

PAKT
DLA NAUKI

PAKT DLA NAUKI

CZYLI
JAK NAUKA MOŻE SŁUŻYĆ SPOŁECZEŃSTWU

OBYWATELSKI PROJEKT
ZMIAN W NAUCE I SZKOLNICTWIE WYŻSZYM
W POLSCE

OPRACOWANIE ZBIOROWE
POD REDAKCJĄ ANNY MUSZEWSKIEJ,
ŁUKASZA NIESIOŁOWSKIEGO-SPANÒ,
ANETY PIENIĄDZ

Warszawa, kwiecień 2015



ISBN dla wersji drukowanej: 978-83-942195-0-5
ISBN dla wersji elektronicznej: 978-83-942195-1-2

Projekt i skład Kazimierz Pelczar

INSTYTUCJE,
KTÓRYCH DZIAŁANIA PRZYCZYNIŁY SIĘ
DO POWSTANIA PAKTU:



Działalność „Obywateli Nauki” wsparła Fundacja im. Stefana Batorego,
dzięki pośrednictwu *Institutu Systemów*, w formie grantu
w programie „Demokracja w działaniu” (edycja 2013) w kwocie 96 000 zł.

AUTORZY:

ANNA AJDUK, WOJCIECH BAL, AGNIESZKA BANROWSKA,
BOŻENA BEDNAREK-MICHALSKA, PIOTR BENTKOWSKI, ANNA BIELEC,
MICHAŁ BILEWICZ, JAKUB BRDULAK, OLEH DEMCHUK,
PATRYCJA DOŁOWY, WOJCIECH DUDZIAK, JAKUB FICHNA,
MAGDALENA FIKUS, MARCIN GRYNBERG, ALEKSANDER JANKOWSKI,
WERONIKA KAŁWAK, SEBASTIAN KAWCZYŃSKI,
KATARZYNA KIJANIA-PLACEK, MONIKA KOBLAK, ANNA KOLA,
DARIUSZ KOŁODA, JOLANTA KOSZELEW, ANNA KOŚCIELAK,
KRZYSZTOF LEJA, ZOFIA MADEJA, MACIEJ MALICKI, ANNA MUSZEWSKA,
ŁUKASZ NIESIOŁOWSKI-SPANO', GRZEGORZ PAC, ANETA PIENIĄDZ,
PAWEŁ PRZYBYSZEWSKI, PATRYCJA RADEK, PAWEŁ RODAK,
RADOSŁAW RYBKOWSKI, BIANKA SIWIŃSKA, MIKOŁAJ SOBOCIŃSKI,
BARTOSZ SOKOLIŃSKI, MACIEJ STANECKI, TERESA STANKIEWICZ,
MAGDALENA STOBIŃSKA, PIOTR SZENAJCH, RAFAŁ SZYMCZAK,
ALEK TARKOWSKI, LECH TRZCIONKOWSKI, MICHAŁ WIERZCHOŃ,
AGNIESZKA WITULSKA, PIOTR WOŁEJSZA, MARCIN ZARÓD

ORAZ KILKORO INNYCH OSÓB

PROSZĄCYCH O ZACHOWANIE ANONIMOWOŚCI.

Autorzy „Paktu dla nauki” wyrażają uznanie dla wszelkich dotychczasowych i obecnych działań podejmowanych na rzecz poprawy sytuacji nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce. Różne instytucje, spontanicznie tworzone środowiska oraz inicjatywy dokładały się znacząco do umieszczenia nauki w centrum debaty publicznej. Czujemy się kontynuatorami - mimo wielu różnic - szerszego nurtu społecznej troski o dobro i jakość polskich uczelni i tworzonej tam nauki. Wszystkim osobom dążącym w swych działaniach do podnoszenia jakości badań, poziomu edukacji oraz standardów etycznych w polskich instytucjach akademickich i naukowych wyrażamy niniejszym nasze podziękowania.

SPIS TREŚCI

WSTĘP
str. 6

10 NAJWAŻNIEJSZYCH POSTULATÓW
str. 7

FINANSOWANIE NAUKI
str. 8

WSPÓŁPRACA NAUKI I BIZNESU
str. 16

SZKOLNICTWO WYŻSZE
str. 21

AKREDYTACJA
str. 36

POLSKA AKADEMIA NAUK
str. 41

ADMINISTRACJA
str. 46

MODELE KARIERY NAUKOWEJ
str. 49

DOKTORANCI
str. 62

POPULARYZACJA
str. 66

EDUKACJA
str. 70

OTWARTY DOSTĘP W NAUCE
str. 76

ETYKA I DOBRE PRAKTYKI W INSTYTUCJACH NAUKOWYCH
str. 80

WSTĘP

Pakt dla nauki to zestaw propozycji mających na celu poprawę sytuacji nauki i polepszenie kondycji uczelni w Polsce. Diagnozuje aktualne bolączki systemu (zarówno chroniczne, jak i będące następstwem kolejnych, nieskoordynowanych zmian prawnych i organizacyjnych), szukając sposobów ich rozwiązania.

Pakt powstał w wyniku dyskusji, uzgadniania stanowisk wśród osób reprezentujących różne specjalności oraz ośrodki naukowe i pozanaukowe, a zatem jest wynikiem oddolnej, samorządnej i obywatelskiej troski o dobro publiczne, jakimi są nauka i szkolnictwo wyższe.

Pakt ma strukturę modułową, co oznacza, że postulaty mogą być wdrażane niezależnie od siebie.

10

NAJWAŻNIEJSZYCH POSTULATÓW

1. Podniesienie jakości badań naukowych i kształcenia akademickiego.
2. Wzmocnienie roli uczelni, w tym uczelni lokalnych, jako ośrodków budowania kapitału społecznego, ekonomicznego i cywilizacyjnego Polski.
3. Zatrzymanie i odwrócenie procesu pauperyzacji i prekaryzacji środowiska naukowego.
4. Uelastycznienie i zróżnicowanie modelu kariery naukowej oraz uzależnienie dróg awansu wyłącznie od kryteriów merytorycznych.
5. Wzmocnienie związku między wszystkimi etapami kształcenia, od przedszkola do szkoły wyższej - realizacja w praktyce idei ciągłości edukacji. Poprawa jakości kształcenia nauczycieli i zaangażowanie środowisk naukowych w proces doskonalenia edukacji niższych szczebli.
6. Stworzenie warunków do upowszechniania wiedzy i popularyzacji wyników badań, w tym zwłaszcza tych finansowanych ze środków publicznych.
7. Zapewnienie przestrzegania standardów etycznych w środowiskach naukowych. Przestrzeganie „Europejskiej Karty Naukowca” oraz „Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”.
8. Podniesienie nakładów budżetowych na naukę do co najmniej 1 % PKB (bez wliczania środków unijnych) do 2020 r. i do co najmniej 2,5 % PKB do 2030 r.; zapewnienie finansowania publicznych uczelni wyższych w wysokości odpowiadającej kosztom ich funkcjonowania.
9. Stworzenie skutecznych mechanizmów i procedur służących wzmocnieniu współpracy między naukowcami i gospodarką, uproszczenie drogi od wynalazku do wdrożenia.
10. Nowa, spójna organizacja uczelni publicznych, oparta na jasnych i zobiektywizowanych kryteriach jakości prowadzonych badań naukowych i jakości kształcenia.

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.

Nauka i szkolnictwo wyższe są w Polsce chronicznie niedofinansowane. Stan ten nie ulega zmianie od wielu lat. Nakłady na naukę nie rosną lub rosną w tempie niezadowalającym. Nie zmieniają tego stanu rzeczy zmiany form dysponowania środkami (system grantowy). Obecny poziom finansowania w najlepszym wypadku wystarcza na wegetację, częściej jednak prowadzi do stopniowego redukowania aktywności badawczej i dydaktycznej. Polska niezmiennie zajmuje ostatnie miejsca pod względem nakładów na naukę i szkolnictwo wyższe nie tylko wśród krajów UE, ale krajów rozwiniętych w ogóle. Sytuację ratują w pewnym stopniu środki unijne, przeznaczane na naukę, a wykazywane przez władze łącznie z nakładami budżetowymi na ten cel.

Zwracamy uwagę, że krótkowzroczne podejście do problemu finansowania nauki przy jednoczesnym braku spójnej, wieloletniej strategii podnoszenia nakładów jest niebezpieczne. Obecna perspektywa finansowa UE sięga tylko roku 2020 - po tej dacie możliwości uzyskania znacznych środków na dofinansowanie polskiej nauki i szkolnictwa wyższego (w ramach polityki spójności i innych) zmniejszą się radykalnie. Brak strategii pozyskiwania środków krajowych na utrzymanie i rozwój nauki i szkolnictwa wyższego skutkować będzie stagnacją rozwojową oraz spowoduje zwiększanie się dystansu cywilizacyjnego dzielącego Polskę od krajów wysoko rozwiniętych.

CELE

W roku 2020 z budżetu państwa na naukę jest przeznaczany co najmniej 1 % PKB, w 2030 nakłady te wzrosną do co najmniej 2,5 % PKB (bez wliczania w to środków pozyskiwanych z programów UE).

Środki publiczne stanowią połowę nakładów na badania naukowe, druga połowa pochodzi z sektora przedsiębiorstw. Badania naukowe prowadzone są przez instytucje publiczne oraz prywatne. Instytucje publiczne to uczelnie i instytuty badawcze. Instytucje prywatne to - poza uczelniami prywatnymi - instytuty i ośrodki naukowe działające przy przedsiębiorstwach oraz przy innych podmiotach gospodarczych.

Finansowanie badań naukowych odbywa się wieloma kanałami. Są to zarówno mechanizmy finansowania poprzez konkursy grantowe (dostępne zarówno dla instytucji publicznych, jak i prywatnych), jak i stałe finansowanie instytucji publicznych prowadzących badania naukowe. System grantowy nie może zastępować finansowania z dotacji budżetowej podstawowych zadań publicznych realizowanych przez jednostki naukowe. Dotacja budżetowa musi pokrywać podstawowe koszty działalności jednostek (w tym koszty wyposażenia, wynagrodzeń pracowników, utrzymania infrastruktury technicznej i badawczej, dydaktyki).

Środki publiczne przyznawane są na podstawie transparentnych zasad i jasno ustalonych kryteriów konkursowych, przez powołane do tego instytucje, w których głos decydujący o merytorycznej wartości wniosków należy do przedstawicieli środowiska naukowego.

Wykonawcy badań finansowanych ze źródeł publicznych prowadzą transparentną i dostępną publicznie sprawozdawczość obejmującą sposób wydatkowania funduszy oraz uzyskane wyniki.

Utrzymana jest niezależność instytucji grantodawczych finansujących odrębnie badania podstawowe (Narodowe Centrum Nauki) i stosowane (Narodowe Centrum Badań i Rozwoju). Do tych instytucji zostają przeniesione inne programy grantowe realizowane obecnie przez MNiSW (np. NPRH, Iuventus Plus, Mobilność Plus).

Stosunek funduszy budżetowych na badania podstawowe i stosowane wynosi 1:1.

System grantowy zapewnia finansowanie przedsięwzięć badawczych w takiej mierze, by unikać kumulacji wielu jednocześnie prowadzonych grantów pod jednym kierownictwem. Granty realizowane w zespole badawczym powinny być kierowane przez różnych badaczy, by zapewnić wysoki poziom i pełną kontrolę nad prowadzonymi badaniami.

Instytucje prywatne mogą przeznaczać środki na finansowanie badań zarówno poprzez 1) stypendia, 2) granty przeznaczone na realizację określonych zadań, 3) tworzenie prywatnych instytutów badawczych, 4) współfinansowanie, 5) współprowadzenie badań realizowanych w instytucjach publicznych.

Transfer środków z instytucji prywatnych do nauki może być realizowany poprzez nowo utworzone niezależne agencje, o statusie fundacji (działających podobnie do FNP, która może służyć im za wzorec), zajmujące się finansowaniem badań podstawowych z zakresu: 1) nauk o życiu; 2) nauk ścisłych i technicznych oraz 3) nauk humanistycznych i społecznych. Kapitał tych fundacji pochodzi głównie z trzech źródeł:

- a.** Funduszu celowego, którego przychody pochodzą z opodatkowania któregoś (kilku?) sektora życia gospodarczego w Polsce (np. zyski NBP, zyski GPW itp.). Tak powstały fundusz tworzyłby kapitał żelazny powstałych fundacji naukowych. Po upływie 10 lat lub po zgromadzeniu odpowiedniego kapitału, fundacje uruchamiają działalność grantodawczą, według ustalonych przez siebie kryteriów.
- b.** Odpisów 1 % od podatku przedsiębiorstw CIT. Przedsiębiorstwa podejmować będą decyzję o przekazywaniu 1 % swego podatku do jednej lub więcej niż jednej fundacji naukowej. Stworzenie instytucji pośredniczącej pomiędzy darczyńcą a beneficjentem stworzy mechanizm kontrolny utrudniający działania lobbujące i naciski wynikające z prywatnych kontaktów zainteresowanych stron.
- c.** Środków przekazywanych przez instytucje prywatne i przedsiębiorstwa. Dotacje przeznaczone na badania naukowe podlegają zwolnieniom podatkowym.

Jednostki naukowe i prowadzone przez nie badania mogą być współfinansowane przez samorządy terytorialne, w szczególności w zakresie zadań związanych z rozwojem regionalnym.

Instytucje finansujące naukę funkcjonują na podstawie długofalowych planów budżetowych. Planowane projekty i konkursy oraz wysokość przeznaczanych na nie funduszy ogłaszane są z dużym wyprzedzeniem. Prowadzą transparentną sprawozdawczość.

BARIERY

Niskie nakłady budżetowe na badania naukowe i brak wieloletnich prognoz finansowania nauki.

Uprzywilejowanie badań wdrożeniowych i aplikacyjnych wobec nauk podstawowych podczas podziału dotacji budżetowych.

Wysoki poziom finansowania jednostek badawczo-rozwojowych (instytutów badawczych) także w sytuacji, gdy wykazują one niezadowalające osiągnięcia naukowe.

Znikome zainteresowanie biznesu inwestycjami w działalność badawczą (zwłaszcza innowacje głębokie i działania obciążone dużym ryzykiem), wynikające z braku zachęt finansowych (podatkowych) i ograniczeń prawnych.

Brak transparentnych procedur przyznawania grantów w konkursach grantowych MNiSW oraz NCBiR.

Brak systemu kontroli wyników i efektywności badań prowadzonych z funduszy grantowych.

Niewystarczająca liczba instytucji finansujących naukę (typu FNP) wolnych od bezpośredniej lub pośredniej kontroli państwa.

Patologie obecnego systemu konkursowego finansowania badań, powodujące, że celem badacza jest sprawozdanie grantu, a nie osiągnięcie naukowe.

Patologie polegające na kumulacji wielu grantów przez jednego badacza, co w efekcie oznacza zlecenie podwykonawstwa i inne działania odbijające się na jakości badań.

Brak zrozumienia roli i wagi nauki w społeczeństwie, wpływające na niedostateczne uwzględnianie tego obszaru w polityce finansowej państwa w dłuższej perspektywie.

ROZWIĄZANIA

Tworzenie przez instytucje państwowe długoletnich strategii rozwoju nauki. Nakłady na naukę muszą być traktowane nie jako wydatek, ale jako inwestycja.

Budowanie budżetów jednostek w oparciu o dotację podstawową oraz środki uzyskiwane w drodze konkursów, do których przystępują zarówno indywidualni badacze, jak i same jednostki (patrz niżej, str. 15). Wysokość dotacji podstawowej powinna być uzależniona od jakości badań, ich kosztochłonności oraz liczby pracowników naukowych. W przypadku::

- jednostek uczelni - zgodnie z modelem opisanym poniżej;
- instytutów badawczych - w stopniu umożliwiającym utrzymanie kadry i infrastruktury badawczej na stabilnym poziomie, zaś w przypadku utraty finansowania badań ze środków konkursowych - w stopniu pozwalającym na zachowanie potencjału naukowego przez 2 lata (pomiędzy grantami/projektami) i umożliwienie ubiegania się o kolejne fundusze konkursowe (niedopuszczalna jest sytuacja, w której nieuzyskanie kolejnego grantu skutkuje natychmiastową redukcją potencjału badawczego jednostki).

Dalsze zmniejszanie (docelowo likwidacja) stałej przeniesienia w obliczaniu dotacji statutowej.

Stworzenie nowej instytucji badawczej - sieci instytutów badawczych, powstałych z połączenia instytutów PAN oraz najlepszych instytutów branżowych.

Zapewnienie stałego (i rewaloryzowanego) budżetu Narodowemu Centrum Nauki, pozwalającego na przyznawanie grantów na badania podstawowe przy zachowaniu współczynnika sukcesu na poziomie 25 %.

Stworzenie mechanizmów prawnych i podatkowych zachęcających do inwestycji w badania naukowe, przede wszystkim wprowadzenie zwolnień podatkowych na wzór skutecznych rozwiązań stosowanych w innych krajach (zob. raport: *Przegląd zachęt na działalność B+R na świecie w 2014 r.*, oprac. Deloitte, 2014 http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pl/Documents/Reports/pl_PrzeglądZachetPodatkowych_BR_2014.pdf).

Stworzenie mechanizmów zachęcających do współpracy naukowej (np. w ramach grantów typu *teaming*) pomiędzy ośrodkami najlepszymi a ośrodkami spoza grupy największych centrów akademickich.

Stworzenie dużych grantów (np. zamawianych), kierowanych do instytucji, a nie poszczególnych kierowników, bez precyzyjnego określenia obszaru badań. System przyznawania grantów tego typu polegać powinien na konkursie ofert z instytucji, które prezentują swoje pomysły i możliwości ich realizacji. Grant taki, przyznany np. na 5 lat, zapewniłby środki na funkcjonowanie całej instytucji lub zespołu badawczego.

Stworzenie spójnego i łatwego w obsłudze centralnego systemu informacji o dostępnych grantach krajowych i zagranicznych, stypendiach itp., jasnych harmonogramów i systemów aplikowania oraz sprawozdawczości (usprawnienie systemów OSF OPI). Powołanie organów efektywnie wspierających od strony formalno-prawnej naukowców aplikujących o granty na wszystkich poziomach organizacyjnych (zarówno w samych instytucjach grantodawczych, jak i w jednostkach naukowych). Środki na ten cel muszą być zapewnione z budżetu jako element systemu obsługi badań.

Stworzenie publicznie dostępnej bazy danych grantów zrealizowanych z funduszy publicznych, zawierającej dokumenty grantowe (wniosek, sprawozdanie), opis dokonań badawczych oraz dane osobowe zespołu wykonawców.

W procesie oceny projektów badawczych uwzględnianie jako jednego z kryteriów wyników uzyskanych przez wnioskodawcę w poprzednio realizowanych projektach grantowych.

Uporządkowanie działalności NCBiR:

- a.** transparentność procedur grantowych, sprecyzowanie i upublicznienie kryteriów oceny wniosków;
- b.** okresowe raportowanie działalności i przepływów finansowych, na wzór NCN;

C. otwarte rekrutacje na stanowiska Koordynatorów.

Redukcja etatów w PAN oraz instytutach resortowych przy jednoczesnej poprawie warunków zatrudnienia pracujących tam badaczy:

- a.** pozostawienie jedynie tych jednostek PAN, które w procesie ewaluacji uzyskały kategorie A+ i A;
- b.** zatrudnianie w instytutach PAN na zasadach panujących w innych instytutach badawczych, w dużym stopniu z grantów.

ZAŁĄCZNIK

PROPONOWANE KRYTERIA ALGORYTMU FINANSOWANIA UCZELNI

Finansowanie akademickich uczelni publicznych odbywa się poprzez finansowanie zadań dydaktycznych oraz pracy naukowej. Działalność uczelni zawodowych finansowana jest na podstawie algorytmu wyliczającego dotację dydaktyczną. Podstawą dotacji jest algorytm zbudowany zgodnie z kryteriami pro jakościowymi.

DOTACJA NAUKOWA to suma kwot przeznaczanych na działalność statutową jednostek oraz zatrudnianie pracowników naukowych (realizujących naukowy model kariery). Dotacja ta uzależniona jest od wyników ewaluacji jednostki. Mechanizm dotacji powinien premiować jednostki lepsze, a w mniejszym stopniu niż w dzisiejszym systemie penalizować jednostki słabsze. Składniki algorytmu powinny być odmienne w zależności od dziedziny wiedzy i dyscypliny uprawianej w jednostce. **Algorytm dotacji na badania naukowe nie powinien zawierać stałej przeniesienia, lecz być wyłącznie uzależniony od poziomu prowadzonych badań naukowych.**

W skład algorytmu wlicza się:

- kategorię parametryzacyjną (postulujemy zwiększenie ich liczby do 5, poprzez wyróżnienie w obrębie kategorii B grupy wydziałów lepszych, czyli B+); wyższa kategoria przynosi wyższą dotację;
- wysokość i liczbę grantów pozyskanych przez jednostkę;
- liczbę zakończonych nadaniem stopnia doktora przewodów doktorskich osób spoza jednostki;
- liczbę pracowników zatrudnionych, a niebędących wychowankami jednostki lub mających doświadczenie zawodowe zdobyte w innych jednostkach (np. studia doktorskie, staż podoktorski);
- osiągnięcia naukowe studentów;
- liczbę patentów i wdrożeń;
- wysokość kwot pozyskanych na badania od podmiotów zewnętrznych, zwłaszcza niepublicznych.

DOTACJA DYDAKTYCZNA zależy od poziomu realizowanych studiów (licencjackie, magisterskie, doktorskie) oraz kosztowności studiów, a także od poziomu kształcenia (m.in. na podstawie wyników akredytacji). Dotacja przyznawana jest zgodnie z zasadą:

- liczba wymaganego minimum kadrowego stanowi podstawę dotacji;
- wysokość dotacji na minimum kadrowe uzależniona jest od poziomu prowadzonych studiów (np. X za studia licencjackie, 2X za studia magisterskie, 3X za studia doktorskie);
- wysokość dotacji na minimum kadrowe uzależniona jest od kosztowności studiów;
- premia za uzyskanie przez jednostkę międzynarodowych akredytacji;
- dotację podnosi odsetek zajęć prowadzonych w języku angielskim (z wyłączeniem kierunków typu anglistyka, amerykanistyka itp.);
- premia za pracowników z zagranicy (*visiting professors*);
- premia za studentów i doktorantów z zagranicy (umiędzynarodowienie kierunku);
- dodatki do dotacji za znaczące i prestiżowe osiągnięcia studentów (np. granty, międzynarodowe konkursy);
- średni poziom wyników matury przyjętych studentów ma wpływ na kwotę dotacji (im wyższy średni wynik matury studentów, tym wyższa dotacja);
- odsetek zatrudnialności absolwentów ma wpływ na wysokość dotacji (kierunki muszą odczuć pozytywne efekty starań o dobre przygotowanie studentów do funkcjonowania po studiach);
- uwzględnia się liczbę studentów, lecz wprowadza mechanizm, na którego podstawie zwiększenie liczby studentów ponad wyznaczoną relację liczby studentów do liczby zatrudnionych pracowników powoduje penalizację, czyli zmniejszanie dotacji. Ma to spowodować, że wydziałom nie będzie się opłacało zwiększać liczby studentów kosztem jakości kształcenia poprzez powiększanie grup ćwiczeniowych i ułatwić zachowanie rozsądnej proporcji liczby studentów do wykładowców.

Do dotacji obliczonej na podstawie powyższych kryteriów dodaje się **zryczałtowaną kwotę na utrzymanie zasobów** (uzależnioną od wielkości jednostki), z której jednostka będzie mogła opłacać swoje koszty stałe (prąd, wodę, utrzymanie trwałej infrastruktury badawczej, itp.) oraz wynagrodzenia pracowników administracji, a także pracowników obsługi technicznej badań (technicy, laboranci, bibliotekarze).

Powstaje **osobny fundusz** finansujący zatrudnienie pracowników realizujących ścieżkę wynalazczo-wdrożeniową. Finansowanie jest oparte na zasadach konkursu, na którego podstawie jednostka zdobywa fundusze na zatrudnienie takiego pracownika. Źródła finansowania zatrudniania tych pracowników powinny być zarówno publiczne (fundusz celowy MNiSW), jak i prywatne (fundowane etaty).

WSPÓŁPRACA NAUKI I BIZNESU

Polska stoi przed wyzwaniem, jakim jest doścignięcie najlepiej rozwiniętych gospodarek światowych. Jest to możliwe jedynie w przypadku zbudowania gospodarki opartej na wiedzy i konkutowaniu jakością, a nie ceną. W przeciwnym wypadku grozi nam utknięcie w pułapce średniego rozwoju i pozostanie w II. lidze światowej. Gospodarkę opartą na wiedzy można zbudować tylko poprzez znaczącą poprawę współpracy nauki z biznesem i wspieranie transferu osiągnięć nauki do przedsiębiorstw. Niezbędne jest zbliżenie pomiędzy nauką i biznesem. Zapewni to rozwój obu stron i zyski całemu społeczeństwu.

CELE

Celem jest, aby polska gospodarka była innowacyjna i konkutowała jakością, a nie ceną.

W takiej gospodarce biznes dostaje od nauki możliwe do realizacji rozwiązania realnych problemów i kompetentnych pracowników gotowych do pracy.

Zarówno przedsiębiorcy, jak i naukowcy uzyskują korzyści ze współpracy opłacalnej dla obu stron.

Nauka od biznesu otrzymuje finansowanie badań, a nie maszyn, inspiracje oraz praktyczne problemy do rozwiązania, ekspertów w sferze zarządzania oraz praktyki i staże.

Relacje między stronami opierają się na wzajemnym zrozumieniu i zaufaniu, które prowadzą do obopólnych korzyści.

BARIERY

ZAUFANIE

Nauka i biznes wzajemnie słabo rozumieją reguły i zasady funkcjonowania w obu sferach. Brak wspólnych doświadczeń prowadzi do braku zaufania. Oba środowiska posługują się specyficznymi językami, które utrudniają współpracę. Taka sytuacja nie ułatwia uzgadniania celów oraz interesów, często odmiennych dla przedsiębiorców i naukowców.

WIEDZA I KOMPETENCJE

W środowisku naukowym brak szczegółowej wiedzy z zakresu ochrony własności intelektualnej i komercjalizacji. Dotyczy to w szczególności takich obszarów jak: wiedza o aspektach prawnych i procedurach ochrony własności intelektualnej, umiejętność oceny potencjału technologii, gotowość odwołania się do pomocy specjalistów w zakresie transferu technologii oraz wiedzy dotyczącej zasad publikacji dorobku podlegającego komercjalizacji.

WSPARCIE PUBLICZNE

Przeznaczone na wspieranie innowacji fundusze publiczne (pochodzące także z funduszy europejskich) alokowane są nieskutecznie - mimo znaczących kwot przeznaczonych na ten cel w latach 2009-13 innowacje nie powstają. Z jednej strony, biurokratyczne procedury podejmowania decyzji utrudniają uwzględnianie kluczowego dla innowacji aspektu ryzyka. Z drugiej natomiast, zbyt słabe jest publiczne finansowanie najbardziej ryzykownej fazy badań wdrożeniowych - dowodu koncepcji. Ze względu na trudne do oceny ryzyko i długą perspektywę zwrotu z inwestycji biznes w Polsce nie jest obecnie w stanie znacząco finansować tego etapu badań. W ten sposób odkrycia o potencjale wdrożeniowym nie są w stanie pokonać „doliny śmierci” pomiędzy badaniami naukowymi a wdrożeniowymi.

FINANSOWANIE

Polskie jednostki naukowe borykają się z problemami związanymi z finansowaniem działań w obszarach istotnych z punktu widzenia komercjalizacji odkryć. Dotyczy to takich kwestii jak ochrona własności intelektualnej, wycena technologii, przeprowadzenie dowodu koncepcji, podatek od aportu do spółki.

BIUROKRACJA

Zbyt rozbudowana biurokracja w jednostkach naukowych prowadzi do:

- braku decyzyjności;
- braku jasnych i przejrzystych reguł współpracy z przemysłem komercjalizacji (brak regulaminów dotyczących własności intelektualnej, wzorców umów, zasad podziału zysków oraz wynagradzania twórców, itd.);

- nieefektywnej pracy działów transferu technologii;
- konfliktów interesów i współzawodnictwa jednostek odpowiedzialnych za transfer technologii w ramach jednej instytucji;
- braku przejrzystych zasad dostępu do infrastruktury badawczej.

KADRY

Jednym z palących problemów utrudniających komercjalizację wyników badań naukowych jest obowiązujący w Polsce model kariery naukowej nieuwzględniający dorobku wdrożeniowego i współpracy z przemysłem.

EDUKACJA

Program edukacji w Polsce nie uwzględnia obszarów wpływających na rozwój umiejętności miękkich, mających kluczowe znaczenie dla rozwoju innowacji. Dotyczy to między innymi kształcenia w zakresie pracy zespołowej, kompetencji komunikacyjnych, umiejętności auto-prezentacji, kompetencji przywódczych (*leadership*).

ROZWIĄZANIA

Aby znacząco poprawić jakość współpracy nauki z biznesem oraz przyspieszyć transfer odkryć i wynalazków z nauki do przedsiębiorstwa konieczne są:

Zmiana sposobu funkcjonowania jednostek w instytucjach naukowych zajmujących się transferem technologii:

- ▶ Konsolidacja i rozliczanie ich pracy na podstawie osiągniętych wskaźników – mierzalnych wyników (liczba kontraktów z przemysłem, liczba udzielonych licencji, liczba wdrożeń, przychód roczny ze współpracy, liczba wspólnych projektów). Prosty i klarowny system raportowania wyników komercjalizacji przez biura transferu technologii, np. liczba odkryć, aplikacje patentowe, patenty, licencje, spin-offs, przychód z IP;
- ▶ Program systemowego finansowania jednostek transferu technologii w systemie wieloletnim (w horyzoncie przeciętnego zwrotu inwestycji – ok. 5 lat);
- ▶ Program szkoleń dla liderów grup naukowych zainteresowanych komercjalizacją w ścieżce spin-off;
- ▶ Programy stażowe dla pracowników naukowych oraz specjalistów transferu technologii służące wymianie praktycznej wiedzy - z zakresu transferu technologii, komer-

cializacji, współpracy nauki z biznesem, tworzenia skutecznych modeli biznesowych, prowadzenia badań na potrzeby przemysłu. Programy międzynarodowej wymiany wiedzy i dobrych praktyk są szansą na poznanie skutecznych mechanizmów współpracy nauka-biznes w jednostkach referencyjnych w danej dziedzinie i możliwości ich adaptacji w jednostce macierzystej.

- ▶ Zmiany w funkcjonowaniu uczelni i jednostek naukowych:
- ▶ Wprowadzenie obowiązkowych zajęć dotyczących ochrony własności intelektualnej na studiach;
- ▶ Osobna ścieżka kariery dla naukowców zajmujących się wdrożeniami i współpracą z przemysłem (analogicznie do modelu niemieckiego, funkcjonującego w oparciu o centralną komisję gospodarczą oceniającą dorobek wdrożeniowy). Wsparcie tych pracowników w procesie komercjalizacji przez osoby wyspecjalizowane w działaniach komercjalizacyjnych (brokerzy technologii, prawnicy, rzecznicy patentowi, specjaliści ds. komercjalizacji, specjaliści ds. sprzedaży, administracja);
- ▶ Wprowadzenie w jednostkach naukowych jasnych zasad i wytycznych dotyczących dokumentacji formalno-prawnej, regulującej kwestie związane z IP (procedury, regulaminy, szablony dokumentów).
- ▶ Zmiana mechanizmów udzielania wsparcia publicznego i skoncentrowanie go na obciążonej największym ryzykiem fazie transferu odkryć z nauki do przedsiębiorstw - dowodu koncepcji (*proof of concept*):
- ▶ Znaczące zwiększenie finansowania publicznego we wczesnych fazach transferu technologii, w szczególności dowodu koncepcji (*proof-of-concept*). Uruchomienie różnorodnych form finansowania takich badań. Przyjęcie zasady, że im wcześniejsza faza badań wdrożeniowych, tym wyższy jest udział środków publicznych w ich finansowaniu;
- ▶ Wprowadzenie grantów finansujących fazę dowodu koncepcji (*proof-of-concept*), np. wzorowanych na grantach ERC PoC: projekty do 150,000 euro, które są recenzowane i oceniane pod kątem naukowym przez naukowców oraz pod kątem biznesowym - przez specjalistów z przemysłu i biznesu;
- ▶ Stworzenie centrów szybkiego prototypowania (finansowanych w ramach IV osi programowania POIR za pośrednictwem NCBiR);
- ▶ Kontynuowanie programów pt. „Bony na innowacje”.

Wsparcie tworzenia środowiska sprzyjającego powstawaniu innowacji:

- ▶ Integracja środowisk absolwenckich (networking, tworzenie klubów absolwentów), dbanie o relacje z absolwentami uczelni. Rozwój działań na styku nauka – biznes, z wykorzystaniem potencjału absolwentów;
- ▶ Różne przedsięwzięcia networkingowe (np. spotkania, seminaria, prace w grupach roboczych z konkretnym zadaniem, dni otwarte, warsztaty, konferencje, szkolenia itd.) dla grup składających się z przedstawicieli środowiska naukowego i biznesowego, realizowane przez organizacje otoczenia biznesu i jednostki naukowe. Współdziałanie w ramach przedsięwzięć z obszaru CSR;
- ▶ Wsparcie rozwoju metropolii, które są optymalnym środowiskiem powstawania innowacji jako miejsca styku nauki z biznesem, przemysłami kreatywnymi i organizacjami społecznymi. Niezbędne jest pilne przyjęcie odpowiednich przepisów (ustawa metropolitalna), które przyspieszą ten proces;
- ▶ Stworzenie programów finansujących tworzenie analiz rynkowych, analiz potencjału komercjalizacyjnego wynalazków;
- ▶ Zmiany w edukacji prowadzące do zwiększenia wymiaru zajęć przeznaczonych na pracę w grupie, zajęć z umiejętności prezentacji i kompetencji komunikacyjnych. Zmiany powinny dotyczyć podstaw programowych, podnoszenia umiejętności nauczycieli i systemów ocen (testów kompetencyjnych) w całym okresie edukacji – od szkoły podstawowej do ponadgimnazjalnej;
- ▶ Uregulowanie kwestii prawno-podatkowych związanych z komercjalizacją, w tym problemu podatku od objęcia udziałów; zniesienie podatku od aportu własności intelektualnej.

SZKOLNICTWO WYŻSZE

Edukacja to dobro publiczne. Zapewnienie dostępu do niej jest konstytucyjnym obowiązkiem państwa wobec społeczeństwa. Nie będzie jednak dobrej edukacji bez sprawnie działających uczelni. Wypełnianie publicznej misji uczelni możliwe jest pod warunkiem stworzenia systemowych rozwiązań wspierających wysoką jakość. Nie będzie dobrych uczelni bez współpracy uczących, nauczanych i rządzących.

CELE

UWAGI OGÓLNE

System szkolnictwa wyższego powinien promować wysoką jakość kształcenia. Z jednej strony, na studia na uczelniach publicznych powinni być przyjmowani tylko ci kandydaci, którzy mają odpowiedni poziom umiejętności i motywacji. Kryterium wejściowym powinno być osiągnięcie przez kandydata co najmniej 51% wyniku z egzaminu maturalnego z przedmiotów kierunkowych i z języka polskiego. Z drugiej strony - ci, którzy na studia się decydują, powinni mieć możliwość studiowania na wysokim poziomie.

Zrównoważony rozwój szkolnictwa wyższego stanowi kluczowy element zrównoważonego rozwoju kraju. Szkoły wyższe pełnią zarówno misję edukacyjną, jak i kulturotwórczą, cywilizacyjną. Wprowadzanie podziałów i podsycanie antagonizmów między ośrodkami o dużym potencjale naukowym i ośrodkami o mniejszym potencjale nie służy realizacji tych celów. Dlatego system szkolnictwa wyższego musi być rozpatrywany całościowo, jako suma powiązanych elementów różniących się co do przypisanych im zadań, a co za tym idzie - dróg rozwoju.

Czytelny podział zadań pomiędzy typami uczelni pozwoli na odpowiednie i przejrzyste określenia dróg ich rozwoju. Uczelnie akademickie powinny łączyć aktywność dydaktyczną z działalnością badawczą. Uczelnie o odmiennych zadaniach powinny funkcjonować zgodnie z innymi modelami zarządzania oraz finansowania.

Oferta edukacyjna uczelni musi uwzględniać zmieniające się modele zdobywania wiedzy i odpowiadać na potrzeby edukacyjne różnych grup wiekowych; umożliwiać zarówno doskonalenie zawodowe absolwentom, jak i zaspokajać potrzeby poznawcze osób, które nie są aktywne zawodowo (m.in. młodzież szkolna, emeryci), osób niepełnosprawnych oraz wszystkich osób pracujących, które chcą poszerzać swą wiedzę (zgodnie z zasadą uczenia się przez całe życie - Life Long Learning). W tym celu niezbędne jest wzmocnienie związków uczelni z otoczeniem społecznym, tworzenie zróżnicowanej oferty w odpowiedzi na sygnały płynące z tego otoczenia, dbałość o utrzymywanie więzi z absolwentami.

Państwo ma zobowiązania wobec swoich obywateli, którym musi zapewnić prawo do edukacji na wysokim poziomie. Realizacja tego prawa odbywa się poprzez zapewnienie właściwej działalności publicznych uczelni, dbałość o ich rozwój i podnoszenie jakości edukacji i badań. Państwo zobowiązane jest do stworzenia stabilnego systemu prawnego określającego funkcjonowanie uczelni prywatnych, a także monitorowanie jakości ich oferty edukacyjnej.

Rozwiązania systemowe w publicznym szkolnictwie wyższym winny zapewniać:

- ▶ stabilne finansowanie uczelni zachęcające do wysokiej jakości kształcenia;
- ▶ przejrzyste i czytelne wymogi formalne stawiane uczelniom, służące utrzymywaniu standardów jakości;
- ▶ efektywny i oparty na środowiskowej kontroli system ewaluacji jakości kształcenia, nieograniczający się do oceny kryteriów formalnych i uwzględniający specyfikę dziedzinową;
- ▶ uzależnienie działalności dydaktycznej jednostek od spełnienia standardów jakościowych.

Zróżnicowanie funkcji uczelni

Uczelnie różnią się nie tylko pod względem profilu i potencjału naukowego, ale także w zależności od przypisanej im roli społecznej. Uczelnie działające poza największymi ośrodkami miejskimi odgrywają istotną rolę jako lokalne ośrodki rozwoju cywilizacyjnego i społecznego, centra kształcenia ustawicznego, kierujące swą ofertą do różnych grup wiekowych, jak również odpowiadające na potrzeby edukacyjne własnych absolwentów; stanowią zaplecze intelektualne dla lokalnej kultury i gospodarki.

W związku z tym konieczne jest wzmocnienie roli publicznych uczelni w mniejszych ośrodkach miejskich, w taki sposób, by mogły realizować swe powinności wobec wspólnot lokalnych. Konieczna jest redefinicja ich funkcji. Strategie ich rozwoju powinny uwzględniać wyżej wymienione aspekty i być tworzone w dialogu z lokalnymi środowiskami. Zadania i cele funkcjonowania tych ośrodków akademickich powinny być odmienne niż najsilniejszych ośrodków badawczych. Wiodące uczelnie badawcze w Polsce powinny mieć możliwość szybszego rozwoju i skutecznego konkurowania z uczelniami zagranicznymi.

Główne zadania uczelni w zależności od ich potencjału naukowego

(poniższy podział nie jest próbą formalnego zróżnicowania typów uczelni, lecz wskazuje modelowy typ relacji i różnic między uczelniami o odmiennych potencjałach i funkcjach):

A. uczelnie, w których przeważają jednostki (wydziały) mające pełnię praw akademickich, tj. prawa do habilitowania i doktoryzowania, tzw. **uczelnie I. poziomu:**

- prowadzą badania na najwyższym poziomie,
- prowadzą kształcenie na wszystkich poziomach,
- stanowią zaplecze kadrowe wspierające rozwój uczelni (ich jednostek) niższych poziomów,
- uczestniczą w doskonaleniu kadr z uczelni pozostałych poziomów, np. w ramach postdoków;

B. uczelnie, w których przeważają jednostki mające prawa doktoryzowania, tzw. **uczelnie II. poziomu:**

- prowadzą badania naukowe, dążąc do specjalizacji tych wydziałów, które dysponują potencjałem pozwalającym osiągnąć najwyższy poziom badawczy (wydziały flagowe);
- prowadzą kształcenie na wszystkich poziomach;
- pełnią funkcję centrów doskonalenia kompetencji dla absolwentów, nauczycieli oraz centrów kształcenia ustawicznego dla różnych grup społecznych;

C. uczelnie, w których przeważają jednostki bez prawa doktoryzowania, tzw. **uczelnie III. poziomu:**

- prowadzą badania w odpowiedzi na lokalne zapotrzebowanie zgłaszane ze strony otoczenia społeczno-gospodarczego;
- prowadzą kształcenie na poziomie licencjackim (jednostki kategorii C), a po spełnieniu wymogów jakościowych również magisterskim (jednostki kategorii B), w szczególności w dyscyplinach potrzebnych z punktu widzenia strategii rozwoju społeczno-gospodarczego regionu;
- pełnią funkcję lokalnych centrów doskonalenia kompetencji dla absolwentów oraz centrów kształcenia ustawicznego dla różnych grup społecznych;
- pełnią funkcję zaplecza kulturowego dla lokalnych społeczności (biblioteki i infrastruktura informacyjna, wsparcie dla nauczycieli).

Model relacji pomiędzy różnymi typami szkół wyższych w Polsce



UCZELNIE ZAWODOWE stanowią równoważny wobec uczelni o profilu ogólno-akademickim element systemu edukacji, kształcą wysoko wykwalifikowanych specjalistów w zawodach, na które istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy, w odpowiedzi na sygnały płynące z otoczenia gospodarczego.

UCZELNIE NISPEŁNIAJĄCE KRYTERIÓW JAKOŚCIOWYCH podlegają restrukturyzacji, konsolidacji z innymi podmiotami, włączaniu w struktury większych instytucji lub likwidacji. Kadra naukowo-dydaktyczna likwidowanych uczelni, spełniająca kryteria jakościowe (w zakresie kompetencji dydaktycznych i osiągnięć naukowych) potwierdzone oceną okresową, powinna zyskać wsparcie w przenoszeniu się do innych instytucji badawczych, edukacyjnych i kulturalnych poprzez wprowadzenie programów przekwalifikowania, stworzenie ścieżek przechodzenia do szkolnictwa niższego, innych uczelni wyższych itp.

BARIERY

Przeregulowanie działalności uczelni na skutek nawarstwiania się przepisów prawnych wprowadzanych w kolejnych nowelizacjach ustaw określających funkcjonowanie uczelni i w towarzyszących im aktach wykonawczych. Wynikająca z powyższych przyczyn niespójność prawa i brak przejrzystości systemu prawnego.

Częste zmiany przepisów utrudniające tworzenie długofalowych programów działania i rozwoju uczelni.

Konieczność funkcjonowania różnych typów uczelni, o odmiennych misjach i specyfice działania, w ramach ujednoliconego i mało elastycznego systemu prawnego i finansowego.

Rozrost biurokracji wynikający z przeregulowania systemu.

Wymuszanie przepisami prawnymi jednego modelu kształcenia (model boloński 3+2) bez uwzględnienia specyfiki różnych dziedzin nauki. Podporządkowanie systemu kształcenia opacznie rozumianemu i zbiurokratyzowanemu modelowi KRK.

Wynikające z uwarunkowań prawnych rozdrobnienie uczelni na wzajemnie rywalizujące jednostki, w miejsce wspierania współpracy.

Zbyt częste kontrole prowadzone przez rozmaite podmioty, postrzegane przez jednostki jako czynnik opresyjny, a nie konstruktywny. Wzrost liczby kontroli obniża wzajemne zaufanie w środowisku i w relacji władze-uczelnia oraz znacząco przyczynia się do wzrostu znaczenia uczelnianej biurokracji, która działa nie z myślą o dobrym funkcjonowaniu systemu, lecz o zabezpieczeniu się od strony formalnej na wypadek kontroli. Ustawiczne kontrole wpływają również na powstanie zjawiska unikania odpowiedzialności i uchylania się od podejmowania decyzji.

Algorytm finansowania uczelni publicznych premiujący wskaźniki ilościowe (liczba studentów, kadry naukowej itp.) zamiast jakościowych.

Konieczność zabiegania o jak największą liczbę studentów w celu zapewnienia środków finansowych na działalność, wywołująca w części uczelni tendencje do obniżania wymagań stawianych kandydatom, co bezpośrednio wpływa na pogarszanie się jakości kształcenia. Niebezpieczeństwo stałego obniżania poziomu nauczania w ośrodkach regionalnych.

Rywalizacja o studentów przy pomocy innych zachęt niż jakość kształcenia, wynikająca m.in. z motywacji studentów, zabiegających o uzyskanie dyplomu, a nie o zdobycie wykształcenia na dobrym poziomie. Dewaluacja wartości dyplomu studiów wyższych.

Słaba kadra wielu uczelni o mniejszym potencjale. Niekiedy nadużywanie prawa w celu fikcyjnego osiągnięcia wymaganego przepisami minimum kadrowego.

Brak mechanizmów wiążących poziom badań naukowych z kształceniem.

Zamknięcie części uczelni na współpracę ze środowiskami zewnętrznymi.

ROZWIĄZANIA

Racjonalizacja prawodawstwa regulującego działalność uczelni. W obecnej sytuacji konieczne jest podjęcie prac nad nową ustawą o szkolnictwie wyższym, znacznie upraszczającą system prawny. Korzystnym rozwiązaniem może być połączenie w jednej ustawie regulacji dotyczących organizacji, finansowania nauki i szkolnictwa wyższego oraz nadawania stopni i tytułów naukowych. Zasadą nadrzędną w nowej ustawie powinna być różnorodność, w miejsce obecnego ujednolicania.

Powiązanie finansowania i praw do prowadzenia studiów publicznych uczelni/wydziałów zarówno z wynikami akredytacji, jak i wynikami parametryzacji.

Oparcie oceny jakości na wiarygodnych, akceptowanych przez środowiska naukowe i skoncentrowanych na kwestiach merytorycznych, a nie stronie formalnej, kryteriach; jasne zasady funkcjonowania komisji oceniających działalność edukacyjną (akredytacja) i działalność naukową (parametryzacja). Te kryteria i zasady powinny być stabilne i nie ulegać częstym zmianom.

Promowanie i wynagradzanie najlepszych wydziałów (wydziały flagowe). Stworzenie systemu finansowego i strukturalnego wspierania wydziałów najwyżej ocenianych (pod względem naukowym i dydaktycznym). Tym samym umożliwienie uczelniom o mniejszym potencjale specjalizacji w dziedzinach, w których dysponują istotnymi zasobami naukowo-dydaktycznymi.

Stworzenie systemu zachęt ułatwiających przepływ kadry między jednostkami wyższej i niższej kategorii. Stworzenie systemu postdoków w jednostkach najlepszych dla doktorów z jednostek niższej kategorii (finansowanych np. przez instytucje delegujące).

Wprowadzenie pro jakościowych kryteriów algorytmu, uwzględniających np.: osiągnięcia dodatkowe studentów, średni wynik z matury kandydatów, zatrudnialność absolwentów, międzynarodowe akredytacje uczelni.

Prawo prowadzenia studiów na kolejnych poziomach (licencjackie, magisterskie, doktorskie) uzależnione od wymogów formalnych, np. minimum kadrowego oraz wyników akredytacji i ewaluacji. Podniesienie wymaganego minimum kadrowego koniecznego do prowadzenia kolejnych typów studiów (por. niżej str. 31).

Uzależnienie praw do nadawania habilitacji i doktoryzowania od wyników parametryzacji i kryterium podniesionego minimum kadrowego (por. niżej str. 30).

Promowanie rozwoju kierunków kształcenia związanych ze specyfiką regionalną oraz lokalnym zapotrzebowaniem społeczno-gospodarczym. W tym celu konieczna jest współpraca z władzami samorządowymi, oświatowymi i lokalnymi środowiskami biznesowymi.

Przyznanie najlepszym jednostkom (wydziałom) prawa do swobodnego organizowania toku i programu studiów, w tym podziału punktów ECTS oraz liczby semestrów przewidzianych na realizację poszczególnych etapów kształcenia (model 3+2 może być zastąpiony np. modelem jednolitych pięcioletnich studiów magisterskich lub innymi modelami, zgodnie z decyzją jednostki). W takich wypadkach prawo powinno określać jedynie minimalne i maksymalne liczby punktów ECTS. Taki elastyczny model przyczyniłby się do dalszego podnoszenia jakości kształcenia w najlepszych jednostkach, zarazem stałby się zachętą dla innych jednostek, by zabiegać o - ważną również psychologicznie - premię w postaci większej swobody w organizacji prowadzonych kierunków studiów.

Zwolnienie najlepszych jednostek z części obowiązków wynikających z KRK. Formą gwarancji jakości treści przekazywanych studentom podczas studiów nie byłyby już zapisy o efektach kształcenia (obecnie często fikcyjne), lecz renoma jednostki oraz wyniki jej akredytacji i ewaluacji, a także funkcjonowanie wewnętrznych systemów oceny jakości.

Konsolidacja słabszych uczelni (wydziałów) w celu wzmocnienia i efektywnego zagospodarowania ich infrastruktury oraz potencjału naukowo-dydaktycznego.

Premiowanie w systemie oceny ewaluacyjnej jednostek tworzących i współpracujących z radami doradczymi, złożonymi z absolwentów, biznesu, organizacji pozarządowych i społeczności lokalnej (konwenty).

Możliwość ubiegania się przez najlepsze uczelnie prywatne o fundusze na badania naukowe.

WARIANTY CAŁOŚCIOWYCH ZMIAN

Rozwiązania ogólne dotyczące uczelni publicznych i prywatnych

Podstawą systemu prawnego powinny być uczelniane jednostki, a nie całe uczelnie. Dzięki temu uniknie się sytuacji, w której doskonały wydział zostanie „ściągnięty” w dół przez słabsze jednostki swojej uczelni oraz odwrotnie - kiedy dobre wydziały „wywindują” wydział słaby. Pozwoli to również – w przeciwieństwie do idei uczelni flagowych – na zmniejszenie ryzyka, że wyspy doskonałości powstaną jedynie w dwóch-trzech wielkich ośrodkach akademickich. Mniejsze ośrodki dzięki specjalizacji mają szansę skutecznie rywalizować w badaniach oraz edukacji na poszczególnych kierunkach (wydziałach flagowych), a nie na kilku/kilkunastu wydziałach jednocześnie.

Należy dążyć do czytelnego zróżnicowania jednostek oraz oferowanych przez nie poziomów kształcenia. Studia licencjackie mogą być realizowane we wszystkich typach jednostek, studia drugiego stopnia tylko w jednostkach spełniających wyższe kryteria minimum kadrowego oraz parametryzacji, prawo doktoryzowania powinno być ograniczone wyłącznie do jednostek A+, A i B+, a prawo przeprowadzania habilitacji do jednostek A i A+.

Schemat praw jednostek uczelnianych na podstawie ich kategoryzacji:

		Kategoria jednostek			
		C, B, B+, A, A+	B, B+, A, A+	B+, A, A+	A, A+
Studia:	licencjackie	+	+	+	+
	magisterskie		+	+	+
	doktoranckie			+	+
Prawo do nadawania:	doktoratu			+	+
	habilitacji				+

Należy podnieść wymogi stawiane przy udzielaniu prawa do prowadzenia studiów drugiego stopnia, nadawania stopnia doktora (prowadzenia studiów doktoranckich) oraz nadawania habilitacji. Powinno się to odbyć poprzez podniesienie progu minimum kadrowego oraz włączenie do kryteriów decydujących o przyznaniu takiego prawa wyników parametryzacji jednostki (np. jednostka kategorii C traci prawo do prowadzenia studiów drugiego stopnia oraz doktoryzowania). Ten administracyjny zabieg zmniejszy liczbę najsłabszych jednostek prowadzących studia drugiego stopnia oraz wymusi inwestycję w kadrę, by spełnić te wymogi.

Propozycja podniesienia minimum kadrowego:

(stan obecny: rozporządzenie MNiSW z dn. 5.10.2011, poz. 1445 i z dn. 23.8.2012, poz. 983)

	Jest	Postulowane
	prof. lub dr hab./dr	prof. lub dr hab./dr
Studia licencjackie	3 / 6	5 / 8
Studia magisterskie	6 / 6	8 / 10
Prawo doktoryzowania	8	12 (i kat. min. B+)
Prawo habilitowania	12	15 (i kat. min. A)

Należy zupełnie wykluczyć możliwość wpisywania jednej osoby do minimum kadrowego więcej niż jednej jednostki. Takie łączenie etatów to patologia, od której należy odchodzić. Nawet jeśli ktoś zachowa dwa etaty, nie powinien być wliczany w owym drugim miejscu do minimum kadrowego, dzięki czemu unikniemy zjawiska zatrudniania dla samego tytułu.

Ustalanie „ceny” studiów musi brać pod uwagę: kosztowność studiów, wyniki parametryzacji jednostki (badań naukowych), uzyskane akredytacje oraz poziom kształcenia.

Wsparcie dla studentów (np. stypendia) powinno być uzależnione nie tylko od wyników w nauce, ale i uwzględniać inne aktywności. Konieczne jest stworzenie systemu premiującego osoby aktywne i kreatywne na wielu polach, a nie jedynie skutecznie zdobywające dobre oceny.

Rozwiązania ogólne dotyczące wyłącznie uczelni publicznych

Jednostki powinny mieć prawo swobodnego dysponowania uzyskanymi środkami finansowymi, bez względu na to, z jakiego typu dotacji/przychodów środki te pochodzą. Dzięki temu rektorzy/dziekani uzyskają realną władzę i możliwość kształtowania polityki naukowej, zatrudnieniowej, edukacyjnej.

Publiczne finansowanie studiów powinno wiązać się ze zróżnicowaniem poziomu kształcenia (pierwszego, drugiego stopnia) oraz z jego jakością: wyższy poziom kształcenia powinien być „wyceniany” wyżej. Kosztochłonność taka powinna być skorelowana z wynikami parametryzacji, by zawsze istniała możliwość zmniejszenia dofinansowania w wypadku obniżenia poziomu kształcenia.

Jednostki uzyskujące najwyższą kategorię za badania naukowe oraz jakość edukacji powinny uzyskać skokowe podniesienie dotacji oraz zwolnienie z biurokratycznych ograniczeń, np. wymogów KRK. Dzięki takiej zachęcie jednostki podejmą realny wysiłek poprawy jakości badań naukowych.

Można zobligować jednostki do wprowadzenia selekcji kandydatów (egzaminów wstępnych).

Działania na rzecz podnoszenia jakości w jednostkach uczelni II. i III. poziomu:

A. W przypadku uczelni II. poziomu konieczne jest przekierowanie strumieni finansowania, ułatwiające promowanie najlepszych wydziałów, dysponujących potencjałem pozwalającym im osiągnąć najwyższy poziom badań (wydziały flagowe). Wydziały te mogą służyć jako lokomotywy rozwoju dla całej uczelni.

B. W przypadku uczelni poziomu III. należy stworzyć warunki do ich restrukturyzacji (np. przekształcenia w państwowe wyższe szkoły zawodowe), konsolidacji poziomej (likwidacja kilku uczelni i stworzenie zamiast nich jednej, łączącej ich potencjały) oraz pionowej (z jednostkami o wyższym poziomie naukowym). Środki na transformację tych jednostek powinny być pozyskiwane przy wsparciu organów władzy samorządowej w ramach lokalnych strategii i rządowych programów rozwoju regionalnego.

C. Instytucje grantodawcze powinny wprowadzić programy grantowe skierowane do najlepszych badaczy z ośrodków poziomu II. i III., umożliwiające im realizację wspólnych projektów z badaczami z jednostek poziomu I. (w rodzaju grantów teaming).

D. Jednostki o większym potencjale naukowym i dydaktycznym powinny wspierać działania projałnościowe w jednostkach niższych kategorii. W tym celu należy:

- a.** wprowadzić mechanizmy zachęcające do pionowego przepływu kadr naukowych i dydaktycznych między jednostkami o większym i mniejszym potencjale naukowym (np. w postaci premii [kosztów pośrednich?] dla jednostek przyjmujących oraz dowartościowania takich praktyk w ocenie parametrycznej);
- b.** wprowadzić ułatwienia w zakładaniu nowych zespołów przez badaczy przechodzących z jednostek I. poziomu do jednostek II. poziomu;
- c.** stworzyć system zachęt materialnych dla pracowników z jednostek wyższego poziomu, zainteresowanych przejściem do jednostek niższego poziomu;
- d.** wspierać system postdoków realizowanych przez doktorów z jednostek poziomu II. w jednostkach poziomu I.;
- e.** wspierać tworzenie konsorcjów międzyuczelnianych (networking), promujących współpracę między jednostkami z różnych poziomów;
- f.** ułatwić transmisję rozwiązań, dobrych praktyk z jednostek wyższego poziomu do jednostek niższego poziomu.

Finansowanie działalności uczelni publicznych

Dalsze utrzymywanie obecnego modelu finansowania działalności publicznych uczelni, tj. pełnego finansowania z budżetu studiów pierwszego i drugiego stopnia, wymaga wprowadzenia radykalnych zmian w obecnie obowiązującym systemie.

Nowa formuła finansowania uczelni publicznych:

ZASADY

1. Jednostki (wydziały) powinny dysponować jednym wspólnym budżetem, bez względu na to, z jakich źródeł pochodzi (dotacje na dydaktykę, badania, procent od grantów, środki od sponsorów, z wypracowanego zysku itd.).

2. W algorytmie dotacji znacznie mniejszą wagę powinny mieć czynniki, które mogą obniżać poziom wymagań na studiach oraz poziom badań, a zatem:

- liczba studentów (powodująca obniżanie kryteriów, by zwiększać liczbę studiujących),
- awanse własnych pracowników uzyskane w macierzystej jednostce (powodujące przepychanie słabych prac mających stanowić podstawę do uzyskania stopni, w celu poprawy algorytmu),

- liczba nadanych stopni we własnej jednostce (powodujące obniżanie wymagań wobec habilitantów i doktorantów),
- stopień „uzyskiwalności” dyplomów (mający wpływ na przepychanie studentów przez cały tok studiów).

3. Finansowanie powinno mieć charakter mieszany: ryczałtowo-algorytmiczny.

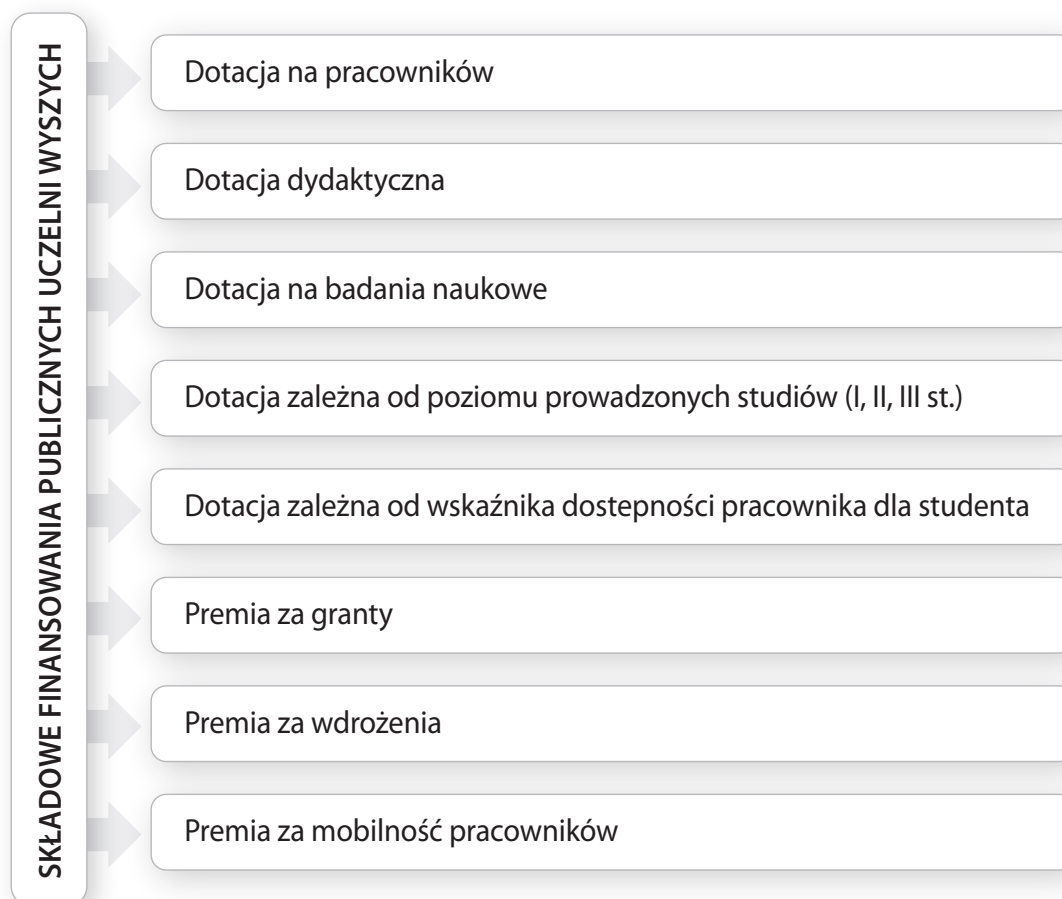
4. Finansowanie powinno premiować projakościowe działania jednostek.

5. Do składowych finansowania publicznych jednostek powinno się wliczać:

- a. finansowanie kosztów wynagrodzeń pracowników naukowych i dydaktycznych;
- b. finansowanie procesu dydaktycznego zgodnie z liczbą studentów i kosztocłonnością studiów (ale nie w prostym uzależnieniu dotacji od liczby studentów);
- c. poziom prowadzonych studiów: studia licencjackie/magisterskie/doktoranckie, zgodnie z przelicznikiem np. w proporcji 100/250/600. (W ten sposób ryczałtowo oblicza się ten parametr w oparciu o minimum kadrowe - kwota dotacji jest uzależniona od oferowanego najwyższego poziomu edukacji. Dotacje się nie sumują, a zatem jeśli jednostka prowadzi studia magisterskie, nie zgłasza już minimum kadrowego do studiów licencjackich);
- d. liczbę „przeliczeniowych” pracowników jednostki jako funkcję liczby miejsc oferowanych na studiach stacjonarnych prowadzonych przez jednostkę; jednostka może zatrudniać więcej pracowników, ale dotację dostaje zgodnie z tym algorytmem. Obliczenie to musi być przeprowadzone dla różnych typów studiów, z zachowaniem priorytetu jakości edukacji, w tym m.in. ograniczonej liczebności grup dydaktycznych; kwota dotacji winna być pomniejszona o wskaźnik nieobsadzonych miejsc studenckich;
- e. ryczałtową dotację za badania naukowe zależną od efektów ewaluacji wyników badań (kategoryzacji);
- f. dodatki do budżetu naukowego za zdobyte granty, np. jako procent od uzyskanej kwoty (np. do 25% premii z budżetu MNiSW dla jednostki od kwoty uzyskanych grantów);
- g. dodatki do budżetu naukowego za pozyskane środki od inwestorów przemysłowych lub innych interesariuszy zewnętrznych (np. 50% z budżetu MNiSW od kwoty pozyskanych środków);
- h. dodatek dla jednostki za zatrudnienie pracownika, który uzyskał poprzedni stopień/tytuł w innej jednostce niż macierzysta, ale jedynie w wypadku, gdy była to jednostka o wyższej kategorii (np. premia w wysokości rocznej pensji takiego pracownika). W wypadku A+ premia przyznawana byłaby za zatrudnienie absolwenta innej jednostki A+ lub uczelni zagranicznej. Konieczne jest jednak wprowadzenie mechanizmu, który uniemożliwi pojawienie się nadużyć, np. uzyskiwania stopni eksternistycznie na sła-

bych uczelniach zagranicznych wyłącznie w celu pozyskania premii. Zapis ten ma w zamyśle stworzyć motywację dla jednostek kategorii B do zatrudniania absolwentów i doktorantów z jednostek A i A+.

Składowe finansowania uczelni publicznych



6. Grupa jednostek elitarnych (np. A+) powinna otrzymywać stały dodatek zwiększający o pewien procent (np. 50%) całość dotacji budżetowej.

7. Uczelnie powinny uzyskiwać dodatkowo środki stanowiące odpowiednik kosztów pośrednich, np. 30% od wszystkich powyższych dotacji, na obsługę centrum administracyjnego, finansowanie obsługi technicznej badań, przedsięwzięć międzywydziałowych i wspólnej infrastruktury.

ZAŁĄCZNIK

MODEL ZARZĄDZANIA UCZELNIĄ

Obecny system zarządzania uczelniami w Polsce jest hybrydą rozwiązań tradycyjnych, wywodzących się z dziewiętnastowiecznego modelu uniwersytetu humboldtowskiego, elementów odziedziczonych po systemie szkolnictwa wyższego sprzed 1989 r. oraz elementów wprowadzanych w wyniku kolejnych reform szkolnictwa wyższego w ostatnim ćwierćwieczu (szczególnie po 2011 r.). W konsekwencji mamy do czynienia z systemem niespójnym i często nieefektywnym, z trudnością odpowiadającym na wyzwania, stojące przed uczelniami i słabo radzącym sobie z ochroną interesów wspólnoty akademickiej. 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, jednocześnie odgrywające ważną rolę w szeroko rozumianym życiu społecznym kraju.

Poniższy model powinien mieć zastosowanie w szczególności w uczelniach lokalnych (poziomu III.) i publicznych wyższych szkołach zawodowych, które muszą zostać ściśle powiązane z otoczeniem społecznym i gospodarczym. Kluczowe dla funkcjonowania tych uczelni jest także zwiększenie ich zdolności do dostosowywania się do potrzeb lokalnych społeczności i planów rozwoju regionalnego. Należy jednak rozważyć możliwość zastosowania proponowanego modelu w szerszej skali. Zmiana modelu zarządzania uczelnią musi odbywać się zawsze w drodze kompromisu i przyzwolenia środowiska akademickiego.

1. W proponowanym modelu podstawowym organem zarządzającym uczelni powinna być Rada Zarządzająca. Rada Zarządzająca składa się z 10 osób, powoływanych w następujący sposób:
 - a. rektor uczelni (z urzędu);
 - b. 2 przedstawicieli mianowanych przez MNiSW;
 - c. 2 przedstawicieli mianowanych przez marszałka województwa, w którym znajduje się główna siedziba uczelni;
 - d. 3 przedstawicieli organizacji pracodawców, mianowanych przez marszałka województwa, spośród kandydatów zgłoszonych przez te organizacje;
 - e. 2 przedstawicieli uczelni, wybranych przez senat tej uczelni.
2. Do zadań Rady Zarządzającej, jako naczelnego organu uczelni należy:
 - a. powoływanie i odwoływanie rektora uczelni;
 - b. powoływanie i odwoływanie (na wniosek rektora) kanclerza i kustosa uczelni;
 - c. zatwierdzanie strategii rozwoju uczelni;

- d. zatwierdzanie budżetu uczelni;
 - e. udzielanie absolutorium z wykonania budżetu (nieudzielenie absolutorium jest równoznaczne z rozpoczęciem procedury odwołania rektora);
 - f. zatwierdzanie corocznego planu działania uczelni oraz zatwierdzanie wykonania tego planu;
3. Rektor, jako jednoosobowy organ uczelni, kieruje działalnością uczelni i reprezentuje ją na zewnątrz, jest przełożonym pracowników, studentów i doktorantów uczelni. Do podstawowych zadań rektora należy:
- a. powoływanie prorektorów;
 - b. wskazywanie kandydatów na kanclerza i kvestora;
 - c. przygotowywanie strategii rozwoju uczelni i jej późniejsza realizacja;
 - d. przygotowanie budżetu uczelni i dbanie o jego wykonywanie;
 - e. przygotowanie rocznych planów działania uczelni;
 - f. organizowanie działań senatu uczelni;
 - g. powoływanie dziekanów poszczególnych wydziałów, spośród kandydatów wskazanych przez rady tych wydziałów, i odwoływanie ich;
 - h. zatrudnianie pracowników na stanowiskach naukowych i naukowo-dydaktycznych.
 - i. nadzorowanie procedur awansowych.
4. Senat uczelni jest naczelnym organem doradczym rektora, reprezentującym społeczność akademicką. Jego podstawowym obowiązkiem jest dbanie o doskonałość akademicką, opiniowanie i akceptowanie programów i planów nauczania (oraz ich późniejsze zmiany), a także planowanie strategii naukowej uczelni.

Uzasadnienie:

- 1. W proponowanym modelu wzmocnieniu ulega pozycja rektora, jako instytucji odpowiedzialnej za kształt i realizację strategii działania uczelni. Daje mu się także narzędzia do realizacji tego celu poprzez możliwość obsadzania stanowisk dziekanów. Jednocześnie rektor może zostać odwołany na mocy decyzji Rady Zarządzającej w przypadku, gdy nie wywiązuje się z nałożonych zadań.
- 2. Senat i rady wydziałów odpowiadają za jakość i formy kształcenia oferowane na uczelni i współuczestniczą w polityce kadrowej rektora.
- 3. Zostają jasno rozgraniczone kompetencje organów uczelni oraz określona odpowiedzialność za realizację zadań w poszczególnych obszarach funkcjonowania uczelni, w tym przede wszystkim odpowiedzialność za wykonywanie budżetu i dysponowanie środkami finansowymi.
- 4. Uczelnia zostaje ściśle powiązana z lokalnym środowiskiem społeczno-gospodarczym, a poprzez radę zarządzającą może współtworzyć i współrealizować lokalne strategie rozwojowe.

AKREDYTACJA

Transparentny i niezależny system oceny jakości jest warunkiem podnoszenia poziomu kształcenia.

CELE

Konieczne jest rozdzielenie ewaluacji od akredytacji. Ewaluacja dotyczy działalności naukowej jednostki, a akredytacja jakości i standardów kształcenia.

Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ramach swoich zadań licencjonuje uczelnie – wydaje pozwolenia na działalność. Obszar ten reguluje ustawa. Efektem działalności jest pozwolenie, które nie ma charakteru oceniającego. Odpowiednie służby administracyjne przeprowadzają kontrole działających już uczelni w zakresie przestrzegania prawa. Obowiązują tutaj przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego.

Akredytacje są prowadzone przez Komisje Akredytacyjne wpisane do EQAR-u (European Quality Assurance Register for Higher Education). Akredytacja różnicuje uczelnie – wskazuje, które uczelnie są w danym obszarze lepsze, a które gorsze. W obszarze ocen można przyjąć logikę z projektu U-Multirank, gdzie identyfikuje się wiele silnych i słabych stron uczelni, ale nie tworzy zbiorczego zestawienia, z którego wynika, iż dana uczelnia jest najlepsza. Samo narzędzie U-Multirank nie powinno być bezpośrednio wykorzystywane do oceny jednostek.

Akredytacja ma charakter wartości dodanej dla ocenianej instytucji. Nie jest jej celem kontrola, lecz uruchomienie procesów doskonalenia się uczelni. Tym samym akredytacja nie może być wykorzystywana przez organy administracji centralnej do podejmowania decyzji administracyjnych.

Komisje akredytacyjne powinny działać przy uwzględnieniu wytycznych zawartych w dokumencie europejskim ESG (Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area).

Akredytacja nie może prowadzić do erozji kultury akademickiej wśród uczelni. Wszelka kontrola postrzegana jest jako wyraz pewnego braku zaufania do osób reprezentujących podmiot kontrolowany. Rozwiązaniem tego problemu mogłaby być procedura akredytacyjna uwzględniająca zarówno kulturę akademicką, jak i kulturę menedżerską na uczelni. Kultura akademicka jest nadrzędna wobec kultury korporacyjnej.

- a. Obszar, w którym powinna być wspierana kultura korporacyjna, to przede wszystkim służby uczelni – tutaj akredytacja powinna być sformalizowana, oparta na mapowaniu procesów, identyfikowaniu klienta wewnętrznego, szacowaniu efektywności pracy poszczególnych komórek i osób.
- b. Kultura akademicka powinna być wspierana przede wszystkim w obszarze kształcenia studentów. Akredytacja w tym zakresie powinna być oparta na wspólnych dyskusjach z kadrami akademickimi na temat kształcenia i wzajemnego dzielenia się dobrymi praktykami. Akredytacja w obszarze kultury akademickiej powinna wspierać różnorodność dydaktyków, a nie próbować ich standaryzować.

BARIERY

Polska Komisja Akredytacyjna (PKA) łączy działalność licencjonującą i akredytującą. Tym samym postrzegana jest głównie jako narzędzie do kontroli instytucjonalnej i programowej, a nie jako jednostka motywująca uczelnie do doskonalenia.

PKA jako jedyna polska komisja akredytacyjna wpisana do EQAR-u jest głównym elementem systemu akredytacyjnego w Polsce – tym samym uczelnie postrzegają akredytację przez pryzmat działalności PKA, co może prowadzić do błędnej interpretacji procedury akredytacyjnej.

Barierą jest prawo, które ustanawia supremację PKA (ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym). Supremacja ta wynika z nadania akredytacjom kluczowego znaczenia w podejmowaniu przez Ministerstwo decyzji o dopuszczeniu działalności uczelni oraz z oferowania za darmo kontroli, która nazywana jest akredytacją. Stan ten prowadzi do erozji pojęcia akredytacji w szkolnictwie wyższym, gdyż zaczyna być ono utożsamiane z kontrolą. Łączenie akredytacji z kontrolą jest błędne.

Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 25 lipca 2013 roku stwierdził niekonstytucyjność art. 52 ust. 3 ustawy – przepisu, który nadaje kompetencje rozstrzygania w postępowaniu odwoławczym temu samemu organowi, który stanowił w pierwszej instancji. TK wskazał, że obecnie jest niejasne miejsce PKA w systemie szkolnictwa wyższego w Polsce i konieczne jest uregulowanie statusu prawnego PKA (za: M. Wąsowicz, *Stanowisko Uniwersyteckiej Komisji Akredytacyjnej w sprawie konieczności reformy systemu zapewniania jakości kształcenia w polskim szkolnictwie wyższym*, Poznań, 20 lutego 2014).

Obecnie w Europie trwają prace nad zmianą ESG. Jednakże, jak wynika z projektów zmian, logika tego dokumentu zostanie zachowana, choć ma zostać wzmocniona niezależność komisji akredytacyjnych. Dzisiejsza formuła działalności PKA i jej status prawny mogą spowodować wykreślenie jej z rejestru EQAR, ponieważ środki na uczelnie oraz środki na działalność PKA płyną z jednego źródła. Może to zostać zinterpretowane jako brak wystarczającej niezależności jednostek akredytowanych od jednostki akredytującej.

ROZWIĄZANIA

MNiSW zajmuje się działalnością licencjonującą. Deleguje do tych zadań odpowiednią komórkę. Celem licencjonowania jest dawanie pozwoleń na działalność szkołom wyższym i kontrolowanie, czy ich działalność mieści się w granicach prawa. Licencjonowanie działa tylko w skali dychotomicznej – albo uczelnia spełnia określone w prawie warunki, albo ich nie spełnia.

Procedury akredytacyjne realizowane są przez niezależne od ministerstwa komisje akredytacyjne, które działają zgodnie ze „Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area”. Komisje akredytacyjne dążą do tego, aby zostać wpisane do rejestru EQUAR.

Komisje akredytacyjne stosują procedury akredytacyjne jednoznacznie zorientowane na doskonalenie jednostek przy zachowaniu ich podmiotowości. Procedura akredytacyjna zakłada partnerskie traktowanie podmiotu i nie jest oparta na założeniach kontrolnych. Celem procedury akredytacyjnej jest dostarczanie wartości akredytowanej jednostce – pełni ona funkcje doradcze.

Komisje akredytacyjne prowadzą akredytację instytucjonalną i kierunkową.

W procedurze akredytacyjnej, zarówno instytucjonalnej, jak i kierunkowej, wyodrębnia się działania pomocnicze (np. praca dziekanatów, kwestury, nadzór nad infrastrukturą itp.) i działania podstawowe (realizowanie trzech misji: kształcenie, nauka, odpowiedzialność).

W przypadku formułowania ocen dla działań pomocniczych wykorzystuje się wiedzę z nauk o zarządzaniu jakością (standard ISO 9001, model EFQM, Balanced Score Card, itp.). Działalność pomocnicza realizowana na uczelni powinna być służebna wobec działalności podstawowej, zorientowana na rozwiązywanie problemów i szukanie maksymalnej długookresowej efektywności. Celem oceniania działalności pomocniczej jest wzmocnienie kultury menedżerskiej na uczelni.

W przypadku działalności podstawowej prowadzi się akredytację w oparciu o dialog, wzajemne uczenie się, identyfikowanie dobrych praktyk. Celem oceniania działalności podstawowej jest wzmocnienie kultury akademickiej na uczelni.

Akredytacja powinna w sposób wiarygodny i obiektywny określać jakość pracy jednostek uczelni. Informacje uzyskane w wyniku przeprowadzonej akredytacji służyć powinny:

- ▶ samym wydziałom - jako wskazówki do tego, jak podnosić jakość kształcenia oraz polepszyć organizację pracy,
- ▶ studentom - jako wskazówki przy wyborze studiów,
- ▶ systemowi szkolnictwa wyższego jako całości - w celu utrzymania w systemie wyłącznie uczelni spełniających podstawowe standardy jakości.

PODSUMOWANIE

BARIERY	ROZWIĄZANIA
Wyłączność na akredytację Polskiej Komisji Akredytacyjnej (PKA), nadzorowanej przez MNiSW	<p>Uwolnienie PKA spod nadzoru MNiSW - aby uwolnić ją od decyzji politycznych</p> <p>Prowadzenie akredytacji przez niezależne komisje</p> <p>Prowadzenie akredytacji przez niezależne komisje środowiskowe, jako dodatek do PKA</p>
Nieprecyzyjne, umożliwiające stosowanie różnych interpretacji kryteria oceny PKA	Opracowanie punktowych, obiektywnych kryteriów oceny - sprecyzowanie wymagań
Mała transparentność oraz użyteczność informacji z kontroli przeprowadzanych przez PKA	<p>Udostępnianie w internecie wszystkich raportów z kontroli PKA</p> <p>Wykorzystanie danych z raportów PKA do opracowania rankingu wydziałów wzorem Multiranku</p>
Możliwość wpływu osób z wewnątrz uczelni na decyzje i oceny PKA	Uniemożliwienie udziału w pracach PKA osób związanych z kontrolowanymi wydziałami, nawet jako obserwatorów bez prawa głosu
Nieemożność odwołania się od oceny PKA do organów zewnętrznych	Opracowanie i wdrożenie mechanizmu odwoławczego w duchu dobrych standardów instytucji demokratycznych
Unikanie konsekwencji wynikających z przyznania przez PKA not negatywnych - np. poprzez zmiany nazw uczelni, powoływanie nowych kierunków itp.	Zwiększenie wymagań przy zakładaniu nowych kierunków oraz tworzeniu uczelni
Splaszczanie wyników akredytacji	Powiększenie liczby kategorii akredytacyjnych z 4 do 5 (obecnie mamy: wyróżniająca, pozytywna, warunkowa, negatywna; docelowo: wyróżniająca, dobra, pozytywna, warunkowa, negatywna)
Brak motywacji do podnoszenia jakości i nowatorstwa w edukacji	Uwzględnianie w akredytacji - jako elementu premiowanego - liczby zagranicznych nauczycieli akademickich (<i>visiting professor</i>) oraz mobilnych (używanie stopnia naukowego i ukończenie studiów w innej jednostce niż aktualne miejsce pracy)

POLSKA AKADEMIA NAUK

Jakość Polskiej Akademii Nauk świadczy o jakości całej naszej nauki.

Aktualna formuła funkcjonowania PAN ma charakter hybrydowy. Połączono korporację uczonych, obejmującą wydziały i oddziały, komitety naukowe i problemowe, akademię młodych uczonych, komisję do spraw etyki w nauce oraz komisję rewizyjną, z działaniem jednostek naukowych. W wyniku historycznych zaszczości ani status członków PAN nie łączy się z należnym prestiżem, ani związek korporacji z instytutami nie tworzy wydajnej struktury. Obecnie funkcjonujące komitety naukowe Akademii oraz instytuty i wydziały odpowiadające sobie ze względu na specjalność naukową nie współpracują w sposób właściwy. Społeczność naukowa w Polsce w niewielkim stopniu uznaje członków Akademii za swoich naturalnych reprezentantów. Kompetencje członków PAN oraz ich zadania nie są wyraźnie określone.

CELE

Postulujemy rozdzielenie Polskiej Akademii Nauk jako korporacji uczonych od struktury instytutów naukowych.

Członkowie Akademii powinni być reprezentacją środowiska naukowego. Skład osobowy Akademii powinien odzwierciedlać pełny przekrój dziedzin nauki, instytucji naukowych i środowisk naukowych.

Członkostwo (rzeczywiste i korespondencyjne) powinno być nadal uzależnione wyłącznie od decyzji obecnych członków PAN, którzy powinni mieć pełną swobodę w kształtowaniu zasad kooptacji członków oraz tworzenia i określania struktury, zadań wydziałów oraz komitetów naukowych i problemowych.

Liczba członków PAN powinna zostać stopniowo ograniczana do np. 200; konieczne jest określenie obowiązków członków Akademii.

Członkowie krajowi Akademii, którzy ukończyli 70. rok życia i złożyli stosowną deklarację lub którzy ze względu na stan zdrowia nie mogą spełniać obowiązków związanych z członkostwem w PAN, otrzymują status członków-seniorów.

Rolą PAN jest stanie na straży jakości badań naukowych oraz ochrona dziedzictwa naukowego, kulturowego i przyrodniczego. W jej strukturze powinny pozostać biblioteki, archiwa i muzea oraz komitety problemowe PAN, takie jak Rada Języka Polskiego czy Rada Towarzystw Naukowych.

Statutowe działania PAN powinny być finansowane z budżetu państwa, bez konieczności, ale i bez prawa ubiegania się o granty na ten cel.

Komitety naukowe PAN pełnią rolę integrującą środowisko naukowe oraz ekspercką, zajmują się także upowszechnianiem nauki.

Konieczne jest oddzielenie instytutów naukowych PAN od korporacji uczonych i włączenie ich do ogólnopolskiej sieci instytutów naukowych, skupiających elitarne instytucje naukowe i badawcze.

Powinno nastąpić połączenie obecnych instytutów PAN z najlepszymi instytutami badawczymi (resortowymi, jednostkami badawczo-rozwojowymi) w nową sieć instytutów badawczych, co pozwoli na przełamanie sztucznego podziału na nauki podstawowe i stosowane.

Finansowanie działalności instytutów naukowych musi opierać się na kilku źródłach, w tym na dotacji na cele statutowe, której wysokość powinna pozwolić na stabilne prowadzenie działalności, utrzymanie infrastruktury technicznej, planowanie pracy naukowej i badawczej w okresie kilkuletnim i swobodne kreowanie polityki naukowej jednostki.

BARIERY

Utrwalony w środowisku naukowym, szczególnie związanym z PAN, pogląd, że Akademia nie może zostać zreformowana w sposób istotny, a próba oddzielania jej instytutów od korporacji jest zamachem na jej istnienie.

Przeregulowanie działalności Akademii, w tym procedur związanych z wyborem członków PAN, nie sprzyja dokonywaniu stopniowych zmian, a wprowadzenie nowej ustawy wiąże się z koniecznością wprowadzeniu wielu wewnętrznych regulacji prawnych w jednym czasie.

Opór członków Akademii przed przyjmowaniem na siebie zwiększonego zakresu obowiązków związanych z członkostwem oraz przed wprowadzeniem statusu członka-seniora.

Ograniczenie wyboru nowych członków Akademii spowoduje w okresie przejściowym podwyższenie średniego wieku członków.

Brak motywacji wśród członków Akademii, by wprowadzać w skład Akademii reprezentantów jak największej liczby dyscyplin naukowych.

Nie wszystkie komitety naukowe Akademii gotowe są do zintensyfikowania działalności, ich sieć, tworzona raz na 4 lata, nie jest dostatecznie elastyczna, by dostosowywać się do aktualnych potrzeb.

Różnice w poziomie badań prowadzonych w instytutach PAN i resortowych instytutach badawczych.

Duża dysproporcja poziomu finansowania jednostek badawczych i instytutów PAN.

ROZWIĄZANIA

AKADEMIA NAUK

Stopniowe obniżanie liczby członków PAN z 350 do np. 200, w sposób, który nie uniemożliwiłby jednak wyboru nowych członków Akademii w najbliższych latach.

Oddanie do decyzji członkom Akademii trybu wyboru członków krajowych (rzeczywistych i korespondencyjnych) i zagranicznych PAN.

Powołanie nowego gremium składającego się w równych częściach z członków PAN (z wyłączeniem osób, które zdecydowały się przyjąć status członka-seniora) oraz osób pochodzących z wyboru. Robocza nazwa - „Rada PAN”.

Rada PAN stałaby się gremium arbitrażowym w sporach oraz opiniodawczym w procesach legislacyjnych. Kompetencje Rady PAN mogłyby polegać m.in. na koordynacji działań Komitetów oraz ich tworzeniu, stałaby na straży dobrych praktyk i zachowania etyki w nauce. Rada PAN stałaby się nadrzędnym organem opiniującym działalność sieci instytutów badawczych.

Procedura wyłaniania członków Rady powinna mieć charakter mieszany: kooptacyjno-wyborczy. Członków Rady w połowie wyłaniają członkowie PAN, a w połowie pochodzić powinni oni z wolnych wyborów. Procedura wyborcza powinna być analogiczna do obecnie obowiązującej w wyborach do CK - dawać czynne i bierne prawo wyborcze wszystkim samodzielnym pracownikom naukowym (doktorom habilitowanym). Kandydatów zgłaszać powinny jednostki naukowe (wydziały uczelni, instytuty badawcze, instytuty naukowe; można przewidzieć ograniczenie prawa zgłaszania kandydatów do jednostek A i A+). Wybory prowadzone drogą elektroniczną powinny odbywać się w sposób zapewniający reprezentację wszystkich wyodrębnionych dziedzin nauki. Członkostwo z wyboru w Radzie PAN byłoby ograniczone do maksimum dwóch kadencji. Włączenie do tego gremium badaczy niebędących członkami Akademii zwiększyłoby przekonanie środowiska o reprezentatywności tego grona oraz ułatwiło przepływ informacji między członkami Akademii a różnymi grupami pracowników nauki.

Komitety naukowe tworzone są na początku każdej kolejnej kadencji władz Akademii, ale są na bieżąco uzupełniane. Komitety, dobierając członków, biorą pod uwagę wolę działania w ramach tego gremium na rzecz integracji środowiska oraz prowadzenia działalności eksperckiej. Do zadań komitetów naukowych należy m.in. popularyzacja nauki i poziom zaangażowania w tego typu działania jest istotnym elementem oceny działalności komitetu.

INSTYTUTY BADAWCZE

Po oddzieleniu, formalnie oraz symbolicznie, struktur instytutów naukowych od PAN jako korporacji uczonych, instytuty naukowe PAN wraz instytutami badawczymi (PIB i resortowymi, dawne JBR) wspólnie utworzą sieć, która pozwoli na sprawniejsze zarządzanie działalnością naukowo-badawczą i wdrożeniową w Polsce i pozwoli na kreowanie krajowej polityki naukowej. W sieci instytutów naukowych powinny pozostać docelowo jedynie te instytuty, które w wyniku oceny parametrycznej otrzymały kategorię A i A+. Celem tak stworzonej sieci instytutów jest wyodrębnienie ośrodków elitarnych, których potencjał będzie mógł być najlepiej wykorzystany. Jednostki niewchodzące do nowo powstałej sieci instytutów powinny ulec reorganizacji (poprzez włączenie w struktury innych jednostek - instytutów lub publicznych uczelni) lub likwidacji, jeśli działania naprawcze nie przyniosą spodziewanych rezultatów. Proces włączania instytutów w struktury publicznych uczelni powinien wiązać się z finansowym wsparciem z budżetu państwa.

Zatrudnianie w sieci instytutów odbywa się na podstawie podwyższonych kryteriów jakościowych w stosunku do wymaganych od jednostek uczelnianych. Kryteria te obejmują przede wszystkim ocenę dorobku naukowego kandydata oraz jego potencjał naukowego rozwoju.

Instytuty otrzymują publiczną dotację na swoją działalność trzema kanałami:

1. Dotacja algorytmiczna przyznawana na badania naukowe i prace badawcze odpowiadająca dotacji naukowej dla jednostek uczelni, pozwalająca na utrzymanie potencjału badawczego jednostki naukowej, finansowanie m.in: działań niezbędnych do rozwoju specjalności naukowych lub kierunków badawczych i rozwoju kadry naukowej, badania naukowe lub prace rozwojowe ujęte w planie finansowym jednostek naukowych, utrzymanie infrastruktury badawczej, w tym bibliotek i archiwów, koszty związane z zatrudnieniem niezbędnej kadry naukowej i inżynieryjno-technicznej, zakup lub wytworzenie aparatury naukowo-badawczej z wyłączeniem dużej infrastruktury badawczej, współpracę naukową krajową i zagraniczną, działalność jednostki naukowej w zakresie upowszechniania nauki;
2. Granty badawcze przyznawane przez instytucje grantodawcze w trybie konkursów;
3. Rozwojowa i pro-jakościowa premia, uzależniona np. od uzyskania prestiżowych nagród, grantów czy wyjątkowych osiągnięć naukowych i wdrożeniowych.

ADMINISTRACJA

Administracja istnieje po to, by wspierać naukowców i studentów. Formalizm biurokratyczny nie może krępować swobody działalności naukowej.

Sprawne funkcjonowanie instytucji naukowych uzależnione jest od jakości obsługi administracyjnej i technicznej. Niska kultura organizacyjna stanowi obecnie jedno z wyraźnie odczuwanych przez kadrę naukową jedno z utrudnień wyraźnie odczuwanych w ich działalności badawczej i dydaktycznej.

Dokonująca się w systemie funkcjonowania nauki decentralizacja odpowiedzialności i uprawnień zmusza do profesjonalizacji administracji, a polityka władz uczelni i instytutów naukowych wobec administracji musi być postrzegana jako integralny element działań służących realizacji ich misji. Podstawą sprawnego funkcjonowania tak rozumianej administracji są odpowiednio przygotowani i zmotywowani pracownicy.

CELE

Podstawą sprawnego funkcjonowania administracji są odpowiednio przygotowani i zmotywowani pracownicy, zdolni do samodzielnego podejmowania decyzji i ponoszenia odpowiedzialności.

Aministracja pełni rolę służebną wobec naukowców, nauczycieli akademickich i studentów.

Struktura organizacyjna administracji jest elastyczna i odpowiada zmieniającemu się zapotrzebowaniu.

Aministracja ma za zadanie zarówno odciążenie naukowców od obsługi formalno-prawnej badań, jak i aktywne ich wspomaganie poprzez ocenę technicznych możliwości realizacji planowanych zadań badawczych (studia wykonalności projektu).

Możliwe jest budowanie zespołów administracyjnych obsługujących poszczególne zadania, na wszystkich poziomach zarządzania jednostek.

Pracownicy administracji mają warunki do rozwoju, awansu i stałego podnoszenia kwalifikacji.

Służebna rola administracji wobec kadry naukowej i studentów nie łączy się z jej niższym prestiżem. Administracja jest doceniana i szanowana przez pozostałych członków wspólnoty akademickiej, jako niezbędny składnik funkcjonowania instytucji.

BARIERY

Zdominowanie instytucji naukowych przez biurokrację, wynikające z większej stabilności jej zatrudnienia w porównaniu do pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych (kadencyjność władz uczelnianych, czasowe umowy o pracę pracowników naukowych).

Brak instytucjonalnej ciągłości i trwania kompetencji organu, dominacja nieformalnych relacji i duża rola indywidualnych sympatii pracowników.

Formalizacja procedur, wynikająca zarówno z przyjętej i utrwalonej praktyki, jak i przeregulowania organizacji nauki w polskim systemie prawnym. Jednocześnie brak procedur wewnętrznych jasnych i zrozumiałych zarówno dla pracowników administracji, jak i dla pracowników naukowych.

Niski poziom merytoryczny części kadry administracyjnej, niedostateczne przygotowanie zawodowe, brak kwalifikacji do pełnienia funkcji i konkretnych zadań.

Niska kultura organizacyjna, rozmycie odpowiedzialności i niejasne podziały kompetencji, niespójność procedur decyzyjnych i realizacji konkretnych zadań.

Standaryzacja procesów pracy i wynikające z niej nawyki skłaniające do unikania przez pracowników niższego szczebla samodzielnych decyzji.

Brak zachęt finansowych i niski poziom wynagrodzeń skutkujący selekcją negatywną kandydatów.

Patologie systemu zatrudniania (m.in. nepotyzm).

ROZWIĄZANIA

Zatrudnianie nowych pracowników powinno się odbywać na podstawie otwartych konkursów, w których kluczowe powinny być kryteria merytoryczne.

Konieczne jest uelastycznienie systemu zatrudniania pracowników administracji w taki sposób, by możliwe było budowanie zespołów obsługujących poszczególne zadania.

Należy jasno określić wymagania dotyczące wykształcenia pracowników administracyjnych różnych szczebli, z możliwością uzupełnienia braków przez pracowników już zatrudnionych (np. znajomość języka angielskiego, kompetencje informatyczne).

Uczelnia zobowiązana jest prowadzić działania na rzecz doskonalenia kadr administracyjnych. Pracownicy muszą być motywowani do podnoszenia kwalifikacji poprzez dostępność szkoleń, system zachęt finansowych, a jednocześnie wprowadzenie jasnych kryteriów oceny pracownika. Awans pracownika powinien zostać uzależniony od oceny jego kompetencji.

Konieczne jest wprowadzenie systemu oceny kadr. Elementem oceny - oprócz kryteriów merytorycznych - powinny być także opinie pracowników naukowych i studentów. System ocen powinien działać motywująco na pracowników, ale jednocześnie stanowić mechanizm selekcji kadr, poprzez usuwanie pracowników niespełniających wymaganych standardów.

Zatrudnienie pracowników powinno w maksymalnym stopniu gwarantować im ochronę socjalną i stabilizację finansową.

System wynagradzania pracowników administracji musi uwzględniać ich merytoryczne zaangażowanie i być oparty na ocenie okresowej pracowników administracji, uwzględniającej znane wcześniej kryteria.

MODELE KARIERY NAUKOWEJ

Nauka nie jest produktem seryjnym. Naukowiec jest twórcą. Naukowcy muszą mieć możliwość realizowania swoich zadań w elastycznych i dopasowanych do ich potrzeb ramach formalnych.

CELE

UWAGI OGÓLNE:

Model kariery pracowników naukowo-dydaktycznych, dydaktycznych i naukowych zatrudnionych na uczelniach i w instytutach badawczych powinien być wielowariantowy i uwzględniać zarówno specyfikę jednostki zatrudniającej, jak i dyscyplinę naukową. Normy prawne powinny określać ogólne zasady, pozostawiając instytucjom naukowym maksimum swobody w doborze i kryteriach rekrutacji pracowników.

Pracodawca i pracownik powinni mieć swobodę określania zakresu obowiązków służbowych, w tym zwłaszcza pensum dydaktycznego oraz wynagrodzenia.

Stopień zaangażowania w dydaktykę oraz pracę naukową powinien skutkować zróżnicowaniem wynagrodzenia pracowników.

Modele ścieżek kariery powinny być zróżnicowane i elastycznie dopasowywać się do specyfiki instytucji i dziedziny wiedzy.

Pracownicy związani z nauką mogą realizować swe zadania w uczelniach publicznych i prywatnych, instytutach naukowych oraz działach naukowych przedsiębiorstw. Państwo w sposób szczególny winno wspierać pracowników instytucji publicznych.

Pracownicy zatrudnieni w instytucjach prywatnych i przedsiębiorstwach powinni być dopuszczeni do aplikowania o fundusze na badania naukowe na zasadzie konkurencyjności.

BARIERY

Ustawowe utrzymywanie jednego modelu kariery naukowej bez względu na specyfikę dyscypliny naukowej oraz bez uwzględniania potrzeb uczelni/instytutów badawczych i predyspozycji pracowników.

Ograniczenie możliwości autonomicznego realizowania długofalowej polityki kadrowej przez jednostki, na skutek obowiązywania jednego modelu zatrudniania pracownika etatowego (np. rygorystyczne ograniczenie czasu zatrudnienia asystenta i adiunkta bez habilitacji).

Utrzymywanie się patologicznych zjawisk dotyczących sposobów zatrudniania i procedur awansowych w jednostkach naukowych (zob. moduł Etyka).

Niska mobilność pracowników naukowych oraz dominacja modelu „chowu wsobnego” w instytucjach naukowych.

Niepełność finansowania i permanentny niedobór funduszy na utrzymanie miejsc pracy (zbyt niska dotacja budżetowa, niepokrywająca wydatków na wynagrodzenia pracowni-
cze), uniemożliwiający realizację spójnej, długofalowej polityki kadrowej w jednostkach. Skutkuje to narastającym, niebezpiecznym zjawiskiem odwrócenia piramidy zatrudnienia w wielu jednostkach (przewaga liczebna pracowników ze stopniem doktora habilitowanego nad pracownikami bez habilitacji) i powstawaniem luki pokoleniowej.

W wielu dyscyplinach pogłębiające się zjawisko negatywnej selekcji do zawodu lub w ogóle zahamowanie dopływu młodej kadry, wynikające ze złych warunków finansowych, braku stabilnych form zatrudnienia pracowników nauki, a tym samym braku możliwości planowania kariery naukowej w dłuższej perspektywie czasowej.

Blokada zatrudnieniowa, czyli nieobsadzanie lub wygaszanie zwalnianych etatów i brak nowych etatów - wynikające ze stanu budżetu i struktury zatrudnienia.

Unikanie zatrudniania na umowy etatowe na rzecz umów cywilnoprawnych (zlecenie i o dzieło) w celu obniżenia kosztów pracy. Skutkuje to prekaryzacją i pauperyzacją w szczególności młodszych pracowników naukowych.

Uchylanie się instytucji od zatrudniania na umowy o pracę potrzebnych pracowników, w oczekiwaniu na możliwość przerzucenia tego zadania na instytucje grantodawcze (wynagrodzenia z grantów).

Niska świadomość praw pracowniczych wynikających z przepisów Kodeksu pracy wśród pracowników nauki.

Stereotypy na temat ról społecznych pracowników różnej płci lub osób niepełnosprawnych, wpływające na sposób selekcji pracowników i ich traktowanie przez pracodawców i przełożonych.

Strach pracowników przed utratą pracy, skutkujący konformizmem, rezygnacją z samodzielności, z podejmowania ryzykownych projektów naukowych i niestandardowych działań dydaktycznych, popularyzatorskich i innych.

Wynikający z niestabilności zatrudnienia i braku jasnych perspektyw rozwoju kariery brak poczucia więzi pracowników z instytucją zatrudniającą, a tym samym brak zaangażowania zarówno w rozwój tej instytucji, jak i w inicjatywy służące społeczności akademickiej jako wspólnocie, niezwiązane bezpośrednio z obowiązkami służbowymi.

Obnizanie wymagań stawianym habilitacjom oraz przy uzyskaniu tytułu profesora. Mankamenty obecnej procedury habilitacyjnej wpływające na dewaluację prestiżu stopnia doktora habilitowanego. Odebranie, de facto, podmiotowości Radom Wydziałów/Instytutów w procesie habilitacyjnym i oddanie procedury habilitacyjnej w gestię Centralnej Komisji oraz powołanej przez nią komisji doprowadziło do zbiurokratyzowania samej procedury i rozmycia wymogów stawianych habilitantowi.

ROZWIĄZANIA

ZASADY OGÓLNE

Dotacja budżetowa musi w pełni pokrywać koszty zatrudnienia pracowników algorytmicznych. Niedopuszczalne jest przerzucanie części kosztów wynagradzania pracowników algorytmicznych na jednostki.

Dotacja budżetowa musi pokrywać koszty zatrudnienia pracowników niealgorytmicznych niezbędnych do obsługi infrastruktury służącej prowadzeniu działalności naukowej w jednostkach (bibliotekarze, laboranci, technicy). Niedopuszczalne jest finansowanie wynagrodzeń takich pracowników z dotacji algorytmicznej.

Konieczna jest pełna transparentność procedur zatrudnieniowych (konkursów).

Konieczna jest pełna transparentność postępowań doktorskich i habilitacyjnych (jawność dorobku, recenzji).

Jednostki powinny zostać zobowiązane do jasnego określenia procedur zatrudnieniowych, awansowych, zasad wynagradzania i karania pracowników, niezbędne jest ograniczenie uznaniowości w postępowaniu pracodawcy wobec pracownika.

W jednostkach należy stworzyć jasne i efektywne procedury odwoławcze od decyzji pracodawcy i przełożonych, procedury mediacyjne w przypadku konfliktów. Organy jednostek pełniące takie funkcje (mediatorzy, rzecznicy akademicki - ombudsmen, doradcy prawni) muszą mieć zagwarantowaną niezależność od nacisków zewnętrznych (zob. moduł Etyka).

W jednostkach należy powołać organy monitorujące przypadki mobbingu i wszelkich form dyskryminacji, prowadzące akcje edukacyjne przeciwdziałające tym zjawiskom oraz udzielające pomocy osobom doświadczającym mobbingu lub dyskryminacji. Organy te muszą mieć zagwarantowaną niezależność od nacisków zewnętrznych (zob. moduł Etyka).

Należy odciążyć pracowników naukowych i dydaktycznych od obowiązków organizacyjnych. Pracownicy realizujący projekty grantowe muszą mieć prawo do otrzymania zniżki pensum dydaktycznego i zwolnienia z obowiązków organizacyjnych na jasno określonych zasadach.

Konieczne jest obligatoryjne dopuszczenie do rad naukowych jednostek pracowników naukowych bez habilitacji w proporcji umożliwiającej wywieranie rzeczywistego wpływu na decyzje podejmowane przez te ciała kolegialne, m.in. w zakresie polityki kadrowej.

DOKTORAT W MODELU KARIERY

Główne etapy kariery wyznacza doktorat (zob. moduł Doktoranci).

Kariera przed uzyskaniem stopnia doktora może polegać na:

- kształceniu na III. etapie studiów, w ramach studiów doktoranckich;
- zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę w instytucie lub jednostce naukowej na stanowisku asystenta bez doktoratu;

- przygotowywaniu doktoratu z wolnej stopy (w tym wypadku wyłącznie w formule doktoratu zawodowego (zob. moduł Doktoranci).

Nadanie stopnia doktora uzależnione jest od wyników osiągniętych podczas studiów III. stopnia oraz pozytywnej oceny wyników samodzielnej i oryginalnej pracy badawczej wykonanych przez doktoranta.

Doktoraty nadawane osobom niebiorącym udziału w studiach III. stopnia wymagają udokumentowania równorzędnych osiągnięć w drodze egzaminów prowadzonych podczas przewodu doktorskiego.

Trzy ścieżki kariery

Pracownicy zatrudniani po doktoracie w uczelniach realizują **trzy różne ścieżki kariery**, w zależności od swoich decyzji oraz potrzeb pracodawcy. Pracownicy instytutów naukowych mają do wyboru dwie ścieżki kariery. Pracownicy realizujący te trzy ścieżki stanowią algorytmiczną grupę pracowników danej instytucji.

Ścieżki kariery w uczelniach publicznych

Na uczelniach powinny funkcjonować równolegle trzy ścieżki kariery:

- a. ścieżka dydaktyczna**, czyli odpowiednik dzisiejszego stanowiska wykładowcy, starszego wykładowcy czy docenta, przeznaczona dla wybitnych dydaktyków, praktyków zawodu (w wyższych szkołach zawodowych) i popularyzatorów nauki;
- b. ścieżka naukowa**, zbliżona do dzisiejszego stanowiska pracownika naukowo-dydaktycznego, z tym że obowiązki dydaktyczne zostałyby znacząco obniżone w stosunku do sytuacji obecnej (co najmniej o połowę);
- c. ścieżka wynalazczo-wdrożeniowa**, polegająca głównie na badaniach aplikacyjnych i wdrożeniach wyników tych badań do gospodarki, a także wypełnianiu roli łącznika uczelni z otoczeniem biznesowym.

Ścieżka dydaktyczna (od stopnia doktora) oraz wynalazczo-wdrożeniowa (od stopnia doktora) pozostawia możliwość uzyskania stopnia doktora habilitowanego pod warunkiem spełnienia wymogów stawianych habilitantom w zakresie dorobku naukowego.

Charakterystyka ścieżek kariery:

– Pracownik realizujący **ścieżkę dydaktyczną**:

- ma obowiązek prowadzenia zajęć dydaktycznych oraz promowania prac licencjackich i magisterskich;
- ma obowiązek opracowywania programów nauczania przedmiotów akademickich;
- prowadzi działalność związaną z popularyzacją wiedzy.

– Pracownik realizujący **ścieżkę naukową**:

- ma znacznie obniżone obowiązki dydaktyczne (np. do 90-120 godz.), ma prawo do promowania studenckich prac (licencjackich i magisterskich);
- ma obowiązek prowadzenia badań naukowych i publikacji ich wyników;
- ma obowiązek uczestniczenia w życiu naukowym poprzez udział w konferencjach, udział w konsorcjach i sieciach naukowych, stażach itp.

– Pracownik realizujący **ścieżkę wynalazczo-wdrożeniową**:

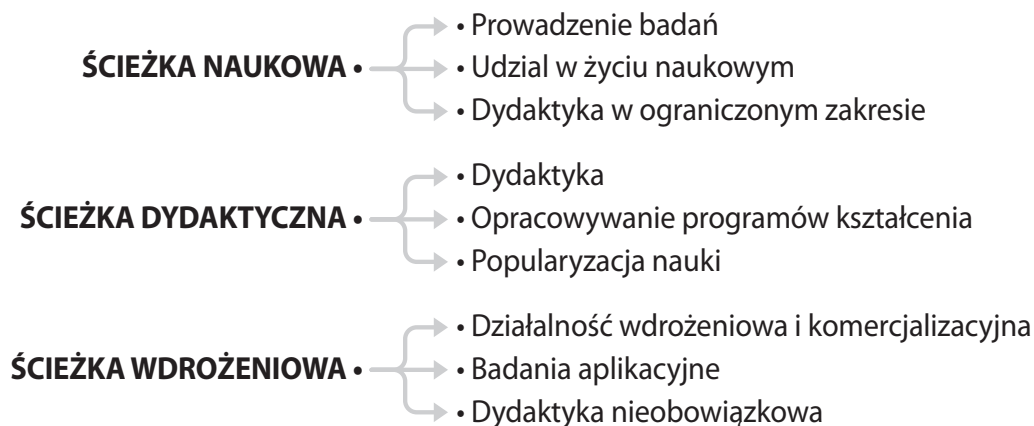
- ma prawo, lecz nie ma obowiązku, prowadzenia zajęć dydaktycznych oraz promowania studenckich prac licencjackich i magisterskich;
- ma obowiązek prowadzenia badań aplikacyjnych;
- ma obowiązek prowadzenia działalności wdrożeniowej i komercjalizacyjnej.

Możliwe jest tworzenie przez jednostki uczelni hybrydowych ścieżek kariery, tj. np. wynalazczo-dydaktycznej lub naukowo-dydaktycznej, w zależności od potrzeb. Obowiązki związane z takimi typami etatów określane byłyby w warunkach zatrudnienia i wpływały na stosowane kryteria oceny osiągnięć pracownika.

Ścieżki kariery w instytutach naukowych (docelowo w sieci instytutów naukowych)
W instytutach naukowym przewidziane są wyłącznie **ścieżka naukowa** oraz **ścieżka wynalazczo-wdrożeniowa**.

Warunkiem zatrudnienia w instytucie naukowych jest uzyskanie doktoratu w innej jednostce naukowej lub w wypadku badaczy, którzy uzyskali doktorat w tym instytucie, odbycie stażu naukowego (np. postdoc) w innej jednostce badawczej lub uczelni. Instytuty mogą łączyć oba kryteria, rekrutując swoich pracowników.

Trzy ścieżki kariery pracowników nauki



HABILITACJA

Uwagi ogólne:

Postuluje się utrzymanie habilitacji, jednak konieczne jest podniesienie wymogów, jakie spełnić musi habilitant. Habilitacja powinna być traktowana przede wszystkim jako procedura projakościowa i certyfikacyjna, potwierdzająca wysokie kompetencje naukowe. Habilitacja nie musi stanowić obowiązkowego etapu kariery. Postuluje się rozdzielenie procedury uzyskiwania stopnia naukowego doktora habilitowanego od procedur zatrudnienia (rotacja). Uzyskanie habilitacji jest bezwzględnym warunkiem kształcenia doktorantów i promowania doktoratów (prowadzenia zespołów badawczych z udziałem doktorantów) oraz uczestniczenia w roli recenzenta w procedurach habilitacyjnych. Stanowi też jeden ze składników oceny minimum kadrowego jednostki.

1. Pracownik naukowy ze stopniem doktora może ubiegać się o habilitację, jednak do niego należy decyzja, czy i kiedy wystąpi o wszczęcie procedury habilitacyjnej.

2. Podstawą nadania habilitacji jest uzyskanie pozytywnej oceny dorobku:

- naukowego (publikacje, udział w konferencjach, udział w konsorcjach i sieciach naukowych, zdobyte granty itd.; zaleca się, by jednym z istotnych kryteriów oceny dorobku naukowego brany pod uwagę w przewodzie habilitacyjnym było odbycie stażu podoktorskiego);
- dydaktycznego;
- popularyzatorskiego.

Ocenie podlega dorobek uzyskany po doktoracie.

3. Prawo nadawania stopnia doktora habilitowanego mają wyłącznie rady wydziałów i instytutów o kategoriach A i A+.

4. Kryteria oceny dorobku habilitacyjnego dla danej dyscypliny określa rada wydziału/instytutu przeprowadzająca procedurę. Badania o charakterze inter- i transdyscyplinarnym (międzyobszarowym) mogą być wspierane poprzez określenie udziału dorobku z dyscypliny wiodącej i dziedzin pokrewnych oraz włączanie w procedurę recenzentów reprezentujących specjalności spoza głównej dziedziny habilitacji.

5. Jednostki otrzymują z budżetu środki na finansowanie procedur habilitacyjnych bez względu na to, czy zakończą się one wynikiem pozytywnym, czy negatywnym. Uprawnienie do nadawania stopni naukowych nie może stanowić kryterium parametryzacji jednostek naukowych.

6. Etapy procedury habilitacyjnej:

- Kandydat zgłasza wniosek do wybranej rady wydziału spełniającego warunek zapisany w pkt. 3, nie może być to jednak rada wydziału (instytutu), na którym habilitant jest zatrudniony;
- W wypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku kandydata, rada wydziału wskazuje 10 kandydatów na recenzentów ze stopniem doktora habilitowanego, z których co najmniej 8 pochodzi spoza składu rady i spoza macierzystego wydziału habilitanta;
- Centralna Komisja ds. Stopni i Tytułów wybiera spośród zgłoszonych kandydatów 5 recenzentów. CK ma prawo wyboru kandydatów spoza zgłoszonych przez radę wydziału, o ile jest to uzasadnione względami merytorycznymi;
- Wskazana rada wydziału na podstawie recenzji decyduje o nadaniu stopnia doktora habilitowanego. W wypadkach, kiedy istnieją uzasadnione wątpliwości co do jakości dorobku habilitanta (1. lub 2. negatywne recenzje), rada wydziału ma prawo ustalić dodatkowe wymogi, które powinien spełnić habilitant (np. wykład habilitacyjny itp.);
- CK ustala szczegółowe uregulowania dotyczące przebiegu procedury habilitacyjnej, kontroluje jakość postępowania habilitacyjnego i jego prawomocność, a także pełni funkcje odwoławcze i mediacyjne w wypadku konfliktów powstałych między habilitantem a innymi uczestnikami postępowania habilitacyjnego. Członkowie CK w trakcie trwania swej kadencji nie mogą pełnić funkcji recenzentów w postępowaniach habilitacyjnych.
- Habilitant ma prawo wnioskowania o wykluczenie z grona potencjalnych recenzentów jednej osoby, jeśli zachodzi uzasadniona obawa nierzetelności lub konfliktu osobistego.
- Z procedury habilitacyjnej wyłączone są wszystkie osoby, których relacje z habilitantem mogą powodować konflikt interesów.

PROFESURA TYTULARNA

Postuluje się zniesienie profesury tytularnej, tzw. belwederskiej, należy pozostawić jedynie stanowiska profesora nadzwyczajnego i zwyczajnego uczelni/instytutu badawczego.

Uzasadnienie:

Obecnie średni wiek przyznawania profesury tytularnej jest bliski wiekowi emerytalnemu. Profesura tytularna ma obecnie charakter w zasadzie honorowy. Osiągnięcie samodzielności naukowej w proponowanym modelu będzie dokumentowane habilitacją, a podniesienie wymogów habilitacyjnych powinno zahamować przyrost pracowników samodzielnych bez stosownego dorobku/kwalifikacji. Każdy pracownik podlega ocenie okresowej, również ten zatrudniony na stanowisku profesorskim, a zatem dążenie do osiągnięcia profesury tytularnej nie powinno stanowić głównej motywacji do kontynuowania pracy na wysokim poziomie. Uczynienie z habilitacji skutecznego narzędzia certyfikacji jakości badań i jednocześnie urealnienie systemu ocen okresowych i zlikwidowanie profesury tytularnej powinno sprawić, że pracownicy naukowcy z habilitacją przestaną podporządkowywać dalszy rozwój swych karier konieczności zdobycia kolejnego awansu. Uważamy, że wpłynie to korzystnie na sposób dobierania problematyki badawczej przez samodzielnych pracowników naukowych i ich gotowość do angażowania się w nowatorskie, a więc ryzykowne, projekty badawcze. Należy też dodać, że procedura awansu profesorskiego jest kosztowna, szczególnie biorąc pod uwagę jej jedynie prestiżowy walor. Wymóg wypromowania trzech doktorów do uzyskania tytułu znacząco wpływa na obniżanie standardów stawianych doktoratom. Ostatni „wysyp” profesur przyznawanych pod rygorem ustawy sprzed jej nowelizacji de facto pokazał dewaluację tego tytułu.

OCENA PRACOWNIKA

Ocena pracownika dokonywana jest w czterech obszarach aktywności. Oceniane są:

- dorobek naukowy,
- dydaktyka,
- popularyzacja wiedzy,
- działalność administracyjna na rzecz jednostki/uczelni.

W zależności od realizowanej ścieżki kariery oraz wymogów zawartych w umowach o pracę inaczej określane są wagi poszczególnych części oceny. Realizowanie ścieżki wynalazczo-wdrożeniowej oznacza włączenie do kryteriów oceny efektów pracy w zakresie patentowania i wdrożeń.

Jednostki ustalają wewnętrzne szczegółowe kryteria oceny pracowników. Kryteria te znane są pracownikom (np. przedstawiane jako aneks do umowy o pracę) i nie powinny ulegać zmianie przez cały okres poddawany ocenie.

Kierownicy jednostek powinni powierzać funkcje w komisjach oceniających osobom obdarzanym prestiżem i zaufaniem. Zalecane jest włączanie do tych zespołów pracowników spoza jednostki. (Praca w komisji oceniającej pracowników powinna być szczególnie wysoko ceniona w dorobku badacza do takiej funkcji powoływanego).

Kryteria oceny pracowników naukowych powinny koncentrować się na jakości, a w minimalnym stopniu na kryteriach ilościowych, np. liczba publikacji, wypromowanych magistrów, itd. Największy nacisk powinien zostać położony na merytoryczną ocenę jakości. Zalecana jest np. ocena jakościowa (na zasadzie peer-review) wybranych przez pracownika publikacji, a nie ocena bibliometryczna całego jego dorobku, oraz osiągnięć wypromowanych uczniów, a nie ich łącznej liczby.

Kryteria oceny pracowników dydaktycznych powinny koncentrować się na jakości prowadzonych zajęć. Ocena jakości dydaktyki powinna łączyć dwa elementy: opinie studentów oraz ocenę dokonaną przez powołaną do tego celu komisję hospitacyjną. W ocenie powinno się uwzględniać takie elementy jak wartość opracowywanych programów kształcenia, różnorodność metod kształcenia, aktywność popularyzatorska. Zalecana jest ocena osiągnięć wypromowanych uczniów, a nie ich łącznej liczby.

Ocena pracowników bez habilitacji, zatrudnionych na uczelniach publicznych oraz w instytutach naukowych, odbywa się co 3 lata, bez względu na realizowaną ścieżkę kariery.

Ocena pracowników ze stopniem doktora habilitowanego zatrudnionych na uczelniach publicznych oraz w instytutach naukowych dokonywana jest co 4 lata. Rekomendujemy wykorzystywanie w ocenie pracownika ze stopniem doktora habilitowanego niezależnych recenzentów zewnętrznych. W połowie okresu oceny, a zatem po 2. latach pracy, zalecane jest, by pracownicy składali sprawozdanie zawierające elementy samooceny w czterech obszarach aktywności branych pod uwagę w ocenie.

Od oceny przysługuje pracownikowi prawo odwołania. Jednostka określa zasady i wskazuje organ uprawniony do rozpatrywania takich odwołań.

W wypadku oceny negatywnej rektor, dziekan (w zależności od zasad obowiązujących w jednostce) lub dyrektor instytutu badawczego może zwolnić pracownika, a w przypadku dwóch kolejnych ocen negatywnych ma obowiązek zwolnienia pracownika. Pracownik, który otrzymał jedną ocenę negatywną, może wystąpić do rektora/dziekana/dyrektora z wnioskiem o zmianę umowy o pracę i określenie w niej działań naprawczych.

POLITYKA KADROWA

Jednostki mają swobodę w kształtowaniu polityki kadrowej. Określają pożądane ścieżki kariery zatrudnianych pracowników i rozliczają ich z realizacji powierzonych im obowiązków.

Zalecane jest, by kryteria konkursów na nowe stanowiska pracy były formułowane możliwie ogólnie, tak by dopuszczały dużą liczbę kandydatów. Członkowie komisji konkursowej powoływani są przez rady jednostek, na wniosek dziekana/dyrektora, a w jej skład wchodzi kompetentni pracownicy z dziedziny, której dotyczy konkurs. Skład można uzupełniać o osoby spoza jednostki zatrudniającej. Należy wykluczać potencjalny konflikt interesów pomiędzy członkami komisji a kandydatami. Dokumenty konkursowe powinny być traktowane jako informacja publiczna i w całości publikowane w internecie, (tj.: ogłoszenie konkursu i jego warunki, lista kandydatów, dokumenty składane przez kandydatów, z wyłączeniem danych objętych ochroną oraz protokół posiedzenia komisji konkursowej). Proces rekrutacyjny powinien odbywać się zgodnie z zasadami europejskiego Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

W umowach o pracę pracodawcy precyzyjnie określają wymagania względem pracownika w zależności od realizowanej przez niego ścieżki kariery, w tym warunki dotyczące czasu na uzyskanie stopnia naukowego, spodziewanych osiągnięć naukowych i dydaktycznych. Pracodawca, w oparciu o wyniki okresowej oceny pracownika, może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem niewypełniającym należycie zadań określonych w umowie. Zasady pracy i wymagania opisane w umowach o pracę powinny różnić się w zależności od typu jednostek i uczelni oraz dziedziny wiedzy.

Pracodawcy (jednostki) prowadzą transparentny proces okresowej oceny pracowników, obejmujący ocenę ich osiągnięć naukowych, dydaktycznych, popularyzacji wiedzy, pracy administracyjnej i z zakresu wdrożeń.

Jednostka może zatrudnić pracownika na umowę o pracę na czas określony bądź nieokreślony. (Zatrudnianie pracowników na czas nieokreślony powinno pozytywnie wpływać na akredytację jednostki, w zakresie relacji pracodawca-pracownicy.) Rekomendujemy niezatrudnianie pracowników pracujących w pełnym wymiarze czasu na umowy cywilnoprawne.

Jednostki zatrudniają pracowników naukowych, dydaktycznych i wynalazczo-wdrożeniowych na stanowiskach asystenta, adiunkta, profesora nadzwyczajnego i zwyczajnego.

Jednostki zapewniają warunki do doskonalenia kompetencji zawodowych pracowników poprzez wprowadzanie systemów mentorskich, tutorskich, doskonalenia dydaktycznego, szkoleń specjalistycznych.

Jednostki uzyskują dodatkowe punkty w akredytacji za prowadzenie programów powrotu do pracy po przerwie wynikającej z obowiązków opiekuńczych lub zdarzeń losowych (urlop zdrowotny, urlop wychowawczy/rodzicielski), za programy monitorowania karier, zapewnienie infrastruktury dla osób z małymi dziećmi, promocję wyników i osiągnięć płci niedoreprezentowanej (zwykle kobiet), prowadzenie badań z uwzględnieniem perspektywy płci (gender innovation).

Jednostka zapewnia zbalansowaną reprezentację kobiet i mężczyzn we wszystkich ciałach kolegialnych.

PRAWA PRACOWNICZE

Prawa pracownicze opierają się na zapisach polskiego prawa pracy oraz Europejskiej Karty Naukowca.

Pracownicy nie mogą być zmuszani do wykonywania zadań wykraczających poza zakres ich obowiązków określonych w umowie o pracę.

Pracownicy nie mogą być zmuszani do wykonywania obowiązków służbowych w czasie trwania urlopu wypoczynkowego, zdrowotnego i rodzicielskiego/wychowawczego.

Pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia pracownikowi wyposażonego miejsca pracy. Pracownik nie może być zmuszany do finansowania podstawowego wyposażenia (meble, sprzęt komputerowy) i pomocy dydaktycznych z własnych środków.

Pracownik pełniący obowiązki administracyjne ma prawo do zmiany zakresu dotychczasowych obowiązków poprzez aneks do umowy o pracę, w którym możliwe jest ograniczenie wymagań dydaktycznych i naukowych związanych z realizowaną przez niego ścieżką kariery.

Pracownik ma prawo wydłużenia terminów awansowych, ocen okresowych o udokumentowany czas pełnienia obowiązków opiekuńczych (wobec wstępnych, zstępnych) lub okres przebywania na zwolnieniu związanym z ciężką chorobą.

Niedopuszczalny jest mobbing oraz dyskryminacja pracowników ze względu na płeć, wiek, wyznanie, sytuację rodzinną, orientację seksualną (zob. moduł Etyka).

DOKTORANCI

Doktoranci to przyszłość nauki w Polsce. Przyszłość ta zależy od jakości ich pracy i warunków, w których działają.

CELE

Celem trzeciego poziomu studiów jest kształtowanie elity społecznej (w tym intelektualnej), tj. osób pracujących w przyszłości zarówno w sferze nauki, jak i w biznesie, administracji państwowej, edukacji oraz w innych dziedzinach.

Studia doktoranckie powinny stawiać uczestnikom wysokie wymagania, a kandydatów powinny cechować motywacja i zdolności, by tym wymaganiom sprostać. Należy stworzyć warunki (wy)kształcenia najlepszych, nie zaś promować powszechność tych studiów, która skutkuje ich masowością i obniżeniem poziomu.

Studia doktoranckie przygotowują do samodzielności badawczej albo są kolejnym stopniem rozwoju zawodowego, pozaakademickiego.

Doktorat można zdobyć poprzez studia doktoranckie lub eksternistycznie - albo jako pracownik jednostki nadającej stopień naukowy, albo z wolnej stopy. Doktoraty z wolnej stopy mają wyłącznie charakter doktoratów zawodowych.

Wprowadza się podział na dwie podstawowe formy doktoratu (a) doktoraty akademickie - tradycyjne i (b) doktoraty profesjonalne, zawodowe. Ma to znaczenie dla procesów otwierania się uniwersytetu na biznes i inne środowiska (samorząd, edukacja, administracja). Doktorat zawodowy jest realizowany w obszarze wiedzy, nie zaś w dyscyplinie (ze względu na swoją aplikacyjność).

Studia doktoranckie są kompleksowym i spójnym procesem kształcenia w zakresie efektów intelektualnych, behawioralnych i społeczno-moralnych. Postuluje się zatem uelastycznienie programów studiów doktoranckich. Programy studiów doktoranckich mogą być dziedzinowe, ale także interdyscyplinarne i wieloobszarowe. Mogą to być również programy doktoratów dla osób pracujących, zaoczne, 40+, realizowane w systemie part-time, dla osób z dysfunkcjami, niepełnosprawnością. Możliwe są tzw. doktoraty zamawiane.

BARIERY

Programy studiów doktoranckich i forma ich realizacji nie zaspokajają oczekiwań tak doktorantów pragnących kontynuować działalność naukową, jak i tych, którzy kariery takiej nie zamierzają realizować i decydują się na inne formy aktywności zawodowej.

Studia doktoranckie są wadliwie finansowane (niska dotacja w przeliczeniu na doktoranta); brak dostatecznej liczby stypendiów doktoranckich, brak funduszy na badania prowadzone przez doktorantów.

Pozycja prawna doktoranta nie została jasno zdefiniowana (student czy pracownik).

Doktoranci są wykorzystywani do nieodpłatnego wykonywania obowiązków dydaktycznych ponad przewidziane prawem minimum oraz obciążani obowiązkami organizacyjnymi.

Brakuje systemowych sposobów motywowania promotorów do stawiania wymagań doktorantom; nastąpiło rodzące patologie powiązanie awansu pracownika naukowego z faktem wypromowania określonej liczby doktorów.

Pobłaźliwie traktowane są przypadki łamania etyki naukowej wśród doktorantów (plagiaty, „turystyka akademicka”).

Pomimo zapisów o otwartej formie obrony rozprawy, decyzje podejmowane są wewnątrz zamkniętych środowisk uczelni.

Doktoranci są słabo reprezentowani we wspólnocie akademickiej.

ROZWIĄZANIA

Studia doktoranckie nie mogą mieć charakteru masowego. Wymaga to ustalenia bariery wejścia.

Osoba, która została przyjęta na studia trzeciego stopnia, powinna mieć zapewnione finansowanie przez cały okres trwania studiów (z cykliczną i stałą weryfikacją postępów swej pracy). Dotyczy to zarówno imiennego stypendium, jak i funduszy na badania naukowe.

Konieczne jest uregulowanie statusu doktorantów jako pracowników. W przypadku doktorantów pracujących w jednostce naukowej w pełnym wymiarze czasu powinni być oni zatrudniani na czas trwania doktoratu (4 lub 5 lat) na stanowiskach asystentów.

Powinna być prowadzona ewaluacja studiów trzeciego stopnia w formie audytu zewnętrznego. Należy kontrolować programy, formy realizacji studiów, trafność zamierzeń i planów kształcenia, a także dorobek naukowy doktoranta i udział promotora w procesie kształcenia. Wydziały prowadzące studia trzeciego stopnia powinny uzyskiwać osobną akredytację w zakresie jakości studiów doktoranckich.

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.

Zaleca się prowadzenie programów wsparcia dla doktorantów (tj. mentoring, coaching akademicki, doradztwo w zakresie projektowania kariery akademickiej i pozaakademickiej), a także zajęć z tzw. umiejętności akademickich (pisanie prac we współpracy, przysposobienie etyczne, prawo autorskie, kwestia unikania plagiatów).

Należy monitorować dystrybucję środków przeznaczanych na rozwój naukowy doktoranta, by uniknąć np. „efektu św. Mateusza”.

Komisje oceniające dorobek doktoranta i opiniujące dopuszczenie do obrony powinny być złożone w całości z osób spoza danej uczelni i/lub należy powołać zewnętrzne komisje przeprowadzające egzaminy doktorskie. Dodatkowym czynnikiem branym pod uwagę może być afiliacja recenzenta: powinien być afiliowany przy jednostce o równej lub wyższej kategorii naukowej.

Należy włączyć do kryteriów oceny promotorów sukcesy naukowe ich doktorantów.

POPULARYZACJA

Nauka pełni służebną rolę w społeczeństwie. Obowiązkiem ludzi nauki jest dzielenie się wiedzą i wynikami swoich badań. Bardziej wyedukowane społeczeństwo to wzrost kapitału społecznego, świadomości obywatelskiej i stopnia uczestnictwa w kulturze.

Popularyzacja odgrywa ważną rolę w budowaniu dialogu nauki ze społeczeństwem oraz podnosi świadomość konieczności ponoszenia przez państwo nakładów na naukę. W przypadku badań finansowanych ze środków publicznych obowiązkiem naukowców jest przekazywanie społeczeństwu jasnej i zrozumiałej informacji, na co przeznaczone są środki pochodzące z podatków. Upowszechnianie wiedzy stanowi także ważny czynnik podnoszenia poziomu kulturowego i cywilizacyjnego społeczeństwa, ułatwia zrozumienie złożonych zjawisk współczesnego świata, daje narzędzia intelektualne do krytycznej oceny skutków decyzji podejmowanych przez władze państwowe, a tym samym przyczynia się do kształtowania społeczeństwa obywatelskiego.

CELE

Popularyzacja powinna stanowić jedną z najważniejszych (obok badań i dydaktyki) sfer działalności pracownika nauki, podlegającą ocenie w procedurach awansowych; otwarte upowszechnianie wyników badań powinno być premiowane.

Rozwój aktywności popularyzatorskiej i otwarcie się środowisk naukowych na świat pozaakademicki wpłynie na zwiększenie zaufania społecznego wobec naukowców i przyczyni się do większego zrozumienia znaczenia ich pracy.

Uniwersytety otwierają się na otoczenie społeczne jako centra upowszechniania wiedzy i dyskusji o ważnych problemach społecznych.

W procesie upowszechniania wiedzy środowiska naukowe współpracują z organizacjami trzeciego sektora, NGO-sami, centrami nauki itp.; współpraca ta może być realizowana na wiele sposobów (kursy, szkolenia, wykłady, warsztaty, organizowanie festiwali nauki, pikników naukowych i innych imprez popularyzatorskich) w zależności od dostępnego potencjału – zarówno instytucjonalny, jak i społeczny.

W poszczególnych jednostkach (instytutach badawczych, uczelniach) działają rzecznicy upowszechniania nauki (osoby wskazujące specjalistów kompetentnych do udzielenia informacji w danej dziedzinie, ze szczególnym uwzględnieniem bibliotekarzy).

Upowszechnianie wiedzy odbywa się także przez otwarte upowszechnianie wyników badań. Proces ten prowadzą biblioteki akademickie, tworząc elektroniczne platformy repozytoryjne różnego typu (dla publikacji pracowników, doktoratów, surowych danych badawczych czy materiałów edukacyjnych). Biblioteki dbają także o widoczność tych zasobów w sieci, stosując standardy międzynarodowe w zakresie upowszechniania wiedzy.

BARIERY

Brak spójnej polityki rządowej i ministerialnej (MEN, MNiSW), zmierzającej do upowszechniania wiedzy, określenia grup docelowych, celów działań, ich form.

Brak polityki finansowania popularyzacji nauki.

Brak instytucjonalnego wsparcia dla lokalnych ośrodków, zajmujących się popularyzacją nauki.

Brak zachęt systemowych dla naukowców, skłaniających ich do włączenia się w popularyzację nauki w Polsce.

Brak narzędzi umożliwiających naukowcom dzielenie się wiedzą z nieprofesjonalistami - na żadnym poziomie edukacji nie naucza się metod atrakcyjnej i zrozumiałej prezentacji wyników.

Słabe sieci powiązań między środowiskami akademickimi a nauczycielskimi i szeroko rozumianym otoczeniem społecznym.

Brak tradycji organizowania rzeczowych debat na istotne społecznie tematy.

ROZWIĄZANIA

Zwiększenie liczby grantów na popularyzację i wydłużenie czasu ich trwania. Wydzielenie osobnego funduszu przeznaczonego na granty popularyzatorskie i działalność upowszechniającą wiedzę.

Uwzględnienie aktywności popularyzatorskiej w systemie ewaluacji jednostek naukowych.

Uwzględnienie aktywności popularyzatorskiej w systemie oceny okresowej pracownika naukowego i w ocenie dorobku pracownika w postępowaniach o nadanie stopnia oraz w procedurach awansowych.

Wprowadzenie dydaktycznej ścieżki kariery (zob. moduł Model kariery) dla pracowników uczelni zainteresowanych popularyzacją wiedzy.

Wyposażenie studentów w umiejętności prezentacji wiedzy naukowej.

Wpisanie bibliotek akademickich do programów popularyzatorskich jako tych jednostek, które instytucjonalnie są odpowiedzialne za szerokie i otwarte upowszechnianie wiedzy. Wsparcie bibliotek w zakresie technologicznym i szkoleniowym tak, by mogły na bieżąco podnosić kwalifikacje zawodowe swych pracowników i śledzić trendy rozwojowe związane z nowoczesnymi formami upowszechniania wiedzy.

Rozwinięcie narzędzi oceny technologii (technology assesment – TA) w konsultacjach społecznych. Rozbudowa form partycypacji w dialogu między nauką a społeczeństwem (np. panele obywatelskie w ramach rządowych agencji oceny technologii).

Rzeczywiste i traktowane poważnie zaangażowanie obywateli w kształtowanie strategii rozwoju nauki i edukacji – jako problemu kluczowego dla rozwoju całego społeczeństwa.

Stworzenie mechanizmów zachęcających sponsorów do współfinansowania popularyzowania nauki (np. poprzez ulgi podatkowe).

Wspieranie inicjatyw na pograniczu edukacji i popularyzacji, jak np. Fundusz na Rzecz Dzieci, Szkoła z klasą, Centrum Edukacji Obywatelskiej, uniwersytety dziecięce, uniwersytety trzeciego wieku itp.

Promocja kariery naukowej jako drogi życiowej prowadzona od szkoły podstawowej aż do studiów. Popularyzacja profesji naukowej wśród kobiet, ze szczególnym uwzględnieniem studentek uczelni technicznych (ze względu na drastyczny niedobór kobiet na kolejnych stopniach kariery naukowej w tym obszarze).

Wspieranie udziału różnych gatunków mediów w upowszechnianiu nauki, ze szczególnym uwzględnieniem docierania do środowisk lokalnych.

Zobowiązanie publicznych nadawców radia i telewizji do zwiększenia udziału audycji popularnonaukowych w ich ramówkach oraz prezentowanie ich w atrakcyjnym czasie antenowym.

W mediach publicznych zwiększenie roli audycji o charakterze debat publicznych z udziałem ekspertów, przedstawiających naukowe argumenty na konkretne tematy.

EDUKACJA

System nauki jest ściśle powiązany z organizacją edukacji. Dzisiejsi uczniowie i uczennice to jutrzejsi studenci, doktoranci i przyszłe kadry polskiej nauki. Obecność wiedzy naukowej w szkołach to warunek wykształcenia krytycznych, ciekawych świata i otwartych obywateli. Dlatego propozycja rozwoju nauki w Polsce nie może pominąć wybranych elementów systemu edukacji ściśle powiązanych z nauką.

CELE

Każda osoba kończąca szkołę powinna mieć wykształcone następujące cechy: ciekawość świata, umiejętność uczenia się, krytycyzm i odwaga zadawania pytań, a także umiejętność poruszania się w nowoczesnym świecie informacji, jej wyszukiwania, oceny i mądrej selekcji (także świadomość zagrożeń). Cechy te są równie ważne co podstawowa wiedza kierunkowa.

Zwiększenie nacisku na wykształcenie u uczniów umiejętności współdziałania i pracy w grupie. Proces ten musi rozpoczynać się na najwcześniejszych etapach edukacji i być kontynuowany przez cały tok kształcenia.

Zmiana sposobu nauczania przedmiotów ścisłych i przyrodniczych. Wszystkie szkoły w Polsce powinny być wyposażone w laboratoria przyrodnicze i szerokopasmowy dostęp do Internetu dla uczniów. Pracownie powinny być dostępne dla uczniów i uczennic również poza siatką zajęć szkolnych, na cele realizacji programów uczniowskich. Umiejętność pracy ze standardowym sprzętem laboratorium uczniowskiego musi wchodzić w skład szkolenia nauczycieli.

Ograniczenie testowych metod sprawdzania wiedzy, a jednocześnie poprawa procesu tworzenia zadań, aby zwiększyć liczbę i jakość zadań badających umiejętności złożone i myślenie problemowe. Wprowadzenie do szkół metodologii nauczania związanej z koncepcją PBL (Project/Problem Based Learning).

Poprawa kompetencji i jednocześnie statusu finansowego nauczycieli. Status nauczyciela musi być wysoki, a dostęp do zawodu limitowany egzaminem zawodowym. Nauczyciel musi być zobowiązany do stałego podnoszenia swych kwalifikacji zawodowych.

Utrzymanie przez wydziały uczelni specjalizacji dydaktycznych i nieprzenoszenie ich na wydziały pedagogiczne. Szkoły wyższe mające uprawnienia do kształcenia nauczycieli powinny podlegać restrykcyjnym procedurom ewaluacji, ze szczególnym naciskiem na poziom dydaktyki akademickiej, znajomość narzędzi pedagogicznych i poziom badań naukowych. Nauczyciel powinien być wykształcony w swojej dziedzinie tak jak pozostali studenci danego kierunku.

Uzależnienie prawa do kształcenia nauczycieli od posiadania przez daną jednostkę akademicką Szkoły Ćwiczeń, w której prowadzone będą badania pedagogiczne i programy szkoleniowe nauczycieli. Szkoły Ćwiczeń nie mogą być wyłącznie szkołami elitarnymi – muszą również pracować w środowiskach trudnych, ponieważ również w takich będą pracowali nauczyciele.

Włączenie szkół i uczelni w procesy integracji środowisk lokalnych, m.in. poprzez realizację projektów proponowanych przez uczniów i rodziców (np. w ramach nauki obywatelskiej). Środki na ten cel powinny być przewidziane w budżecie. Działania takie powinny być uwzględniane w ocenie jednostek akademickich.

Włączenie środowisk społecznych w proces dzielenia części funduszy związanych z edukacją na poziomie miejskim i szkolnym, realizowane w formie budżetu partycypacyjnego, z uwzględnieniem mechanizmów partycypacji wszystkich nauczycieli, uczniów i rodziców.

Podporządkowanie ewaluacji szkół nadrzędnej zasadzie budowania systemu wsparcia społecznego. Wiele z problemów edukacyjnych ma źródło w problemach społecznych, dlatego czasami poprawa jakości nauczania wymaga interwencji społecznej (pomocy psychologicznej, asystenta rodziny, streetworkera i innych służb opiekuńczych).

Realizacja w szkołach postulatu równego traktowania dziewcząt i chłopców w zakresie nauczania przedmiotów z zakresu STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) i niepowielania kulturowych stereotypów związanych z rolami społecznymi płci. Istotne jest zwłaszcza zweryfikowanie pod tym kątem podręczników szkolnych oraz odpowiednie przygotowanie/uwrażliwienie nauczycieli.

Nacisk na nauczanie kluczowych kompetencji niezbędnych do funkcjonowania w steknologizowanym świecie, wyposażenie młodych ludzi w wiedzę nie tylko o tym, jak korzystać z nowych technologii, ale też jak je współkształtować. Umacnianie w nich poczucia wpływu na ich przyszły rozwój. Dlatego krytycznie ważna jest jakość nauczania przedmiotów informatycznych i ścisłych.

BARIERY

Brak powszechnej współpracy pomiędzy przedszkolami/szkołami a lokalnym środowiskiem, tj. organizacjami pozarządowymi, samorządami, instytucjami kultury, lokalnymi uczelniami wyższymi, itp.

Niski poziom uspołecznienia szkoły - o procesie dydaktycznym i wychowawczym decydują przede wszystkim władze szkoły oraz grono pedagogiczne. Brak systematycznej współpracy/partnerstwa pomiędzy nauczycielami, uczniami, rodzicami i dyrekcją (w postaci dobrze funkcjonujących rad szkół).

Rodzice nie są traktowani jak współgospodarze szkół, do których chodzą ich dzieci - świadczą o tym niewielkie uprawnienia rad rodziców w szkołach. Jednocześnie niska jest świadomość i aktywność rodziców, a także słaba znajomość przysługujących im praw.

Obawa przed utratą autorytetu przez nauczycieli oraz braki w umiejętnościach komunikacyjnych i współpracy w zespole (przyzwyczajenie do dawno określonych ról).

Szkoły są często przestrzenią zamkniętą i/lub stanowią przestrzeń ze ściśle wyznaczonymi granicami pomiędzy strefami dla nauczycieli i strefami dla uczniów.

Współpraca z uczelniami zbyt często przyjmuje formę jednokierunkowych wykładów prowadzonych przez pracowników uczelni dla uczniów/nauczycieli. Brak inicjatyw opartych na partnerstwie tych dwóch środowisk łączących je we wspólnych projektach badawczych/naukowych/artystycznych.

Uczelnie oraz instytucje badawcze rzadko angażują się w stałą współpracę ze szkołami, polegającą na doradztwie, wspólnym tworzeniu projektów, wspieraniu nauczycieli przedmiotowych w ich pracy.

Brak zachęt/motywacji dla naukowców/wykładowców do popularyzacji nauki/pracy dydaktycznej.

W wielu wypadkach niski poziom studiów pedagogicznych i specjalizacji nauczycielskich (patrz np. TEDS-M), powiązane z tym słabe przygotowanie merytoryczne i niski status zawodu nauczyciela.

Środowisko szkolne sprzyja wypaleniu zawodowemu, obecne środki wspierające kadry nauczycielskie są niewystarczające (zbyt mało mentorów-metodyków, brak wczesnych interwencji w przypadku zjawisk negatywnych).

Ograniczenia czasowe - nauczyciele obciążeni obowiązkami biurokratycznymi nie znajdują czasu i energii na angażowanie się w zajęcia/projekty międzyśrodowiskowe. Sztywne wymogi programów nauczania dodatkowo utrudniają taką aktywność nauczycielską.

System oceniania niedopasowany do udzielania informacji zwrotnej, traktujący ucznia jako produkt. Zbyt duża liczba testów i ewaluacji uczniów i szkół.

Nieadekwatne metody dydaktyczne, nieprzystosowane do społeczeństwa informacyjnego. Brak rozwiązań uwzględniających zmieniającą się rolę nauczyciela – od źródła wiedzy w stronę opiekuna/opiekunki procesu edukacyjnego.

Niedostateczna liczba kadr ewaluacyjnych, co sprawia, że ocena szkoły jest ograniczona do oceny formalnej.

Słabe przygotowanie nauczycieli do radzenia sobie z trudnościami wychowawczymi, problemami społecznymi wśród uczniów.

Ograniczone środki na stołówki, świetlice środowiskowe, asystentów rodzinnych i formy polityki społecznej w trudnych środowiskach edukacyjnych.

ROZWIĄZANIA

Egzamin zawodowy nauczycieli powinien dzielić się na część teoretyczną (wiedza dziedzinowa) oraz praktyczną (długi staż z realnym kontaktem z mentorem).

Programy badawczo-wdrożeniowe Szkół Ćwiczeń muszą uwzględniać pracę z młodzieżą w trudniejszych środowiskach, rolę nauczycieli w systemie polityki społecznej (np. współpracę z asystentami rodziny).

Konieczne jest zwiększenie liczby narzędzi wspierających indywidualną pracę ze słabszymi nauczycielami, przy jednoczesnym ułatwieniu procedur zwalniania słabszych pracowników.

Szkołę tworzą uczniowie, nauczyciele, rodzice oraz organy prowadzące szkołę w partnerstwie z wybranymi instytucjami. Pożądane są elementy partycypacji w procesie podejmowania decyzji istotnych dla szkoły na każdym etapie edukacji (od uczniów szkół podstawowych wybierających zabawę aż po licealistów decydujących o fragmencie budżetu szkoły).

Niezbędne jest wprowadzenie zmian w kulturze szkolnej, dotyczących komunikacji, przepływu informacji, współpracy, współdziałania w projektach społecznych/badawczych (szkolenia).

Należy zredukować liczbę zajęć lekcyjnych w gimnazjum na rzecz realizacji projektów uczniowskich. Konieczne są dodatkowe fundusze na mentoring dla projektów uczniowskich, wsparcie naukowe (popularyzatorów) dla uczniowskich projektów badawczych. Projekty uczniowskie powinny być moderowane przez nauczycieli, grono pedagogiczne powinno być też dostępne dla uczniów potrzebujących konsultacji merytorycznych w procesie realizacji takich projektów.

Postuluje się powszechne wprowadzenie systemu oceniania kształtującego – od programów kształcenia nauczycieli, przez praktykę szkolną aż po kryteria ewaluacji szkół.

Konieczna jest poprawa jakości konsultacji społecznych w zakresie edukacji na poziomie gmin i MEN oraz wprowadzenie nowych narzędzi wspierających partycypację (np. sondaż deliberacyjny, budżety obywatelskie ukierunkowane na edukację).

Szkoła powinna otwierać się na współpracę partnerską z instytucjami naukowymi/kultury/pozarządowymi z lokalnego otoczenia

Naukowcy powinni być motywowani do angażowania szkół/młodzieży do projektów badawczych (np. projektów nauki obywatelskiej).

Należy rozbudować system motywacyjny dla wykładowców szkół wyższych, by zachęcać ich do pracy dydaktycznej lub popularyzującej naukę, szczególnie we współpracy ze szkołami i organizacjami pozarządowymi zajmującymi się edukacją. Zaangażowanie w tę działalność powinno być uwzględniane w ocenie okresowej pracownika i w postępowaniach awansowych. Sprzyjać temu powinno wprowadzenie ścieżki dydaktycznej jako modelu kariery pracownika szkoły wyższej (zob. moduł Model kariery).

Koła naukowe uczelni wyższych powinny częściej angażować się we współpracę z młodzieżą szkolną. Niezbędna jest aktywizacja środowisk studenckich w działaniach na rzecz upowszechniania wiedzy naukowej w szkołach i w organizacji wspólnych projektów studencko-uczniowskich.

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.

Kampanie społeczne typu „Zawód nauczyciel” oraz dodanie do kampanii „Zawód naukowiec” wymiaru współpracy ze szkołami.

OTWARTY DOSTĘP W NAUCE

Otwarty dostęp do wyników badań to sprawny przepływ informacji oraz łatwiejsza dyskusja naukowa. Otwarty dostęp to wydajna kontrola jakości badań i szybszy rozwój. Otwarty dostęp to lepsza widoczność polskiej nauki w świecie.

UWAGI OGÓLNE

Za wspieraniem idei otwartego dostępu do treści naukowych przemawiają następujące argumenty:

1. interes społeczny, tzn. prawo społeczeństwa do zapoznania się z wynikami badań w przeważającej części finansowanych ze środków publicznych;
2. uniknięcie wielokrotnego płacenia ze środków publicznych za ten sam produkt (np. finansowanie badań, finansowane publikacji w komercyjnym wydawnictwie, finansowanie zakupu publikacji lub subskrypcji);
3. interes naukowców, tzn. zwiększenie widoczności prac i ich cytowalności; ograniczenie zjawiska plagiatyzmu i ułatwienie weryfikacji jakości prac naukowych; łatwy i szybki dostęp do wyników badań i danych badawczych;
4. praktyki otwartościowe najlepszych światowych ośrodków naukowych (CERN, Max Planck Institute, uczelnie wyższe i donatorzy nauki);
5. ułatwienie działania systemów antyplagiatowych poprzez powiększanie porównawczej bazy tekstów.

Otwarcie dostępu do polskich publikacji naukowych powinno opierać się na działaniach już realizowanych przez instytucje nauki, zgodnie z wypracowanymi międzynarodowymi standardami open access (Dublin Core, OAI-PMH i innymi). Wykorzystując te doświadczenia, można stosunkowo szybko wdrożyć w Polsce podstawy modelu otwartego dostępu. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego powinno odegrać kluczową rolę jako instytucja inicjująca, integrująca, koordynująca i wspierająca działania innych instytucji.

CELE

Wprowadzenie obowiązku deponowania w repozytoriach prac naukowych powstałych w wyniku badań finansowanych ze środków publicznych. Dopuszczalne powinno być deponowanie postprintów i preprintów, a także wprowadzenie ograniczonego czasowo embarga, aby umożliwić badaczom opublikowanie prac w renomowanych wydawnictwach naukowych lub zakończenie procedur patentowych. Embargo to nie powinno być jednak dłuższe niż 12 miesięcy.

Promocja zielonego modelu otwartego dostępu do publikacji naukowych, polegającego na samodzielnej archiwizacji dorobku przez naukowców w repozytoriach instytucjonalnych (uczelnianych, instytutowych, dziedzinowych itd.).

Wprowadzenie obowiązku upubliczniania w sieci w modelu otwartym rozpraw doktorskich przyjętych do obrony na co najmniej 10 dni przed obroną; po obronie ich udostępnianie w repozytoriach z możliwością wprowadzenia embarga, jednak nie dłuższego niż 12 miesięcy. Wyłączone spod tego obowiązku mogą być jedynie prace objęte ochroną treści niejawnych.

Przechodzenie polskich czasopism naukowych do modelu otwartego.

Wypracowanie strategii udostępniania danych badawczych w szerokiej dyskusji ze środowiskiem naukowym.

Uznanie bibliotek akademickich za główne jednostki odpowiedzialne za prowadzenie zasobów otwartych, bibliotek cyfrowych, repozytoriów, za ich utrzymanie i rozwój. Biblioteki są też centrami upowszechniania kompetencji w zakresie modeli open access na uczelniach.

BARIERY

W środowisku naukowym niska świadomość korzyści z otwartego udostępniania wyników badań dla samych badaczy, jednostek organizacyjnych oraz społeczeństwa.

Opór wydawców komercyjnych.

Ograniczenia wynikające z prawa autorskiego. Niska świadomość naukowców w zakresie prawa własności intelektualnej i możliwości samodzielnego decydowania o swoich utworach.

Obawa części środowiska naukowego przed publicznym udostępnianiem swoich publikacji, wynikająca z ich niedostatecznej wartości merytorycznej.

Brak zrozumienia roli bibliotek akademickich w zakresie upowszechniania wyników badań naukowych (bibliografie, repozytoria, biblioteki cyfrowe).

Brak rozwiązań systemowych dla finansowania otwartego publikowania.

ROZWIĄZANIA

Wspieranie systemu istniejących repozytoriów instytucjonalnych oraz zobowiązanie do ich utworzenia jednostek finansowanych z budżetu, a nieposiadających takowych repozytoriów. MNiSW powinno stworzyć repozytorium „sieroce”, gromadzące materiały powstające w jednostkach niedysponujących repozytoriami lub z jednostek ulegających likwidacji.

Repozytoria instytucjonalne powinny być finansowane ze zwiększonej dotacji statutowej lub grantów przyznawanych na upowszechnianie wiedzy (DUN). Finansowanie repozytoriów może być elementem PO Wiedza, Edukacja, Rozwój.

Uzależnienie uzyskania środków budżetowych (np. DUN) przez czasopisma naukowe od wdrożenia przez nie polityki otwartościowej (publikacje na wolnych licencjach). Uwzględnienie kryterium publikacji w modelu otwartym w ewaluacji czasopisma.

Instytucje finansujące badania naukowe powinny przyjąć otwarte mandaty. W programach grantowych NCN, NCBiR i MNiSW powinny zostać przewidziane środki na finansowanie publikacji w modelu otwartym wyników badań prowadzonych ze środków przyznanych w trybie konkursowym.

MNiSW powinno wesprzeć naukowców w wynegocjowaniu z wydawcami komercyjnymi (zwłaszcza najsilniejszymi wydawcami zagranicznymi) takich warunków publikacji, które umożliwią realizację obowiązku udostępniania wyników badań w modelu otwartym.

Wzmocnienie roli bibliotek akademickich jako centrów kompetencji we wdrażaniu modeli open access. Działania edukacyjne skierowane do środowiska naukowego przybliżające idee otwartego dostępu do wyników badań i do danych naukowych.

Należy rozpocząć prace badawcze i analityczne nad możliwościami wprowadzenia modelu otwartego dla surowych danych badawczych.

ETYKA I DOBRE PRAKTYKI W INSTYTUCJACH NAUKOWYCH

Uczciwość, dobra wola, integralność akademicka i poczucie sprawiedliwości to fundamenty poszukiwania naukowej prawdy.

ZAŁOŻENIA OGÓLNE

Uniwersytet jest źródłem nonkonformistycznych postaw, dbałości o standardy postępowania i dobre praktyki. Ważne w nauce są m.in. odpowiedzialność społeczna, postęp technologiczny, cywilizacyjny i autonomia.

Otwartość, transparentność, popularyzacja wiedzy naukowej, zaangażowanie w działania lokalnej społeczności są ważnymi elementami życia naukowego.

Działalność naukowa motywowania jest celami poznawczymi, a nie celami instrumentalnymi (finansowymi, politycznymi, lobbystycznymi, ideologicznymi, psychologicznymi). O jej wartości decydują wyłącznie kompetencje merytoryczne badacza, a nie jego płeć, wiek, pochodzenie, wyznanie itp.

CELE

INSTYTUTY NAUKOWE I UCZELNIE

Władze jednostek naukowych i wydziałów jawnie przedstawiają swoje plany na najbliższą kadencję i są z nich rozliczane przez Radę Naukową.

Władze jednostki wspierają prowadzenie badań o najwyższym poziomie w danej dziedzinie, nawet wówczas, gdy nie przekłada się to na doraźne zyski i wysokie oceny rankingowe.

Ocena dorobku pracownika przeprowadzana jest wyłącznie na podstawie przesłanek merytorycznych. Bierze się w niej pod uwagę zarówno działalność naukową, dydaktyczną (w wypadku instytucji prowadzącej dydaktykę), jak i aktywność w zakresie popularyzacji wiedzy czy wdrożenia (w odpowiednich dziedzinach).

Konkursy na stanowiska są jawne, transparentne i otwarte, prowadzone są statystyki ze względu na płeć. Ogłoszenia o konkursach znajdują się w centralnym repozytorium na stronach właściwego ministerstwa oraz instytucji zatrudniającej. Zasady rekrutacji wzoruje się na zasadach opisanych w „Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”.

Monitorowane są przebiegi karier kobiet i mężczyzn, jednostka wdraża strategie zapobiegające spadkowi proporcji kobiet na kolejnych szczeblach kariery akademickiej. Obszary, w których występuje drastyczny niedobór kobiet na kolejnych, wyższych stopniach kariery akademickiej (m.in. nauki techniczne), powinny być przedmiotem szczególnych działań mających na celu wsparcie ich większej obecności.

Tryb i kryteria przyznawania podwyżek, dodatków funkcyjnych, premii i nagród są jawne.

Struktura wydatków z kosztów pośrednich w projektach badawczych jest ustalana przez władze jednostki w porozumieniu z kierownikiem projektu. Celem tych wydatków ma być poprawa możliwości realizacji projektu przez zespół kierownika grantu.

Władze instytucji stwarzają warunki do poszerzania wiedzy i umiejętności w zakresie zarządzania kadrami, negocjacji, motywacji pracowników, umożliwiają rozwój kompetencji miękkich niezbędnych w kierowaniu zespołem naukowym.

Władze jednostek publikują wyniki badań finansowanych z publicznych środków na zasadach wolnego dostępu, wspierają tworzenie i utrzymanie instytucjonalnych repozytoriów. Dobrą praktyką jest prowadzenie polityki otwartych danych.

W jednostce ustalone są procedury postępowania na wypadek ujawnienia niezgodnych z prawem lub etyką działań pracownika. Postępowanie takie prowadzone jest w trybie jawnym, a jego wynik podany do publicznej wiadomości. Wszystkie strony konfliktu mają prawo do prezentowania swojego stanowiska i ewentualnej obrony.

Doktoranci i pracownicy niższych i wyższych szczebli mają dostęp do rzecznika jednostki/uczelni/rady emerytowanych profesorów jako organów pełniących funkcje mediacyjne.

NAUKOWIEC

Zgodnie z wytycznymi „Kodeksu Etyki w Nauce”, przyjętym przez Zgromadzenie Ogólne PAN, naukowiec dokonuje wszelkich starań, by prowadzić badania zgodnie z najwyższymi standardami.

Zna swoje prawa i obowiązki względem:

- a. Studentów,
- b. Doktorantów,
- c. Podwładnych,
- d. Przełożonych.

W badaniach naukowych kieruje się celami poznawczymi i potrzebą rozwijania dyscypliny wiedzy, a nie doraźnym systemem ocen, wymogami agencji finansujących badania czy potrzebą mnożenia dorobku publikacyjnego.

Podejmuje się nieodpłatnie, często anonimowo, działań na rzecz społeczności uczonych i rozwoju nauki (m.in. recenzując dorobek naukowy, publikacje naukowe oraz wnioski grantowe i awansowe, a także poprzez udział w ciałach koleżeńskich).

Szanuje autorstwo swoich podwładnych (w tym studentów, doktorantów), ustalając udział w autorstwie i kolejność autorstwa ze wszystkimi podwładnymi zaangażowanymi w proces badania bądź przygotowanie publikacji, zgodnie ze stanem faktycznym.

Jest otwarty na nowe rozwiązania technologiczne, teorie sprzeczne z wcześniejszą wiedzą, współpracę z nauczycielami, dziennikarzami, przedstawicielami innych dyscyplin naukowych.

Posiada wiedzę i umiejętności pozwalające na świadome wybieranie etycznych rozwiązań, rozumie, czym jest plagiat, autoplagiat, mobbing, dyskryminacja.

Działa na rzecz jednostki, w której pracuje - unika zachowań niełojalnych wobec jednostki, unika konfliktu interesów, nie podejmuje pracy w jednostkach konkurujących na polu badawczym czy dydaktycznym z jednostką macierzystą.

Ma prawo, niezależnie od swej pozycji zawodowej, do korzystania z wiedzy i pomocy rzeczownika etycznego swej instytucji.

Zachowuje wymagane przez kulturę formy należytego zachowania, zwłaszcza wobec podwładnych (m.in. studentów, pracowników administracji, członków zespołu badawczego), okazuje im szacunek. Dąży do sprawiedliwego i opartego na przesłankach merytorycznych oceniania podwładnych, unika ocen o charakterze osobistym.

BARIERY

Lekceważenie postulatów związanych z etyką oraz pobłażliwość wobec naruszeń kodeksów etycznych.

Powszechne przyzwolenie na:

- a. naruszanie praw pracowniczych;
- b. ustawione konkursy na stanowiska;
- c. brak kultury w relacjach z podwładnymi i studentami;
- d. plagiaty, autoplagiaty, ściąganie, ghostwriting, prace dyplomowe na zamówienie;
- e. lekceważenie znaczenia ochrony własności intelektualnej;
- f. nielojalność naukowca wobec jednostki (praca na rzecz konkurencji);
- g. wykorzystywanie sprzętu do celów prywatnych/dorabiania;
- h. wyprowadzanie środków badawczych poza jednostkę;
- i. zaniżanie wymogów jakościowych oceny pracowników;
- j. dyskryminację i seksizm.

Poczucie bezkarności sprawców, bezradność poszkodowanych. Mało efektywna działalność komisji dyscyplinarnych w jednostkach naukowych.

Podporządkowanie ocen naukowców wymogom ocen parametrycznych instytucji, z pominięciem jakościowych zasad oceny dorobku przeprowadzanych z poszanowaniem najwyższych standardów dla danej dziedziny (koncentracja ilościowo rozumianej efektywności).

Upadek etosu naukowego i coraz mniejszy prestiż pracy naukowej.

Pomijanie osiągnięć kobiet, umniejszanie ich dorobku naukowego, kierowanie się uprzedzeniami i stereotypami dotyczącymi ról społecznych przypisanych płciom, niedorozwój kultury networkingu kobiecego.

Niewielka liczba zaangażowanych społecznie, nonkonformistycznych naukowców.

Skupienie wyłącznie na naukowej części rozwoju naukowca w oderwaniu od jego misji społecznej.

Zgoda na prowadzenie wtórnych, zachowawczych projektów.

Brak zachęty do podwyższenia jakości dydaktyki/popularyzacji/aktywności (wymogi ilościowe zamiast ocen jakościowych, wymogi liczby zadań organizacyjnych zamiast ocen wkładu jakości).

Kultura chałtur i dorabiania, która odbija się na poziomie podstawowej pracy naukowej oraz lojalności wobec instytucji macierzystej.

Zamknięcie środowiska na innych - na wiedzę tworzoną w innych ośrodkach, na dokonania światowe i potencjalnych pracowników z innych ośrodków.

Nepotyzm i „chów wsobny”. Nietransparentne procedury konkursowe wyłaniające osoby wcześniej związane z jednostką zatrudniającą. Procedury awansowe zależne od relacji osobistych i subiektywnych opinii przełożonych.

ROZWIĄZANIA

„ABC rzetelnego naukowca”.

Szkolenie etyczne na wzór szkoleń BHP dla każdego pracownika:

- ▶ Przedstawienie kodeksu etycznego. Wprowadzenie głównych pojęć: molestowanie, mobbing, dyskryminacja, plagiat, autoplgiat, własność intelektualna, lojalność instytucjonalna.
- ▶ Przedstawienie oczekiwanego modelu postaw i odnoszenia się do studentów, doktorantów oraz pracowników administracji, a także innych pracowników nauki pozostających w relacjach zależności służbowej, którym zawsze należy się szacunek.
- ▶ Przedstawienie zasad merytorycznej i etycznej dyskusji naukowej. Podkreślenie roli sporu wokół argumentów merytorycznych, a nie wokół cech oponenta.
- ▶ Przedstawienie zasad rozdzielania przez ludzi nauki ich kompetencji merytorycznych od ich poglądów pozanaukowych. Wskazanie wynikającej z tego zasady nieangażowania naukowego autorytetu w spory nienaukowe.

- ▶ Wpojenie zasady odpowiedzialności za słowo wypowiedziane podczas debaty naukowej oraz poza murami uczelni/institutu.
- ▶ Informacje o zasadach etycznych dotyczących odpowiedzialności badacza (rzetelność prowadzenia badań, zasady weryfikacji danych i ich prezentacji).
- ▶ Prowadzenie zajęć warsztatowych bazujących na konkretnych przykładach - case studies i PBL (Project/Problem Based Learning).
- ▶ Szkolenia prowadzone przez facylitatora wykorzystującego aktywne metody, znającego kontekst konkretnej dziedziny. Jednostka naukowa (instytut, wydział) wyznacza osobę facylitatora, który odbywa szkolenie organizowane przez właściwe ministerstwo. Szkolenia facylitatorów organizowane są w obszarach dziedzinowych.

„Ombudsmeni środowiskowi”.

Doradcy etyczni pracowników i władz jednostek:

- ▶ Powołanie instytucji wybieranych 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, interweniują w przypadku sytuacji problemowych, zgłaszają nadużycia do komisji dyscyplinarnych.

„Równość płci”.

Strategie niwelujące nieproporcjonalny udział płci na kolejnych szczeblach kariery:

- ▶ Wspieranie kobiet w wyborze ścieżki naukowej.
- ▶ Tworzenie sieci kontaktów i systemów mentorskich skierowanych do kobiet.
- ▶ Kierownicy jednostek zobligowani są do monitorowania reprezentacji płci na poszczególnych stanowiskach i w ciałach kolegialnych. Dbłość o adekwatną reprezentację we wszystkich strukturach.
- ▶ Dbłość 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).

- ▶ Jednostka niweluje bariery rozwoju karier akademickich kobiet poprzez tworzenie takiego środowiska pracy, w którym możliwe jest godzenie obowiązków zawodowych z innymi rolami społecznymi, w tym szczególnie rodzicielskimi (np. poprzez tworzenie przykładowych przedszkoli i żłobków).
- ▶ Powołanie na uczelni stanowiska rzecznika ds. zwalczania dyskryminacji.

„Transparentna instytucja”.

Strategie przeciwdziałania nieprawidłowościom w procedurach konkursowych, awansowych i funkcjonowaniu instytucji:

- ▶ Konkursy prowadzone są zgodnie z zasadami pełnej transparentności:
 - Instytucje wdrażają zasady ujęte w Europejskiej Karcie Naukowca oraz Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.
 - Konkursy na stanowiska naukowe i studia doktoranckie są ogłaszane na poziomie dyscypliny z katalogu dyscyplin MNiSW zamiast szytych na miarę konkursów określających szczegółowo kryteria, które ma spełniać kandydat.
 - Konkursy o charakterze ukierunkowanym ogłaszane są wyłącznie na stanowiska tworzone w ramach projektów badawczych.
 - Standardy naboru są tworzone według zasad Europejskiej Karty Naukowca.
 - Ogłoszenia o konkursach znajdują się w centralnym repozytorium na stronach właściwego ministerstwa. Nadzór nad przebiegiem konkursów na stanowiska finansowane ze środków budżetowych pełni przedstawiciel właściwego ministerstwa.
- ▶ Wyroki komisji dyscyplinarnych podawane do wiadomości publicznej i skoordynowane z systemem ocen w instytucjach naukowych.
- ▶ Otwartość i transparentność na poziomie prac dyplomowych i doktorskich, wspieranie repozytoriów służących publikacji wyników badań finansowanych z publicznych środków.
- ▶ Dostępna publicznie strona internetowa („BIP”) ze wszystkimi ważnymi dokumentami dotyczącymi zarówno ciał kolegialnych, jak i zarządzania finansami, kadrami w obrębie danej jednostki. Powinny być na niej publikowane:
 - pełne protokoły posiedzeń, procedur awansowych,
 - recenzje w przewodach i procedurach awansowych,
 - informacje o wynikach konkursów, wraz z wyczerpującym uzasadnieniem decyzji dla odrzuconych kandydatów,
 - 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 mają pełen dostęp do kluczowych dokumentów budżetowych, kalendarzy, protokołów, sprawozdań, przetargów. Mają też wpływ na kluczowe decyzje dotyczące losów jednostki.
- Wprowadzenie Karty Dobrych Praktyk jako podstawowego zbioru reguł etycznej pracy w jednostce naukowej.

„Plagiat stop”.

Ochrona własności intelektualnej na każdym etapie kariery:

- Programy antyplagiatowe dostępne na każdej uczelni.
- W celu zachowania konkurencyjności w szybko zmieniającym się środowisku cyfrowym umożliwienie korzystania z wielu rozwiązań antyplagiatowych, spełniających określone warunki jakości wyszukiwania i ochrony danych osobowych.
- Stworzenie możliwości technologicznych i prawnych do korzystania przez programy antyplagiatowe z jak najszerszej bazy porównawczej tekstów, w tym z zasobów otwartej nauki, repozytoriów prac dyplomowych i innych repozytoriów tekstów naukowych.
- Wprowadzenie możliwości wykorzystywania umieszczonych w repozytoriach utworów w ważnym celu społecznym, jakim jest sprawdzenie antyplagiatowe, nawet bez zgody twórcy.
- Szkolenia dla studentów oraz pracowników naukowych i dydaktycznych z ochrony praw własności intelektualnej oraz w korzystaniu z narzędzi do kontroli antyplagiatowej.
- Obowiązek kontroli antyplagiatowej wszystkich prac dyplomowych oraz stanowiących podstawę uzyskania stopnia naukowego (w tym prace doktorskie, monografie habilitacyjne, książki profesorskie).
- Chroniący anonimowość mechanizm zgłaszania nieprawidłowości przez pokrzywdzonych - m.in. studentów czy doktorantów, których prace z pogwałceniem prawa autorskiego zostały wykorzystane przez przełożonych lub przez osoby postronne świadome naruszenia czyjegoś prawa autorskiego.

„Punkt interwencji”.

Centralny system interwencyjny:

- ▶ Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego tworzy serwis internetowy, w którym studenci, doktoranci, pracownicy administracji oraz pracownicy nauki mogą z zachowaniem anonimowości zgłaszać uchybienia etyczne i zachowania problemowe.
- ▶ System usprawnia interwencje ministerstwa w sytuacji wątpliwości etycznych. Ministerstwo występuje do ombudsmenów w jednostce z prośbą o przedstawienie wyjaśnień.
- ▶ W sytuacji uzasadnionych zastrzeżeń dotyczących własności intelektualnej czy dyskryminacji w miejscu pracy ministerstwo zgłasza sprawę do komisji dyscyplinarnych danej jednostki, a przy braku odpowiedniej reakcji - do prokuratury.
- ▶ Uczelnie podpisują zobowiązanie do przestrzegania zasad etycznych i decydują o włączeniu do programu ochrony jakości procedur etycznych „Punkt interwencji”.

