

ZAŁOŻENIA DO PROJEKTU REFORMY NAUKI I SZKOLNICTWA WYŻSZEGO W POLSCE

WPROWADZENIE.....	1
MODEL KARIERY AKADEMICKIEJ I NAUKOWEJ.....	3
Uczelnia – stanowiska naukowo-dydaktyczne.....	4
Uczelnia – stanowiska naukowe.....	5
Uczelnia – stanowiska dydaktyczne.....	5
Instytut naukowy – stanowiska naukowe.....	6
Dzielenie stanowisk	6
Likwidacja zjawiska „wieloletowości” w szkolnictwie wyższym.....	7
STOPNIE NAUKOWE I TYTUŁ NAUKOWY.....	7
Stopień naukowy doktora.....	7
Uprawnienia doktora.....	7
Aspekty finansowe doktoratu.....	8
Uprawnienia wyższych uczelni do nadawania stopnia doktora.....	8
Stopień naukowy doktora habilitowanego.....	8
Uprawnienia doktora habilitowanego.....	9
Aspekty finansowe habilitacji.....	9
Uprawnienie jednostek do habilitowania.....	9
Tytuł naukowy profesora	10
Uprawnienia profesora.....	10
Aspekty finansowe postępowania o nadanie tytułu.....	10
Uprawnienie jednostek do występowania o nadanie tytułu naukowego profesora....	10
REFORMA POLSKIEJ AKADEMII NAUK.....	10
FINANSOWANIE BADAŃ NAUKOWYCH.....	11
FINANSOWANIE WYŻSZYCH UCZELNI.....	13
WSPIERANIE MOBILNOŚCI KADR.....	13
FINANSOWANIE W OKRESIE PRZEJŚCIOWYM (LATA 2009-2015).....	14

WPROWADZENIE

„Gospodarka oparta na wiedzy”, to jedno z haseł pojawiających się często w opasłych dokumentach wytwarzanych przez kolejne rządy Rzeczypospolitej Polskiej. Hasło to jest dzieckiem tzw. „Strategii Lizbońskiej” – zbioru zaleceń i pobożnych życzeń, które mają na celu przekształcenie Unii Europejskiej w przodującą technologicznie i konkurencyjną gospodarkę w skali globalnej, w perspektywie kilkunastu lat. Ze Strategii Lizbońskiej wynikają dla Polski zadania szczególnie trudne. Jeśli chcemy być znaczącym podmiotem w globalnej grze i współdecydować o swoim losie – czego nikt nie kwestionuje – musimy przede wszystkim dokonać radykalnych przewartościowań w świadomości społeczeństwa. Musimy w szczególności odejść od wciąż powszechnego przekonania, że wartość pracy mięśni jest większa od wartości pracy umysłowej, co praktyka dnia codziennego potwierdza w sposób bezlitosny, żeby porównać tylko prestiż społeczny i zarobki zawodów górnika i nauczyciela. Czas do unowocześnienia kraju jest wyjątkowo korzystny ze względu na sprzyjającą dla Polski sytuację międzynarodową, oraz dość szybki i stabilny rozwój gospodarczy. Ze zmianami trzeba się jednak spieszyć, bo sprzyjająca koniunktura nie będzie trwać wiecznie, a nauka i technologia rozwijają się w innych krajach, rozumiejących doskonale ich znaczenie dla własnej przyszłości.

Jak dotąd działania polityków nie stymulują pożądanых zmian, a często wywołują skutek przeciwny. Można odnieść wrażenie, że dominujące ugrupowania polityczne nie zaliczają dążenia do stworzenia w Polsce gospodarki opartej na wiedzy do celów strategicznych o najwyższym priorytecie. Tworzą projekty reform pełne wzniosłych idei, ale bez wskazania środków do ich realizacji. Co gorsza, większość proponowanych rozwiązań preferuje zmiany ilościowe kosztem dalszego obniżania jakości, albo sprawia wrażenie doraźnych

manipulacji, bądź przesunięcia funduszy, czynionych na zamówienie specyficznych grup interesu.

Niestety, taki właśnie charakter ma planowana obecnie reforma, opisana w dokumentach Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego i dostępnych na jego stronach internetowych. W przekonaniu autorów niniejszego tekstu, spis zasadniczych wad, proponowanych przez Ministerstwo zmian, wyznacza równocześnie listę warunków niezbędnych do powodzenia pożądanej reformy, kluczowej na drodze do stworzenia w Polsce gospodarki opartej na wiedzy.

Pierwszym mankamentem jest brak jasno i prosto sformułowanej wizji, jak ma wyglądać system, gdy wszystkie elementy zmian zostaną wprowadzone i jaki pożytek przyniosą one dla przeciętnego podatnika, który chcąc nie chcąc naukę i szkolnictwo wyższe finansuje? Sprawia to, że podatnik jest nieufny wobec zapowiedzi, że trzeba będzie ponieść koszty kolejnych transformacji. Wydaje się, że jedyny sposób pozyskania przychylności społeczeństwa dla tego procesu, to kampania informacyjna, nieuwikłana w bieżącą politykę i wolna od skojarzeń z interesami będących obecnie u władzy ugrupowań. Jest to bardzo ważny aspekt w przedsięwzięciu, które obliczone być musi na długie lata. Jesteśmy przekonani, że służyć temu może upowszechnienie wiedzy o organizacji nauki i szkolnictwa wyższego w krajach ze zbliżonego do nas kręgu kulturowego, gdzie gospodarka oparta na wiedzy jest faktem, odniosła sukces i przynosi obywatelom tych społeczeństw wymierne korzyści. Sądzymy, że można tu się oprzeć na przykładach wysoko rozwiniętych krajów Europy Kontynentalnej: na Niemczech, Francji i Szwajcarii. Można też wskazać spektakularny przykład głębokiej transformacji, jaka dokonała się ostatnio w Finlandii. Dzięki przemyślanym i hojnym inwestycjom w edukację i naukę, oparta na pozysku i eksporcie drewna, przestarzała i nieefektywna gospodarka tego kraju przekształciła się w jedną z najnowocześniejszych gospodarek wysokich technologii. Ten niewielki (liczący 4 miliony mieszkańców) kraj stał się jednym z globalnych graczy w strategicznym obszarze technologii komunikacyjnych. Skoro w Finlandii, mówiąc w uproszczeniu, udało się przekształcić „drwala w inżyniera”, dlaczego w Polsce, używając podobnych metod, nie można również odnieść sukcesu i przekształcić „górnika w inżyniera”?

Aby reforma nauki i szkolnictwa wyższego miała szansę powodzenia, nie wystarczy sformułowanie spójnych i jednoznacznych przepisów. Niezbędne są gwarancje odpowiedniego poziomu finansowania przez wskazanie konkretnych źródeł pieniędzy. Nie obejdzie się przy tym bez niepopularnego przegrupowania środków w budżecie państwa. Nie ulega wątpliwości, że jest w Polsce wiele pozycji budżetowych, których dalsze finansowanie jest sprzeczne ze strategią budowy gospodarki opartej na wiedzy. Od polityków, którzy propagują tę strategię, należy oczekiwać odwagi i determinacji w jej urzeczywistnianiu. Będzie to o tyle łatwiejsze, że zwiększone nakłady na naukę i szkolnictwo wyższe są i tak znikome w porównaniu z rozrzutnością obecnego systemu finansów publicznych.

Z doświadczeń krajów wysoko rozwiniętych wynika, że jeżeli nakłady na badania i rozwój oraz na szkolnictwo wyższe nie osiągają pewnego progu, to są to *de facto* nakłady stracone, czyli niepowodujące istotnego wzrostu poziomu życia społeczeństwa. Z drugiej strony, podniesienie pożądanych wskaźników finansowania, odniesionych np. do produktu krajowego brutto, do określonego poziomu (3% PKB na badania i rozwój, 3% na szkolnictwo wyższe) nie oznacza jeszcze osiągnięcia celu, bo PKB *per capita* w Polsce jest znacznie niższy, niż w krajach wysoko rozwiniętych. To byłby tylko dobry początek i sygnał, że nauka i szkolnictwo wyższe znalazły się na ścieżce wzrostu i zostały docenione, jako strategiczna dziedzina gospodarki.

Dla reformy nauki i szkolnictwa wyższego, oprócz kapitału w sensie dosłownym, zasadnicze znaczenie ma kapitał ludzki. Jest rzeczą zdumiewającą, że postulowanej strategii budowania w Polsce gospodarki opartej na wiedzy towarzyszy planowana reforma w sferze edukacji powszechnej, która drastycznie ogranicza szczerbę i tak nauczanie matematyki i innych przedmiotów ścisłych, a tym samym blokuje rozwój talentów już na bardzo wczesnym etapie. Skąd się mają wziąć zastępy świetnie wykształconych maturzystów do podjęcia wymagających studiów matematyczno-przyrodniczych lub technicznych – nie wiadomo. Jest jasne natomiast, że reforma edukacji powszechnej powinna iść w kierunku prze-

ciwnym do proponowanego, tj. zmierzać do radykalnego podniesienia poziomu nauczania przedmiotów ścisłych i objęcia tym programem całej populacji, przynajmniej do przedostatniej klasy liceum. Oczywiście, musi temu towarzyszyć eliminacja, czy choćby istotne ograniczenie programów tych przedmiotów, które obciążają uczniów wiedzą pozorną. Konieczne jest przy tym nauczanie młodzieży metod samokształcenia. Także w finansowaniu edukacji powszechnej nie obędzie się bez głębokich zmian. Zwiększone wydatki na kadre nauczycielską (ale też i znacznie zwiększone wymagania) oraz nowoczesny system stypendialny, umożliwiający rozwój talentów wszędzie tam, gdzie się pojawiają, muszą być traktowane jako priorytetowa inwestycja w przyszłość, a nie jako danina na pomoc społeczną bez kontroli.

Kolejnym warunkiem koniecznym do powodzenia reformy szkolnictwa wyższego i nauki jest harmonijna współpraca z sektorem prywatnym gospodarki. Ten sektor będzie głównym beneficjentem reform i nie ma racjonalnych powodów, aby w całym przedsięwzięciu nie uczestniczył. Konieczne są, zatem, działania legislacyjne, szczególnie w systemie podatkowym, aby zachęcić kapitał prywatny do współfinansowania badań naukowych i tworzenia funduszy stypendialnych. Wydaje się, że najłatwiej będzie pozyskać partnerów prywatnych dla badań stosowanych i prac wdrożeniowych.

Reforma musi być głęboka i nie może czynić kompromisów wobec grup korzystających z obecnej słabości systemu, który preferuje przeciętność i toleruje wątpliwe z etycznego punktu widzenia i rodzące konflikty interesów rozwiązania. Musi skutecznie eliminować narosłe patologie, takie jak „wieloletowość”, brak mobilności kadr, niejasne reguły obsadzania stanowisk, dominację ludzi w wieku przedemerytalnym (lub nawet emerytalnym) w gremiach decyzyjnych i szereg innych, niekorzystnych zjawisk. Musi wreszcie usunąć system korporacyjnych przywilejów, które stoją w sprzeczności z zasadą równych szans. Aby jednak wprowadzanie drastycznych zmian nie skończyło się powszechnym paraliżem, reforma musi zawierać ściśle wyznaczony okres przejściowy (około 5-7 lat), w którym docelowe rozwiązania będą wspierane przez system atrakcyjnych zachęt.

Należy szczególnie mocno podkreślić, że jest nieprawdopodobne, aby reforma nauki i szkolnictwa wyższego przyniosła pozytywny efekt, jeśli równocześnie nie będzie spełniony choćby jeden z opisanych wyżej warunków. Wszystkie te dziedziny i zjawiska są ze sobą mocno sprzężone i traktować je należy kompleksowo.

Dalsza część niniejszego opracowania przedstawia niektóre zasady funkcjonowania nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce, po wprowadzeniu postulowanej reformy w życie. Szczególną uwagę zwrócono na model kariery akademickiej i naukowej oraz zasady partnerskiej współpracy pomiędzy uczelniami wyższymi i instytutami badawczym. Poszczególne zapisy opatrzone są komentarzami, wyjaśniającymi istotę i cel proponowanych rozwiązań. Sądzymy przy tym, że nie ma racjonalnych powodów, aby stosować odmienne rozwiązania modelowe dla nauk ścisłych, przyrodniczych, humanistycznych, społecznych, technicznych, czy medycznych. Wystarczy, aby każda z tych dziedzin, w ramach tego samego modelu, przestrzegała specyficznych dla niej kryteriów jakości.

MODEL KARIERY AKADEMICKIEJ I NAUKOWEJ

Istotą zrównoważonego modelu kariery akademickiej i naukowej jest to, że promuje on jakość, zarówno w sferze osiągnięć naukowych, jak i dydaktycznych. Przyciąga osoby wybitne i pracowite, nie tylko z kraju, ale i z zagranicy. Jest konkurencyjny wobec innych dziedzin gospodarki, przejrzysty i nie toleruje sytuacji, które rodzą konflikty interesów. W modelu takim mobilność kadr naukowych i dydaktycznych nie jest celem, ale narzędziem do systematycznej poprawy ich jakości. Szczególnie ważne są wzajemne relacje pomiędzy uczelniami wyższymi, a instytutami naukowo-badawczymi, w tym rozwiązania prawne i finansowe. Powinny one zachęcać do rozwijania karier naukowych i akademickich w zdrowej współpracy. Znajduje to odzwierciedlenie w strukturze stanowisk w obydwu typach instytucji. Proponowane rozwiązania są oparte na dobrze sprawdzonych i aktualnie funkcjonujących systemach w wysoko zaawansowanych technologicznie krajach Europy

Zachodniej. Celowo wybrano tu wzorce europejskie, jako mniej ryzykowne i bardziej pasujące do realiów polskich.

Uczelnia – stanowiska naukowo-dydaktyczne

Stanowiska naukowo-dydaktyczne są podstawą funkcjonowania uczelni wyższej i obejmują asystenta, adiunkta, profesora nadzwyczajnego i profesora zwyczajnego. Doliczamy do tej grupy doktoranta, choć jego status jest szczególny.

Doktorant. Doktorant jest pracownikiem naukowym najniższego szczebla, skoncentrowanym na pracy naukowej, koniecznej do osiągnięcia pierwszego stopnia naukowego. Jego obowiązki uczestniczenia w procesie dydaktycznym uczelni są ograniczone. Równocześnie musi sam „pobierać naukę” w ramach tzw. studiów doktoranckich. Doktoranci są zintegrowani w projektach naukowo-badawczych. Projekty te mogą być w całości, albo częściowo realizowane w instytutach naukowo-badawczych, które nie są uczelniami wyższymi. Koszty działalności naukowej doktorantów, w tym jego wynagrodzenie, są pokrywane z budżetu projektu naukowo-badawczego, w którym uczestniczy.

***Komentarz:** Obecny status doktoranta jest niejasny i pełen sprzeczności. Z jednej strony traktuje się go jak studenta (III stopnia wg nomenklatury bolońskiej), a z drugiej, wymaga się od niego prowadzenia regularnych badań naukowych i świadczenia usług dydaktycznych na rzecz instytucji, gdzie odbywa studia doktoranckie. Często zdarza się też, że doktorant nie otrzymuje żadnego stypendium i zdany jest na własne utrzymanie. Nie rozumiemy, z jakich powodów ten wysoce niesprawiedliwy i demoralizujący system jest uporczywie podtrzymywany, a proponowane reformy taki stan tylko konserwują. Abstrahując od wątpliwości natury etycznej, należy zauważyć, że utrzymywanie tego stanu jest z wielu powodów niekorzystne. Najwartościowsi kandydaci na doktorantów rozpoznają trafnie, że będą wykorzystywani i podejmują studia doktoranckie zagranicą. Jest to zjawisko przybierające na sile. Pozostali nie są w stanie pogodzić nadmiaru obowiązków. Cierpią na tym badania naukowe, zajęcia dydaktyczne, które prowadzą, a w końcu ich życie osobiste. Konsekwencją tego stanu rzeczy jest również spadek jakości nadawanych stopni doktorskich. Trudno też oczekiwać, żeby po takim doświadczeniu, wartościowe jednostki zechciały dalej uprawiać naukę.*

Postulujemy, aby uznać doktoranta za pełnoprawnego pracownika naukowo-dydaktycznego najniższego szczebla. Za wykonywaną pracę (badania naukowe, świadczone usługi dydaktyczne) powinien być godziwie wynagradzany – konieczne jest przyjęcie zasady, że bez wynagrodzenia nie można doktoranta przyjąć do pracy. Wbrew dość rozpowszechnionemu przekonaniu, takie rozwiązanie nie jest sprzeczne z tzw. „procesem bolońskim”, o czym można się przekonać z praktyki stosowanej w najlepszych uczelniach i instytutach badawczych Europy Zachodniej.

Uczelnia wyższa, w której doktorant odbywa studia doktoranckie i praktyki dydaktyczne, współfinansuje jego stypendium. Pensum dydaktyczne doktoranta nie może być wyższe niż 1/3 pensum asystenta i dotyczy tylko pierwszych dwóch lat studiów doktoranckich. Naboru doktorantów dokonują kierownicy projektów badawczych w otwartych konkursach, przyjmując ich na okres próbny (od 3 do 12 miesięcy). Ogłoszenia muszą zawierać temat pracy, nazwisko opiekuna i jego afiliację, warunki i wymagania szczegółowe oraz wysokość stypendium. Stypendium jest wypłacane przez 3 lata, z możliwością przedłużenia o jeden rok. Wysokość stypendium doktoranckiego musi zachęcać do pełnego poświęcenia czasu zawodowego na badania i przygotowanie rozprawy doktorskiej. Aby umożliwić pozyskiwanie doktorantów do projektów naukowo-badawczych, niezależnie od miejsca ich prowadzenia, konieczna jest zmiana reguł finansowania tych projektów, tak, aby ich budżety zawierały środki na pokrycie przynajmniej części stypendium doktoranckiego (patrz „Finansowanie badań naukowych”).

Asystent. Uczelnia ogłasza konkursy na 2-3-letnie stanowiska asystenta dla osób, które uzyskały stopień naukowy doktora wyłącznie poza tą uczelnią. Orientacyjny wiek kandydata: 29-33 lata.

***Komentarz:** W okresie przejściowym (5 lat) doktorat uzyskany w innym ośrodku jest atutem w konkursie.*

Adiunkt. Uczelnia ogłasza konkurs na 9-letnie stanowiska adiunkta, podlegające okresowej ocenie. Powinien być to okres najbardziej wydajnej (i dosyć ustabilizowanej) pracy naukowej. W tym 9-letnim okresie należy uzyskać stopień naukowy doktora habilitowanego wg uproszczonych zasad, opisanych w rozdziale „Stopnie naukowe i tytuł naukowy”. Uzyskanie habilitacji uprawnia do przedłużenia zatrudnienia maksymalnie o 3 lata (aby umożliwić wygranie konkursu na stanowiska profesora nadzwyczajnego lub docenta). Orientacyjny wiek kandydata: 33-39 lat.

***Komentarz:** Postulowany długi okres zatrudnienia adiunkta jest powiązany integralnie z wymogiem habilitacji, ma również za zadanie umożliwienie podejmowania trudnych i ryzykownych tematów badawczych (brak takich posad w systemie zachodnim jest dość powszechnie krytykowany). W obecnej sytuacji materialnej, wymuszenie krótszego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta (np. 6 lat) i pełnej mobilności pracowników tego szczebla (na wzór Europy Zachodniej) byłoby bardzo ryzykowne. Będzie to korzystne dopiero wtedy, gdy ich wynagrodzenia staną się atrakcyjne.*

Profesor nadzwyczajny. Stanowisko stabilne (*tenure track*, umowa o pracę na 5 lat, następna na czas nieokreślony). Liczba stanowisk w uczelni dyktowana potrzebami naukowymi i dydaktycznymi. Konkursy na stanowisko profesora nadzwyczajnego są otwarte, międzynarodowe, premią osiągnięcia naukowe, dydaktyczne, staże w innych ośrodkach, posiadanie habilitacji. Po uzyskaniu tytułu profesora możliwość mianowania. Orientacyjny wiek kandydatów: od 35 lat.

***Komentarz:** Stanowisko stabilne, może być uzyskane pod warunkiem wygrania konkursu. Osoby nieposiadające habilitacji zobowiązane są uzyskać stopień doktora habilitowanego przed objęciem tego stanowiska.*

Profesor zwyczajny. Wymagany tytuł naukowy profesora uzyskany wg zasad opisanych poniżej. Konkursy na stanowisko profesora zwyczajnego są otwarte, międzynarodowe, premią osiągnięcia naukowe, dydaktyczne, udział w pracy badawczej w wiodących ośrodkach, kierowanie grupą badawczą. Liczba stanowisk powiązana z tworzeniem/kierowaniem jednostką organizacyjną typu katedra, zakład, laboratorium.

Uczelnia – stanowiska naukowe

W uczelniach wyższych, szczególnie tych, które prowadzą ożywioną działalność naukowo-badawczą, istnieje czasami potrzeba okresowego zatrudnienia pracowników naukowo-badawczych, bez obowiązku wykonywania przez nich zadań dydaktycznych. Struktura tych stanowisk powinna być identyczna jak w jednostkach naukowych (asystent, badacz/adiunkt, kierownik zespołu badawczego). Stanowiska takie mogłyby być finansowane wyłącznie ze środków na badania naukowe (dotacja na działalność statutową, granty).

***Komentarz:** Okresowe stanowiska naukowo-badawcze są idealnym sposobem do zatrudniania wybitnych młodych naukowców z zagranicy. Należy jednak stanowczo podkreślić, że liczba takich stanowisk powinna być ograniczona do niezbędnego minimum. Lepszym sposobem na realizację wyżej opisanych zadań jest współpraca z instytutami naukowo-badawczymi.*

Uczelnia – stanowiska dydaktyczne

Wyższa uczelnia potrzebuje pewnej liczby stabilnych stanowisk do obsługi i zapewnienia ciągłości procesu dydaktycznego.

Lektor, instruktor, wykładowca – stanowiska dostępne dla osób legitymujących się dyplomem magistra lub magistra inżyniera, umowa o pracę wg reguł określanych przez statut uczelni. Stanowisko to może być stabilne.

Starszy wykładowca – stanowisko dostępne dla osób ze stopniem doktora, umowa o pracę wg reguł określanych przez statut uczelni. Stanowisko to może być stabilne.

Docent – stanowisko dydaktyczne stabilne (umowa o pracę na czas nieokreślony) dla osób ze stopniem doktora habilitowanego, nie kontynuujących pracy naukowej. Liczba tych stanowisk jest dyktowana potrzebami dydaktycznymi jednostki.

***Komentarz:** Nauczyciel akademicki powinien być – jako reguła – czynnym naukowcem i algorytmy podziału dotacji na cele dydaktyczne powinny zapobiegać mnożeniu stanowisk czysto dydaktycznych.*

Instytut naukowy – stanowiska naukowe

Struktura stanowisk w instytucie naukowo-badawczym jest inna niż w uczelni wyższej i dostosowana do zadań jednostki, która nie prowadzi działalności *stricte* dydaktycznej. I w tym przypadku status doktoranta jest szczególny.

Doktorant. Oprócz pracy czysto naukowej, wypełnia on inne obowiązki doktoranta w uprawnionej do tego uczelni wyższej. Zatem, jest to pracownik zatrudniony na okres 3-4 lat. Doktorant jest zintegrowany z konkretnym projektem badawczym, którego kierownictwo ma prawo oceniać postępy w jego pracy i współdecydować o zaliczeniu lub nie okresu próbnego, jeżeli okres taki został wyznaczony. Po okresie próbnym, kierownictwo projektu badawczego ponosi odpowiedzialność za terminowe zgromadzenie materiału niezbędnego do napisania rozprawy doktorskiej.

Asystent. Stanowisko podobne do asystenta na uczelni wyższej, ale bez obowiązków dydaktycznych. Konkurs jest otwarty.

„Badacz” (Adiunkt). Stanowisko naukowe, może być stabilne. Podlega okresowej, merytorycznej ocenie, niezbędnej do podjęcia decyzji o dalszym zatrudnieniu. Konkurs na stanowisko adiunkta jest otwarty. Premiuje osiągnięcia naukowe i staże w innych ośrodkach.

Kierownik zespołu badawczego. Stanowisko podobne rangą do stanowiska profesora nadzwyczajnego na uczelni wyższej, uzyskiwane w wyniku wygrania odpowiedniego konkursu.

Profesor nadzwyczajny/zwyczajny. Stanowiska w instytutach badawczych wyłącznie dla osób prowadzących badania w rodzimym instytucie i równocześnie zajęcia dydaktyczne na uczelni wyższej.

***Komentarz:** Warunki dla stanowisk profesorskich w instytutach naukowo-badawczych są te same, co w uczelni (na wzór Max-Planck Gesellschaft). Praca na tych stanowiskach stymuluje dzielenie się zdobytym doświadczeniem ze studentami uczelni wyższych oraz ułatwia podejmowanie przez doktorantów badań w instytutach naukowych. Uczelnie wyższe muszą stworzyć możliwość prowadzenia zaawansowanych zajęć specjalistycznych przez pracowników instytutów naukowo-badawczych, przede wszystkim poprzez wyeliminowanie przeszkód natury administracyjnej.*

Dzielenie stanowisk

Współdzielenie stanowisk pomiędzy uczelniami wyższymi i instytutami naukowo-badawczymi jest korzystne dla obu stron. Dla instytutów naukowo-badawczych wyższe uczelnie są źródłem wysoko wykwalifikowanych kadr i miejsc, gdzie pracownicy o ambicjach akademickich mogą uzyskać stopień naukowy doktora habilitowanego i tytuł profesora. Uczelnie wyższe z kolei uzyskują dostęp do unikalnej aparatury, która z

reguły jest lokowana w instytutach naukowo-badawczych oraz do uczestnictwa w kosztownych i zawansowanych programach badawczych. Pracownicy instytutów badawczych, którzy prowadzą zajęcia dydaktyczne na uczelni wyższej, przekazują studentom najnowsze osiągnięcia naukowe i pomagają w utrzymaniu wysokiego poziomu merytorycznego kształcenia.

***Komentarz:** Należy z całą mocą podkreślić, że zaproponowany wyżej model współdziałania uczelni wyższych i instytutów badawczych nie stwarza konfliktu interesów dla pracowników, których stanowiska są współfinansowane przez te instytucje. Każdy z nich ostatecznie zajmuje maksymalnie jeden etat, a wysokość wynagrodzenia jest uzależniona od jego osiągnięć naukowych i dydaktycznych, a nie od liczby zajmowanych etatów.*

Likwidacja zjawiska „wieloletowości” w szkolnictwie wyższym

Zjawisko „wieloletowości” polega na tym, że pracownik uczelni wyższej, bądź instytutu naukowo-badawczego, może być zatrudniany równocześnie, nawet na pełnych etatach, w wielu instytucjach, często będących wobec siebie w bezpośredniej konkurencji. Jest to jedna z najbardziej szkodliwych patologii, która trawi naukę i szkolnictwo wyższe w Polsce od wielu lat. Jesteśmy przekonani, że żadna reforma nie ma szans powodzenia, jeśli eliminacja tego zjawiska nie będzie należeć do jej priorytetów. Niezbędne są tu rygorystyczne przepisy i skuteczne środki ich egzekwowania, jak również taka zmiana siatki płac w państwowych uczelniach wyższych i instytucjach naukowych, aby wynagradzać jakość i lojalność. Poza tym, płace najlepszych pracowników państwowych uczelni i instytucji naukowych muszą być konkurencyjne wobec innych dziedzin gospodarki i analogicznych miejsc pracy zagranicą.

Należy zaznaczyć, że stopniowe ograniczanie wieloletowości może nastąpić jedynie przy istotnym wzroście nakładów finansowych, a całkowita likwidacja tego zjawiska wymaga ponad dwukrotnego wzrostu aktualnych wynagrodzeń w szkolnictwie wyższym i w nauce.

STOPNIE NAUKOWE I TYTUŁ NAUKOWY

Stopień naukowy doktora

Stopień naukowy doktora jest niezbędny do uzyskania etatu naukowo-dydaktycznego (na wyższych uczelniach) lub naukowego (w instytutach naukowo-badawczych). Zasadnicze znaczenie ma utrzymanie jednego stopnia naukowego doktora w każdej dziedzinie nauki.

Nie przewiduje się zmian w procedurze uzyskiwania stopnia doktora.

Uprawnienia doktora

1. Prawo do pracy na etatach asystenta i adiunkta w uczelniach wyższych oraz badacza i kierownika grupy badawczej w instytutach naukowo-badawczych.
2. Prawo do prowadzenia wykładów i przeprowadzania egzaminów dla studentów I i II stopnia oraz studiów pięcioletnich na wyższych uczelniach (publicznych i prywatnych).
3. Prawo do prowadzenia prac licencjackich, dyplomowych i magisterskich oraz uczestniczenia w obronach tych prac (pozostali dwaj członkowie komisji muszą w takim przypadku posiadać stopień doktora habilitowanego).

***Komentarz:** Należy rozważyć zmiany w firmowaniu kierunków studiów I stopnia (licencjackich) w szkołach zawodowych (zmniejszenie wymaganej liczby doktorów habilitowanych przy odpowiednio większej liczbie doktorów).*

Aspekty finansowe doktoratu

1. Doktoranta przyjmuje się wyłącznie wtedy, gdy projekt badawczy zgromadził środki finansowe na stypendium. Stypendium może się składać z części, albo być fundowane prywatnie. Z chwilą przyjęcia doktoranta, środki na stypendium stają się częścią budżetu projektu badawczego, w którym doktorant uczestniczy, a kierownictwo tego projektu przejmuje nad nimi kontrolę i bierze za doktoranta odpowiedzialność.
2. Koszty postępowania w przewodzie doktorskim pokrywa w całości Wydział, którego Rada prowadzi postępowanie o nadanie stopnia.

Uprawnienia wyższych uczelni do nadawania stopnia doktora

1. Wydziały wyższych uczelni zdobywają uprawnienia do nadawania stopnia doktora na dotychczasowych zasadach.
2. Uczelnie wyższe uprawnione do nadawania stopnia doktora lub do prowadzenia studiów doktoranckich oraz instytucje, w których doktoranci wykonują naukową część swojej pracy, są uwzględnione w algorytmie rozdziału środków budżetowych oraz w kategoryzacji jednostek naukowych. Środki z tego tytułu mogą być przeznaczone na fundowanie części stypendiów. Opiekunowie, a po otwarciu przewodu promotorzy, stają się pełnoprawnymi członkami projektu badawczego, w którym uczestniczy doktorant.

Stopień naukowy doktora habilitowanego

Stopień naukowy doktora habilitowanego jest niezbędny do utrzymania odpowiedniego poziomu naukowego pracowników szkolnictwa wyższego i nauki w skali całego kraju. Daje on uprawnienia do prowadzenia doktoratów, firmowania kierunku studiów, jest też konieczny do wygrania konkursu o stabilne stanowiska profesora nadzwyczajnego lub docenta (w szkolnictwie wyższym) oraz jest dodatkowym atutem w konkursie na stanowisko „kierownika grupy badawczej” (w instytutach naukowo-badawczych).

***Komentarz:** Postępowanie jest uproszczone, zniesione jest kolokwium habilitacyjne, oraz zmniejszona o 1 liczba recenzentów. Utrzymany zostaje udział Centralnej Komisji ds. Stopni i Tytułów (CK) w powołaniu 2 recenzentów.*

1. Zainteresowany występuje bezpośrednio do CK z wnioskiem o rozpoczęcie procedury habilitacyjnej, proponując równocześnie Radę Wydziału, posiadającą uprawnienie do nadawania stopnia doktora habilitowanego, którą uważa za merytorycznie najbardziej właściwą. We wniosku przedstawia swój życiorys naukowy, spis publikacji oraz listę osiągnięć. Szczegółowe wymagania w naukach humanistycznych, przyrodniczych, technicznych i artystycznych (jak np. wybrane publikacje stanowiące istotny wkład do danej dyscypliny, realizacje projektów, patenty, wdrożenia, staże w innych ośrodkach, zaproszone referaty, lista cytowań, nagrody za działalność naukową, zdobyte granty badawcze) precyzuje aneks aktualizowany przez CK co 5 lat.
2. CK podejmuje decyzję o rozpoczęciu procedury habilitacyjnej, wybiera 2 recenzentów i przesyła wniosek do wskazanej przez kandydata albo do innej Rady Wydziału, posiadającej uprawnienie do nadawania stopnia doktora habilitowanego, z wnioskiem o rozpoczęcie procedury habilitacyjnej.
3. Rada Wydziału wybiera Przewodniczącego Komisji ds. habilitacji, jego zastępcę i jednego recenzenta (recenzent może być członkiem tej Rady Wydziału) oraz podejmuje ostateczną decyzję o rozpoczęciu procedury habilitacyjnej. W ten sposób powstaje 5-osobowa Komisja ds. habilitacji. W razie odmowy dokumentacja jest zwracana do CK, która wyznacza inną Radę Wydziału lub zwraca dokumentację zainteresowanemu.
4. Dziekan powiadamia Centralną Komisję o rozpoczęciu procedury habilitacyjnej oraz o recenzencie powołanym przez Radę Wydziału.

5. Recenzentami wyznaczonymi przez CK lub Radę Wydziału mogą być również cudzoziemcy lub osoby zatrudnione za granicą, posiadające uznany dorobek naukowy w odpowiedniej dziedzinie nauki.
6. Komisja ds. habilitacji spotyka się po przygotowaniu 3 recenzji i wspólnie dokonuje oceny końcowej. Komisja może wezwać habilitanta do przedstawienia wyjaśnień lub materiałów uzupełniających. Dwie recenzje negatywne oznaczają automatycznie zakończenie procedury habilitacyjnej z negatywną konkluzją.
7. W razie pozytywnej decyzji komisja przedstawia wniosek o nadanie stopnia doktora habilitowanego Radzie Wydziału do ostatecznego zatwierdzenia. Dziekan powiadamia Centralną Komisję o nadaniu stopnia doktora habilitowanego.
8. W razie negatywnej decyzji habilitantowi przysługuje odwołanie do CK, która w takim przypadku powołuje dodatkowego recenzenta i rozpatruje wniosek po otrzymaniu dodatkowej recenzji.

***Komentarz:** W proponowanym modelu przeniesienie części postępowania na szczebel centralny (CK) ma za zadanie utrzymanie wyrównanego i wysokiego poziomu habilitacji w skali całego kraju. Kluczowe jest przy tym daleko idące usprawnienie działania CK (prawidłowy wybór recenzentów, sprawna obsługa administracyjna i finansowa). Uważamy, że przeniesienie całości postępowania na szczebel CK groziłoby niestabilnością procedur. W praktyce, kilka osób z CK mogłoby mieć olbrzymi i niekontrolowany wpływ na wybór komisji, recenzentów, ze szkodą dla wysokiego poziomu merytorycznego nadawanych stopni.*

Warto rozważyć, czy do postępowanie nie dołączyć jeszcze jednego wymagania: wygłoszenie przez kandydata publicznego wykładu na zadany temat i ocenianego przez tę samą komisję?

Uprawnienia doktora habilitowanego

1. Prawo do prowadzenia doktoratów (opieka nad doktorantem, promotorstwo).
2. Prawo do pełnienia funkcji recenzenta w przewodach doktorskich i habilitacyjnych.
3. Prawo do firmowania jednego kierunku studiów pięcioletnich lub I stopnia oraz jednego kierunku studiów II stopnia, jeśli jest choćby częściowo zatrudniony na uczelni wyższej.
4. Prawo do firmowania uprawnień do doktoryzowania, jeśli jest choćby częściowo zatrudniony na uczelni wyższej.
5. Prawo do firmowania uprawnień do prowadzenia procedury habilitacyjnej, jeśli jest choćby częściowo zatrudniony na uczelni wyższej.
6. Habilitacja jest warunkiem koniecznym do uzyskania stabilnego stanowiska profesora nadzwyczajnego lub docenta.

***Komentarz:** Należy rozważyć zmiany w firmowaniu kierunków studiów I stopnia w szkołach zawodowych (zmniejszenie wymaganej liczby doktorów habilitowanych przy odpowiednio większej liczbie doktorów).*

Aspekty finansowe habilitacji

Koszty postępowania habilitacyjnego pokrywa w całości CK z wyodrębnionego na ten cel budżetu.

Uprawnienie jednostek do habilitowania

1. Wydziały uczelni wyższych zdobywają uprawnienia do nadawania stopnia doktora habilitowanego na dotychczasowych zasadach.
2. Uprawnienie do nadawania stopnia doktora habilitowanego daje prawo do prowadzenia studiów doktoranckich w tej samej dziedzinie (jak dotychczas).

3. Uprawnienie jednostki do habilitowania jest elementem algorytmu rozdziału środków budżetowych na szkolnictwo wyższe. W wariantcie I habilitacji liczba wypromowanych doktorów habilitowanych może być elementem algorytmu przyznawania środków na naukę.

Tytuł naukowy profesora

Tytuł naukowy profesora może zostać nadany przez Prezydenta RP na wniosek CK (po przeprowadzeniu procedury oceniającej wniosek pod względem merytorycznym) osobie posiadającej bogaty i konkurencyjny w skali światowej dorobek naukowy oraz dobrze udokumentowane osiągnięcia naukowe i dydaktyczne i która jest pracownikiem wyższej uczelni lub uczestniczy w jej procesie dydaktycznym.

***Komentarz:** Procedury pozostają bez zmian. Zmianie ulegają natomiast uprawnienia profesora oraz uprawnienia jednostek do występowania z wnioskiem o tytuł naukowy (patrz niżej). Zasadnicze znaczenie dla utrzymania właściwego poziomu merytorycznego ma niejawną część postępowania, w której CK powołuje jednego lub więcej własnych recenzentów. Ich zadaniem jest ocena merytoryczna wniosku oraz przedstawienie konkluzji i udział w dyskusji nad osiągnięciami kandydata, na posiedzeniu właściwej merytorycznej sekcji CK. Przygotowywane dla CK opinie recenzentów są materiałem wewnętrznym tej części postępowania i nie są upubliczniane.*

Uprawnienia profesora

1. Prawo do pełnienia funkcji recenzenta RW lub CK w postępowaniach o nadanie tytułu naukowego profesora.
2. Prawo do udziału w konkursach o stanowiska profesora zwyczajnego na wyższych uczelniach lub w instytutach naukowo-badawczych.
3. Prawo do pracy w wyższej uczelni lub instytucie naukowo-badawczym do emerytury.
4. Po przejściu na emeryturę profesor tytułarny uzyskuje prawo do pracy do 70-tego roku życia na podstawie umowy o pracę. W tym okresie nie pełni żadnych funkcji statutowych w jednostce.
5. Po osiągnięciu wieku emerytalnego i ustaniu zatrudnienia, profesor tytułarny uzyskuje prawo do przejścia w „stan spoczynku”. W stanie spoczynku profesor nie może być zatrudniany na etacie.

Aspekty finansowe postępowania o nadanie tytułu

1. Koszty postępowania o nadanie tytułu profesora pokrywa w całości CK z wyodrębnionego na ten cel budżetu.

Uprawnienie jednostek do występowania o nadanie tytułu naukowego profesora

1. Wydziały wyższych uczelni posiadające uprawnienia do nadawania stopnia doktora habilitowanego posiadają jednocześnie prawo do występowania do CK z wnioskami o nadanie tytułu naukowego profesora.
2. Kandydaci do tytułu naukowego profesora występują z odpowiednim wnioskiem do Rady Wydziału wybranej przez siebie i posiadającej uprawnienia wyższej uczelni.

REFORMA POLSKIEJ AKADEMII NAUK

Instytuty naukowo-badawcze PAN wymagają przekształcenia w jednostki, które dzięki znakomitej jakości kadr oraz zgromadzonej tam unikalnej aparaturze, mogłyby prowadzić badania naukowe na najwyższym poziomie światowym. Zasadnicze znaczenie w tym procesie ma dobra organizacja zespołów badawczych, kierowanych przez pracowników samodzielnych, posiadających stopień doktora habilitowanego lub tytuł naukowy profesora.

Takie zespoły mogą koncentrować się na realizacji długoterminowych projektów, dzięki brakowi obciążeń wynikających z obowiązku prowadzenia zajęć dydaktycznych, jak to ma miejsce w uczelniach wyższych, lub ewentualnie prowadzonymi w bardzo skromnym wymiarze – patrz wyżej „Dzielenie stanowisk...”. Działalność instytutów naukowo-badawczych PAN podlega okresowej ocenie przez międzynarodowych (wymóg dla nauk ścisłych, przyrodniczych, społecznych, technicznych i medycznych) recenzentów – członków komisji naukowej powołanej do kontroli jakości prowadzonych badań.

Zespoły badawcze powinny być tworzone i rozwiązywane przez korporację uczonych PAN w miarę istnienia konkretnych potrzeb. Jest to skutek prowadzenia przez korporację „polityki naukowej”. Większość pracowników zatrudnionych w zespole badawczym (na etatach asystenta i badacza) posiada umowy na czas określony, z możliwością przedłużenia okresu zatrudnienia, a ich wyniki naukowe oraz przydatność do prowadzonych badań podlegają okresowej ocenie. W każdym zespole powinno być kilka stanowisk stabilnych (badacza lub wyższych) celem zapewnienia ciągłości prowadzonych prac, jednak nie więcej niż 40% składu zespołu. Możliwość stabilizacji powinny mieć w szczególności osoby ze stopniem doktora, uzyskujące regularnie projekty badawcze finansowane z zewnątrz.

Zespół badawczy powstaje w wyniku utworzenia nowego stanowiska kierownika zespołu w instytucie naukowo-badawczym PAN. W wyniku takiej decyzji, Rada Naukowa instytutu powołuje komisję konkursową do obsadzenia tego stanowiska. W typowym przypadku obejmuje je osoba posiadająca stopień doktora habilitowanego lub tytuł naukowy profesora. W szczególnie uzasadnionych przypadkach może być to osoba doświadczona bez habilitacji, ale ze stopniem doktora. Kierownik zespołu badawczego otrzymuje ze strony instytutu badawczego odpowiednie wsparcie w postaci środków finansowych, koniecznych do zorganizowania pracy zespołu oraz wynagrodzeń dla przewidzianej w zespole liczby etatów naukowych i technicznych. Kierownik dobiera sobie, w drodze konkursu, współpracowników do realizacji prac badawczych zespołu. Jest on również odpowiedzialny za poziom naukowy prowadzonych prac oraz za uzyskiwanie finansowania zewnętrznego (projektów badawczych, grantów, itp.).

***Komentarz:** Przedstawiony tutaj model nie przewiduje ścisłego związku pomiędzy działalnością instytutów naukowych PAN, a korporacją uczonych, za wyjątkiem podejmowania przez korporację decyzji o tworzeniu bądź likwidacji zespołów badawczych. Zasady działania korporacji uczonych PAN nie są przedmiotem niniejszego opracowania – powinny być one ustalone przez samą korporację, zgodnie z jej potrzebami. Autorzy uważają jedynie, że korporacja uczonych PAN powinna stosować zasady podobne do obowiązujących osoby z tytułem naukowym profesora. Oznacza to, że po osiągnięciu wieku emerytalnego członkowie PAN przechodzą w stan spoczynku i nie biorą udziału w podejmowaniu decyzji o kierunkach badań w instytutach naukowo-badawczych PAN oraz o tworzeniu bądź likwidacji działających tam zespołów badawczych.*

Rada Naukowa instytutu PAN koordynuje na bieżąco prace badawcze prowadzone w instytucie. Ponadto, w okresie przejściowym, Rada Naukowa nadaje stopnie doktora lub doktora habilitowanego na dotychczasowych zasadach. Docelowo najkorzystniejszym rozwiązaniem jest pozostawienie tej funkcji wyłącznie uczelniom wyższym, jak to ma miejsce w krajach Europy Zachodniej.

FINANSOWANIE BADAŃ NAUKOWYCH

Właściwe finansowanie badań naukowych wymaga spełnienia co najmniej dwóch warunków: (a) poziom nakładów, w odniesieniu do PKB, jest nie mniejszy niż 3% (włączając w to fundusze prywatne), (b) system dystrybucji środków jest oparty o kryteria merytoryczne i wolny od koniunkturalizmu politycznego. W wysoko rozwiniętych krajach Europy Zachodniej rolę dystrybutorów środków na badania pełnią narodowe fundacje nauki – instytucje o wysokim stopniu niezależności od rządów. Zarówno zarządzanie tymi fundacja-

mi, jak i dobór ekspertów oceniających aplikacje, jest tam całkowicie przejrzysty. W przeszłości załóżek takiej instytucji, choć jeszcze niedoskonałej, pełnił Komitet Badań Naukowych (KBN). Niestety, inicjatywa ta została skutecznie zniszczona. Obecny system finansowania badań naukowych, a także ten przewidziany w planach ministerialnych, jest całkowicie zależny od rządu i nie gwarantuje stosowania kryteriów merytorycznych. Postulujemy powołanie Polskiej Fundacji Badań Naukowych, wyposażonej w kompetencje i stopień niezależności nie mniejsze niż to miał wspomniany KBN.

Jednym z rodzących ciągle konflikty aspektów finansowania badań naukowych jest podział na badania podstawowe i stosowane. Na te drugie przeznaczają się zazwyczaj wielokrotnie więcej środków, a parytet podziału wyznacza się w oparciu o kryteria polityczne. Przy braku jasnej definicji, co to są badania stosowane, a co podstawowe i przy sztywnym parytecie podziału środków, powszechnym zjawiskiem jest niegospodarność, a także zwykłe nadużycia. Proponujemy odejście od sztywnego parytetu podziału funduszy na badania podstawowe i stosowane oraz przyjęcie prostej reguły: badania stosowane, to takie, które mają konkretnego odbiorcę, działającego na zasadach komercyjnych. Odbiorca wyników badań stosowanych (np. prywatna firma) współfinansuje badania (nie mniej niż 50%), a zachętą do tego jest faktyczne dofinansowanie własnego rozwoju z funduszy publicznych. Wszystkie inne badania należy zaliczyć do podstawowych i oceniać według ich wartości poznawczej.

Jest oczywiste, że powyższe zasady odnoszą się tylko do dofinansowania badań ze środków publicznych, będących w gestii postulowanej Polskiej Fundacji Badań Naukowych. Każda instytucja naukowo-badawcza oraz uczelnia wyższa może podejmować badania zlecone przez podmioty posiadające własne fundusze na ten cel.

Aby umożliwić między innymi realizację postulatów względem doktorantów, struktura finansowania projektów naukowo-badawczych, szczególnie indywidualnych, musi ulec dość radykalnej modyfikacji. Należy zlikwidować tzw. „granty promotorskie” oraz finansowanie honorariów dla realizatorów projektów badawczych. Należy też dopuścić finansowanie (w ramach grantu naukowo-badawczego) stypendiów doktoranckich, a także ograniczonych czasowo stanowisk dla asystentów („post-doc”) oraz inżynierów i techników, koniecznych do realizacji projektu.

Komentarz: *Wprowadzie i w dzisiejszym systemie grantów ministerialnych taka możliwość istnieje, ale nie jest praktykowana, bo honoraria z tytułu wykonywania finansowanego przez Ministerstwo projektu badawczego stanowią istotny dodatek do nieprzyzwoicie niskich wynagrodzeń naukowców. W zdrowym systemie, pracownik, który uzyskuje finansowanie projektów badawczych ze źródeł zewnętrznych, przynosi swojej instytucji wielorakie korzyści i ten fakt znajduje wyraźne odbicie w jego wynagrodzeniu. Tzw. granty promotorskie są obecnie pewną formą wspierania doktorantów. Ta forma ma jednak zasadnicze wady. Po pierwsze, doktorant przyjęty na studia nie wie, czy grant będzie przyznany, bo wniosek można złożyć dopiero po otwarciu przewodu doktorskiego. Po drugie, środki finansowe pojawiają się jeszcze o 9 miesięcy później, oczywiście, o ile wniosek został zaakceptowany. Oznacza to, że przez większą część studiów doktorant nie może korzystać z tego, na co grant jest przeznaczony: dofinansowanie marnego (o ile w ogóle istnieje) stypendium, finansowania uczestnictwa w konferencjach naukowych, zakup pomocy naukowych (np. komputer). Postulujemy likwidację grantów promotorskich i integrację stypendiów doktoranckich w indywidualnych projektach naukowo-badawczych. Uważamy, że jeśli potencjalny promotor nie jest w stanie zaproponować wartościowego projektu badawczego, na który znajdują się środki, ze stypendium doktoranckim łącznie, nie powinien mieć prawa przyjmowania doktoranta. Taki system automatycznie dba o jakość tematyki doktoratów.*

FINANSOWANIE WYŻSZYCH UCZELNI

Postulujemy przyjęcie generalnej zasady, że państwo, poprzez swoich obywateli-podatników, bierze na siebie ciężar wykształcenia na wysokim poziomie, w wyższych szkołach publicznych, możliwie największej liczby obywateli, ale bez obniżania jakości tego wykształcenia. Oznacza to, że budżet państwa finansuje w państwowych szkołach wyższych w pierwszej kolejności (wyłącznie?) studia dzienne (zwane obecnie stacjonarnymi). Zdając sobie sprawę, że studia zaoczne (zwane obecnie niestacjonarnymi) mają znacznie mniejszą wartość od dziennych, należy tak skonstruować system pomocy stypendialnej, aby najzdolniejszym i najpracowitszym, niezależnie od miejsca ich stałego zamieszkania, umożliwić studiowanie wyłącznie w trybie dziennym. Problematyka stypendiów naukowych i socjalnych, a także odpłatności za studia dzienne nie jest przedmiotem niniejszego opracowania. Jest to zagadnienie dostatecznie złożone i obszerne, aby poświęcić mu osobny dokument.

Z powyższej zasady wynika, że wyższe szkoły niepubliczne nie mogą liczyć na dofinansowanie swojej działalności dydaktycznej ze środków publicznych. Nic jednak nie stoi na przeszkodzie, aby pracownicy naukowci tych uczelni uzyskiwali, na równych z innymi prawach, dostęp do funduszy będących w gestii postulowanej (patrz wyżej) Polskiej Fundacji Badań Naukowych.

Jest zrozumiałe, że przy rozdziale dotacji dydaktycznych Ministerstwo musi się posługiwać systemem wymiernych kryteriów, które tworzą tzw. algorytm. Zasadniczą wadą obecnego algorytmu jest to, że preferuje on ilość kosztem jakości. Poza tym, różnice kosztów wykształcenia specjalistów w różnych dziedzinach są uwzględniane niedostatecznie. Uczelniom opłaca się rozwijać tanie kierunki, które produkują masowo absolwentów w żaden sposób nieprzydatnych do osiągnięcia strategicznego celu: gospodarki opartej na wiedzy. Absolwenci ci nie znajdują pracy zgodnej ze swoim (zazwyczaj kiepskim) wykształceniem i powiększają bezrobocie jawne, albo ukryte. Nie jest chyba przypadkiem, że obok pięciokrotnego wzrostu liczby studiujących w Polsce, obserwuje się w tym samym czasie pięciokrotny wzrost zatrudnienia w bezproduktywnej, uciążliwej i kosztownej administracji. Wykształcenie absolwentów kierunków ścisłych, przyrodniczych i technicznych jest znacznie droższe, ale to oni właśnie będą tworzyć gospodarkę opartą na wiedzy. Urealnienie współczynników kosztochłonności kierunków kształcenia jest niezbędne.

Podobnie, należy pilnie i zasadniczo zwiększyć w algorytmie udział czynników jakościowych, takich, jak osiągnięcia naukowe, co przełoży się na znacząco wyższe wynagrodzenia dla najlepszych pracowników i możliwość inwestowania przez uczelnie w jakość dydaktyki. Obecny system motywuje dokładnie odwrotnie.

WSPIERANIE MOBILNOŚCI KADR

Jak już wyżej wspomniano, tzw. „mobilność kadr” nie powinna być sama w sobie celem, ale środkiem do ustawicznej poprawy ich jakości. Ma służyć zdobywaniu nowych doświadczeń oraz eliminacji ludzi biernych i nieprzydatnych w nauce. Byłoby naiwnością przypuszczać, że zadekretowanie mobilności, np. przez zakaz obejmowania stanowiska w uczelni, w której otrzymało się stopień naukowy, rozwiąże problem. Obecnie, obok braku regulacji prawnych, główną przyczyną znikomej mobilności jest sytuacja finansowa, zarówno w sferze wynagrodzeń, jak i w dostępie do funduszy na badania. Ograniczenie zmian do regulacji prawnych zwiększy tylko odpływ najwartościowszych jednostek poza sferę nauki albo zagranicę.

Aby wspierać „mobilność kadr” w sektorach nauki i szkolnictwa wyższego, należy zastosować dokładnie takie same metody, jakie powszechnie sprawdzają się w gospodarce prywatnej: o ruchu kadr decyduje atrakcyjność miejsc pracy, czyli (a) zarobki konkurencyjne wobec innych sektorów w kraju i zagranicą, (b) warunki pracy oraz możliwość własnego rozwoju i awansu. W nauce i szkolnictwie wyższym stymulowanie mobilności kadr powinno opierać się o system grantów celowych „na zagospodarowanie się” w nowym miejscu i na rozwinięcie warsztatu pracy. Dotyczy to w szczególności kadr z doświadcze-

niem, ludzi, którzy mają już rodziny i dla których decyzja o przeniesieniu w inne, odległe miejsce może być trudna. Pamiętać też należy, że jednym z celów reformy jest przyciągnięcie wybitnych specjalistów z zagranicy.

FINANSOWANIE W OKRESIE PRZEJŚCIOWYM (LATA 2009-2015)

Okres przejściowy we wprowadzaniu reformy badań naukowych i szkolnictwa wyższego będzie wyznaczony przez tempo wzrostu nakładów, zmierzających do osiągnięcia założonych wskaźników: 3% PKB dla badań naukowych i 3% PKB dla szkolnictwa wyższego. Proponowane przez MNiSzW roczny wzrost nakładów na poziomie 0.158% PKB, wspólnie na naukę i szkolnictwo wyższe, oznacza osiągnięcie celu dopiero po 30 latach. Tak rozwlekły okres przejściowy musiałby doprowadzić do chaosu i do utraty szans szybkiego rozwoju. Uważamy, że okres transformacji, po którym system będzie działał bez żadnych kompromisów, można i należy skrócić czterokrotnie, czyli ustalić tempo wzrostu nakładów na poziomie 0.2% PKB dla nauki (zakładamy, że po przekroczeniu 1% PKB zacznie również wzrastać udział sektora prywatnego w finansowaniu nauki) i 0.25% PKB dla szkolnictwa wyższego rocznie. Przewidujemy, że siedmioletnia perspektywa podwojenia średnich zarobków i uformowanie opartych na kryteriach jakości systemów motywacyjnych uzyska znaczące poparcie środowiska. W takim okresie jest możliwe całkowite wyeliminowanie zjawiska wieloletowości i wytworzenie konkurencyjności wewnątrz nauki i szkolnictwa wyższego, a także wobec innych dziedzin gospodarki. Możliwe jest też zahamowanie masowej emigracji najwartościowszych ludzi z wyższym wykształceniem oraz zachęcenie zagranicznych naukowców do podejmowania pracy w Polsce.

PS. Niektóre z przedstawionych wyżej propozycji, dotyczące w szczególności struktury stanowisk na uczelniach wyższych oraz procedury habilitacji, zostały wypracowane w ramach szerszego zespołu, który w czerwcu 2008 r., na Wydziale FAIS UJ, dyskutował sprawy reformy nauki i szkolnictwa wyższego.

Kazimierz Bodek
Andrzej Michał Oleś
Zbigniew Rudy

Kraków, dnia 11 lipca 2008 r.