystywania szeroko rozumianych zasobów wiedzy, jakimi dysponują uczelnie do współpracy z OSG. Odniesiono się do modeli *push/pull* i koniecznego przeniesienia punktu ciężkości z reaktywnego *push* na proaktywny *pull* (w opracowaniu omyłka pisarska i kwestie te zostały zamienione). Tendencję do takiego kształtowania *pipeline*'u technologii przejawiają najlepsze uniwersytety, które mają znaczące wyniki w komercjalizacji wiedzy, jednak realizacja takiego podejścia jest bardzo trudna. Jeśli uczelnie faktycznie mają aktywnie poszukiwać zleceń (w ramach uczelni lub spółek celowych), potrzeba rozwiązań systemowych, których sporo w opracowaniu IA. Chodzi o zaplanowanie całego procesu w odniesieniu do strategii i strategiczne zarządzanie procesami współpracy z OSG. W projekcie zaproponowano instytucję wiceprezydenta ds. współpracy z OSG, co może pomóc w nadaniu odpowiednich wag w procesie nie tylko w kontekście pracy naukowców, ale i wspierających ich osób w procesie współpracy z otoczeniem.

W projekcie znalazł się zapis o tym, że uczelnie powinny współpracować głównie z lokalnymi partnerami, a większa współpraca powinna uwzględniać szerszy zakres interesariuszy. Lokalny charakter współpracy zwykle jest naturalną kolejną rzeczą. Ośrodki badawcze statystycznie mają zwykle najwięcej klientów w swoim najbliższym otoczeniu. Poza tym jest też silna tendencja do współpracy jednostek w obrębie danej narodowości. Jednak zawężanie obszaru współpracy i ograniczenia w tej kwestii mogą być niekorzystne dla tych uczelni, które mają specyficzne, rzadkie i unikalne portfolio wiedzy, są korzystnie położone względem na przykład partnerów zagranicznych. Zespół zaleca też uzależnienie formy



współpracy np. od wielkości partnera biznesowego. Tymczasem jednostki powinny same decydować o formie komercjalizacji, jaka będzie najbardziej adekwatna do danej sytuacji biznesowej. W ten sposób będzie zbierać doświadczenie na rynku i brać na siebie całkowitą odpowiedzialność w działaniach z OSG, a także rozwijać strategię adekwatną do własnych możliwości i specyfiki OSG. Decyzje co do wyboru klienta powinna podejmować zatem jednostka w oparciu o swoją strategię i znajomość rynku względem posiadanych zasobów, a wymuszenie ruchu na rynku współpracy z otoczeniem lokalnym powinno następować poprzez system zachęt, a nie nakazów. Korzystne jest proponowane podejście popytowe, w którym strategia badawcza i decyzja o realizacji zadań badawczych powstaje w oparciu o realne zainteresowanie rynku. To sposób pracy, który jest zgodny ze strategią pull.

*„Finansowanie wspólnych projektów badawczych i badawczo-rozwojowych powinno się odbywać na zasadzie potrójnej helisy. Jeśli środki własne uczelni oraz partnera z OSG nie będą wystarczające, pozostała część powinna być uzupełniana przez Skarb Państwa”. „Skarb Państwa będzie uczestniczył w projektach poprzez utworzony w tym celu fundusz. Udział funduszu stanowił kapitał żelazny uczelni uczestniczącej w danym projekcie badawczo-rozwojowym”* (IA, s. 264) – to ciekawe rozwiązanie z wbudowanym mechanizmem rynkowym, który aktywnie działającym jednostkom, osiągającym wyniki, zapewni środki na komercjalizację.

Włączenie współpracy z otoczeniem zewnętrznym do oceny parametrycznej jednostki ma, zdaniem zespołu IA, wpłynąć na rozwój współpracy interdyscyplinarnej. W projekcie podkreślono też konieczność rozbudowy wszelkich platform klastrujących i rozwijających współpracę oraz wzmocnienie systemu zachęt finansowych do ich tworzenia.

Bardzo istotnym elementem jest budowanie kultury współpracy z OSG i komercjalizacji. Zespół IA proponuje m.in., by już na etapie kształcenia doktorantów rozwijano mechanizmy służące kształtowaniu postaw probiznesowych. To na pewno jest brakujący element kształcenia na uczelniach, niezwykle istotny, by system mógł się rozwijać. Autorzy projektu zaakcentowali równowagę działań w obszarze nauki, dydaktyki, współpracy z biznesem i konieczność odzwierciedlenia tych aktywności w ocenie pracowników: *„wprowadzenie kryteriów oceny nauczycieli akademickich i doktorantów związanych z aktywnością na polu współpracy z OSG”* (IA, s. 269). Jest to absolutnie konieczne. Bez połączenia celów ze sposobem rozliczania i wynagradzania pracowników za poszczególne aktywności, nie dokona się istotna zmiana. Zaproponowano również wprowadzenie płatnego urlopu na komercjalizację wyników prac B+R. Takie podejście nie buduje jednak raczej rozwiązań systemowych i warte jest przemyślenia pod kątem skuteczności i oddziaływań w długim okresie. Niewątpliwie jednak niezbędne są radykalne zmiany w modelu kariery naukowca, uwzględniające nową ścieżkę rozwoju związaną z pracą w projektach B+R na rzecz przemysłu, którą ciężko łączyć z dotychczasowymi wymaganiami publikacji, cytowań i stopni oraz tytułów, a nie angażowania się w badania na rzecz przemysłu. W projekcie IA zaprezentowano też pomysł uruchomienia programów wsparcia finansowego projektów B+R młodych naukowców – co oczywiście jest godne uwagi. Zespół postuluje *„zmniejszenie obciążenia dydaktyką pracowników uczelni, którzy zajmują się komercjalizacją i wdrożeniami (lub też wprowadzenie elastycznego, kroczonego pensum rozliczanego na przełomie kilku lat)”* (IA, s. 268). Nie jest to jednak rozwiązanie wystarczające i pozostawia zasadniczy problem wynikający z niedostosowania ścieżki kariery do postulowanych zmian. Nie da się zajmować komercjalizacją ad hoc, na przykład przez semestr, ponieważ nie da się na ogół całego procesu badań i rozwoju, a potem wdrożeń zrealizować w tak krótkim czasie. Naukowcy, którzy zajmują się wdrożeniami, często

nie mogą (np. ze względu na objęcie tajemnicą przedsiębiorstwa wyników prac) i nie mają czasu publikować, z czego są rozliczani. Samo zmniejszenie pensum czy system wynagradzania za aktywność na polu komercjalizacji nie wystarczy, by system był trwały i się rozwijał.

Kolejne istotne i godne uwagi zapisy, które pojawiły się w propozycji IA to:

- „*stworzenie kompleksowego i czytelnego instrumentu wsparcia dla transferu wiedzy i technologii obejmującego sektor MŚP*” (IA, s. 270);
- „*dywidendy pochodzące od spółek celowych uczelni powinny zatem stanowić wolne środki uczelni, które będą mogły być swobodnie wydawane*” (IA, s. 271);
- „*a. dopuszczenie w przepisach nowej ustawy o szkolnictwie wyższym udziału inwestora prywatnego w spółce celowej uczelni; b. sugeruje się włączenie w działania Banku Gospodarstwa Krajowego. BGK mógłby przejmować część ryzyka wynikającego z komercjalizacji. Najważniejszym elementem reformy jest jednak stworzenie stosownych form prawnych, w których możliwe będzie podejmowanie komercjalizacji pośredniej*” (IA, s. 271-272);
- „*spółki spin-off ... powinno się tworzyć mechanizmy promocji tych form komercjalizacji własności intelektualnej przez naukowców, kiedy uczelnia nie podejmuje decyzji o komercjalizacji*” (IA, s. 272);
- „*dostęp do infrastruktury powinien być możliwy w modelu „pull”, w którym przedsiębiorca zwraca się do uczelni z problemem technicznym, dla którego poszukuje rozwiązania. Ponadto uczelnia niewykorzystywane zasoby infrastrukturalne może i powinna oferować zainteresowanym podmiotom zewnętrznym w modelu „push”. Taka aktywność nie może jednak kolidować z badaniami i dydaktyką prowadzoną w ramach uczelni*” (s. 273).

Zespół IA proponuje „*mechanizm w stylu „1+1”, gdzie za każdą złotówkę przeznaczoną na szkoły wyższe z budżetu samorządowego lub od podmiotów trzecich, budżet centralny dopłacałby kolejną złotówkę. W dłuższym okresie spowoduje to powstanie stałego udziału środków pochodzących od otoczenia społeczno-gospodarczego w budżecie uczelni*” (IA, s. 277). To rozwiązanie jest stosowane np. w Holandii. Jednak zastanawia, w jaki sposób można wprowadzić takie rozwiązania w Polsce. To wizja bardzo bogatych regionów, które są w stanie tak aktywnie współfinansować badania. Trudno sobie wyobrazić, że system taki sprawdzi się na obecnym etapie rozwoju Polski.

Rekomendowany zakres usług CTT i swoboda w tworzeniu ich jako jednostek wewnętrznych lub zewnętrznych jest właściwa. Rolę CTT mogą też przejmować spółki celowe. Tu decyzja powinna należeć do uczelni i jej specyficznych możliwości i potrzeb.

„*Sugeruje się stworzenie narzędzi pozwalających na działanie w ramach platform transferu technologii (w rozumieniu usability testing) np. konsolidacji instytucji komercjalizujących własność intelektualną uczelni przy wykorzystaniu platformy technologicznej na wzór Bayerische Patentallianz GmbH (spółka zarządzająca własnością intelektualną kilkudziesięciu bawarskich uczelni)*” (IA, s. 280). Taki mechanizm z pewnością ma sens, wymaga jednak bardzo dużej ostrożności i dopracowanego modelu wdrażania, złożonych mediacji i nadzoru, by faktycznie mógł zadziałać, a nie wywołał wielkiego konfliktu interesów między jednostkami naukowymi.

„*Twórca- naukowiec (autor/wynalazca) powinien znacząco partycypować w zyskach z komercjalizacji na poziomie procentowo ustalonej części zysków uczelni. Uczelnia we własnym zakresie może w regulaminach komercjalizacji ustalać zyski przypadające*

*naukowcom. Ocena parametryczna w obszarze tzw. trzeciej misji uczelni, przyczyni się do naturalnego wytworzenia się optymalnej struktury udziału naukowca w zyskach. Najlepsze modele staną się wzorcem, który będzie mógł być modyfikowany według potrzeb poszczególnych instytucji”* (IA, s. 282) – to ważne zapisy, muszą jednak przekładać się zarówno na korzyść dla uczelni i wpływie na ocenę parametryczną, jak i korzyść dla pracownika gwarantującą jego rozwój.

W obszarze współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym propozycja przedstawiona przez Instytut Allerharda jest naszym zdaniem najpełniejsza i najbardziej konkretna. Aspekt współpracy z biznesem został w tej koncepcji też zaakcentowany w opisie modelu kariery, gdy Autorzy piszą o pozytywnych skutkach zniesienia habilitacji i wprowadzenia doktoratów wdrożeniowych. Zawiera wiele rekomendacji wdrożeń rozwiązań, z którymi trudno się nie zgodzić. Podsumowując tę część, chcemy podkreślić, że w opracowaniu IA brakuje konkretnie wydzielonej ścieżki kariery wdrożeniowej, co jest niezbędne, aby zaproponowane zmiany miały charakter trwałego oddziaływania systemowego. Brak wydzielenia tej trzeciej alternatywy rozwoju pracowników uczelni doprowadzi do mało efektywnych i nietrwałych rozwiązań oraz nie wytworzy odpowiedniego poziomu motywacji u pracowników, którzy nadal, mimo że poświęcają swój czas komercjalizacji, nauczają i/lub zajmują się badaniami, a celem tych badań jest przygotowanie publikacji, a nie wdrożenia.

## REKOMENDACJE:

### Założenie ogólne:

**Rozważenia wymaga odpowiedź na następujące pytanie: czy wymienione niżej postulaty należy zrealizować we wszystkich typach uczelni? Rekomendacje na pewno powinny być zastosowane w jednostkach realizujących badania aplikacyjne, czyli w uczelniach technicznych.**

1. Uważamy, że największą barierą w rozwoju współpracy polskich uczelni z otoczeniem społeczno-gospodarczym jest aktualny **model kariery pracowników uczelni**.

Dlatego postulujemy wprowadzenie do modelu kariery pracowników uczelni odrębnej ścieżki rozwoju oraz awansu dla osób, które:

- przygotowują merytorycznie, pozyskują finansowanie oraz realizują projekty badawczo-rozwojowe oraz wdrożeniowe we współpracy z przemysłem;
- prowadzą badania aplikacyjne nad technologiami/rozwiązaniami o wysokim potencjale komercjalizacji potwierdzonym zainteresowaniem konkretnych partnerów biznesowych;
- rozwijają technologie/rozwiązania w ramach spółek odpryskowych uczelni;

Dorobek i osiągnięcia tych osób powinny być oceniane według odrębnych kryteriów uwzględniających, m.in.: liczbę i wartość przygotowanych projektów B+R oraz wdrożeniowych, liczbę i wartość pozyskanych środków zewnętrznych na realizację projektów B+R oraz wdrożeniowych, wartość sprzedanych i licencjonowanych praw własności intelektualnej, przychody uczelni ze współpracy z OSG, przychody spółek odpryskowych, wysokość środków zewnętrznych pozyskanych przez spółki odpryskowe, w których oceniany pracuje nad technologią/rozwiązaniem, liczba przyznanych patentów, zaangażowanie pracowników w działalność organizacyjną i dydaktyczną skutkującą podniesieniem wiedzy i umiejętności studentów, doktorantów oraz pracowników naukowych w zakresie przygotowania i realizacji

projektów B+R, współpracy z przemysłem oraz przedsiębiorczości. Wymieniony wyżej dorobek powinien być poddany ocenie/certyfikacji zewnętrznej raz na 6-8 lat (w zależności od dziedziny) przez Komisję powołaną przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego złożoną ze specjalistów dziedzinowych oraz transferu technologii i komercjalizacji. Uzyskanie certyfikatu zewnętrznego będzie podstawą wydania decyzji rektora o awansie pracownika na dedykowane stanowisko na wzór *Professor of Practice*;

Postulujemy zniesienie obowiązku habilitacji dla osób, które po uzyskaniu stopnia doktora wybiorą tę ścieżkę kariery (patrz rozdział III).

Pracownicy realizujący tę ścieżkę powinni mieć znacząco mniejsze pensum dydaktyczne w stosunku do aktualnego wymiaru dydaktyki pracowników naukowo-dydaktycznych oraz możliwość całkowitego zwolnienia z dydaktyki w okresach intensywnej pracy w ramach projektów o szczególnie wysokim znaczeniu dla uczelni (na mocy decyzji rektora).

## 2. Drugą poważną barierą współpracy z OSG jest **brak środków i profesjonalnego wsparcia rozwoju projektów badawczych o wysokim potencjale komercjalizacji, które znajdują się na wczesnym etapie rozwoju.**

Dlatego postulujemy:

- opracowanie i zapewnienie cyklicznego, a nie incydentalnego programu finansowania projektów badawczych o wysokim potencjale komercjalizacji, które znajdują się we wczesnej fazie (do fazy *proof of principle*).
- w/w program powinien być realizowany przez istniejące spółki celowe powołane przez uczelnię do komercjalizacji lub inne podmioty/jednostki o analogicznych celach. Jednostki te są najbliższe projektów realizowanych na uczelni, dlatego też najlepiej będą potrafiły wskazać projekty do wsparcia;
- program powinien uwzględniać środki na profesjonalizację i rozwój kadry jednostki (np. spółki celowej) identyfikującej projekty do rozwoju oraz realizującej pakiet usług na rzecz zespołu, który rozwija projekt;
- w uzasadnionych przypadkach środki projektowe powinny uwzględniać również koszty przygotowania przestrzeni służących do realizacji projektów (np. środki na utworzenie i wyposażenie centrów szybkiego prototypowania);
- istotnym elementem programu powinno być zaangażowanie akademickich „trenerów biznesu” (przykładowa nazwa) w projekt; będą oni wspierali zespół projektowy w aspektach związanych z u rynkowieniem technologii/rozwiązania. Naturalnymi kandydatami na akademickich „trenerów biznesu” będą pracownicy uczelni, którzy będą się rozwijali na omówionej wyżej odrębnej ścieżce;
- program powinien premiować te projekty, które przyczyniają się do rozwoju gospodarczego regionu lub rozwiązują ważne problemy społeczne;
- środki do realizacji programu mogą aktualnie pochodzić z przesunięcia środków UE, którymi dysponuje NCBiR, a w przyszłości od prywatnych partnerów z OSG (fundusze inwestycyjne, banki, firmy, itp.).

## 3. Trzecią barierą rozwoju współpracy uczelni z OSG jest ciągle **brak lub niski poziom umiejętności miękkich i przekrojowych, które są niezbędne do tego, aby kształtować postawy przedsiębiorcze studentów i pracowników uczelni.**

Dlatego postulujemy:

- wprowadzenie do programów nauczania przedmiotów kształtujących umiejętności w

zakresie: przedsiębiorczości, komunikacji i współpracy w zespołach multidyscyplinarnych, planowania i realizacji projektów B+R, zarządzania zespołem badawczym, przywództwa w zespole B+R, projektowania produktów i usług pod kątem potrzeb użytkownika;

- nauczanie w/w przedmiotów przez pracowników realizujących swoje zadania w ramach omówionej wyżej odrębnej ścieżki;
- realizowanie tego typu zajęć w multidyscyplinarnych grupach studentów, doktorantów i pracowników naukowych, w puli zajęć do wyboru.

Poza tym rozwój współpracy uczelni z OSG powinien być monitorowany i strategicznie zarządzany. Systemowe myślenie w tym obszarze wymaga dużej zmiany mentalnej, pełnego poszanowania wzajemnych ról, pracy zespołowej pomiędzy naukowcami, dydaktykami specjalistami od transferu technologii, administracją i klientami zewnętrznymi. Wypracowanie standardów dobrej współpracy i zwiększanie udziału działań z klientami w oparciu o strategię pull jest możliwe, jednak proces ten musi być stale monitorowany i wspierany, aby łagodzić skutki oporu wobec zmian (które z pewnością wystąpią) i kształtować postawy wśród wszystkich interesariuszy, tak, by dobre praktyki były wzmacniane, a złe eliminowane, zaś organizacja mogła się uczyć.