



# Opinia na temat projektów reform w ramach pakietu „Partnerstwo dla wiedzy”

## Autorzy:

dr Adam Balcerzak, Michał Borowy, Magdalena Cyrek,  
Michał Górzyński, George Kruszewski, Michał Lachowicz,  
dr Krzysztof B. Matusiak, Bogna Matuszewska,  
dr hab. Sylwia Pangsy-Kania, dr Krzysztof Piech (red.),  
dr Łukasz Puślecki, Piotr Siłka, dr hab. Adam Skibiński,  
Jarosław Strzałkowski, dr Rafał Wiśła,

Warszawa, 9 czerwca 2009 r.

## Wprowadzenie

W 2005 r. dokonana została – w końcówce kadencji prezydenta A. Kwaśniewskiego – nowelizacja „Ustawy o szkolnictwie wyższym”. Choć dostosowała szkolnictwo wyższe do wymogów Deklaracji Bolońskiej, uregulowała relacje między uczelniami prywatnymi a publicznymi, zwiększyła rolę studentów, to – będąc popularnie nazywaną ustawą „profesorską” – konserwowała dotychczasowy system, nie odpowiadała na długookresowe wyzwania rozwojowe kraju, nie uwzględniała relacji między nauką a gospodarką (co jest oczywiste w obliczu potrzeby zbudowania narodowego systemu innowacji w Polsce). Już wtedy występowała potrzeba przygotowań do kolejnej modyfikacji systemu.<sup>1</sup>

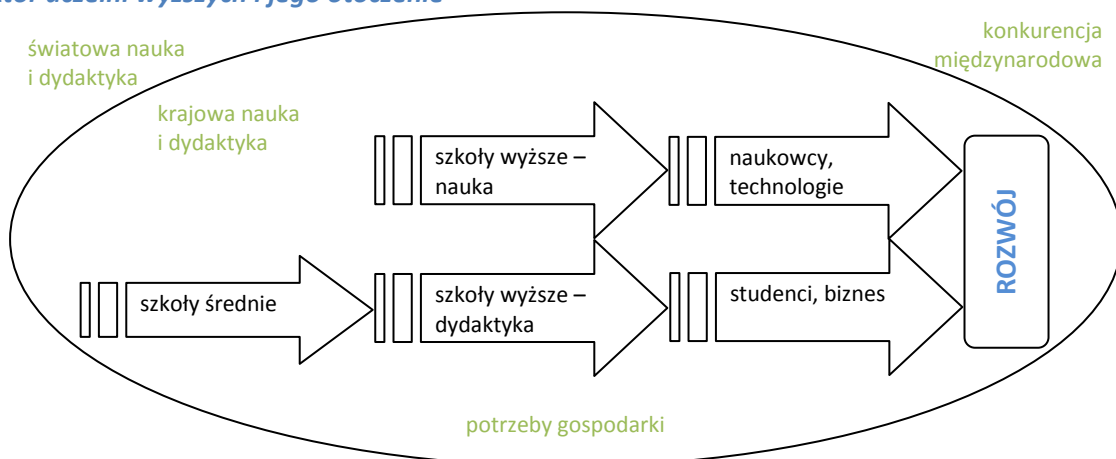
W przedstawionych wiosną 2009 r. założeniach do reformy systemu nauki i uczelni wyższych jest wiele mechanizmów właściwie korygujących obecny system. Ogólna idea reform jest generalnie warta poparcia, jednakże co do pewnych, szczegółowych kwestii można mieć wątpliwości. Proponowane reformy mają nadal charakter zbyt kosmetyczny, zbyt konserwatywny, zbyt ostrożny. Nie zwrócono zbyt dużej uwagi na potrzeby całej gospodarki i na długookresowe wyzwania rozwojowe.

Przed dokonaniem głębszych zmian sugerowalibyśmy dokonanie analizy przyczyn i czynników konkurencyjności uczelni amerykańskich (np. Stanfordu) i brytyjskich, biorąc pod uwagę, że niektórych ścieżek rozwoju (np. Oxfordu) nie da się polskim uczelniom powtórzyć. Należy umiejscowić reformę w szerszym kontekście zmian dokonujących się na uczelniach na świecie, związanych np. z otwierającym się rynkiem studentów z Chin. Wnioski należy przedyskutować z różnymi środowiskami. Ponadto wprowadzanie reform należałoby poprzedzić stworzeniem strategii rozwoju szkolnictwa wyższego.<sup>2</sup>

Całość reformy powinna być opatrzona hasłem „co nie jest zabronione, to jest dozwolone”. Brakuje dotąd systemu motywacyjnego skłaniającego uczelnie do postępu, do zmian. Wciąż obecny jest strach przed współpracą z biznesem, brak klimatu przedsiębiorczości, przyzwolenia na zmiany. Jest to ważna rola do odegrania w systemach innowacji przez każde ministerstwo nauki.

Wiodące współczesne uczelnie wyższe nie opierają się na XIX-wiecznej Humboldtowskiej idei jedności badań i nauczania. Do tego dodają (nawet ok. 850-letni Oxford) „trzecią nogę” – praktykę, biznes (rola uniwersytetu jako inkubatora przedsiębiorczości i innowacji).<sup>3</sup> Uważamy, że uczelnie wyższe są normalnym elementem gospodarki kraju i ich rola sprowadzać się powinna do stymulowania jej rozwoju. Stąd przygotowując tak całościową reformę, jak przewiduje to Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, należy na sektor uczelni spojrzeć jak na kompleks: dostrzec rolę szkół średnich, otoczenia gospodarczego, rozwoju technologicznego (i ochrony własności intelektualnej).

### Sektor uczelni wyższych i jego otoczenie



<sup>1</sup> K. Piech, *Nowa Ustawa o szkolnictwie wyższym a Proces Boloński oraz konkurencyjność i rozwój polskiej gospodarki*, [w:] M. Rocki (red.), *Nowe prawo – szanse i zagrożenia dla szkolnictwa wyższego*, FPAKE, Warszawa listopad 2005, s. 58-74 (też: [http://www.fundacja.edu.pl/pliki/pdf/nowe\\_prawo.pdf](http://www.fundacja.edu.pl/pliki/pdf/nowe_prawo.pdf)).

<sup>2</sup> Ibidem.

<sup>3</sup> PARTNERSTWO DLA WIEDZY. *Uwagi Stowarzyszenia Organizatorów Ośrodków Innowacji i Przedsiębiorczości w Polsce*, Łódź/Poznań, dn. 7 maja 2009 r.

## Szkoły średnie

---

- Popieramy zmiany związane z wprowadzeniem obowiązkowej matury z matematyki przy jednoczesnym jej uprządkowaniu, eliminując treści, które nie są w przeważającej mierze stosowane w codziennym życiu (służące jedynie przygotowaniu do studiów), wprowadzając te, które są wykorzystywane (podstawy finansów, porównywanie lokat i kredytów bankowych itp.).
- Dla zwiększenia porównywalności wyników między poszczególnymi przedmiotami maturalnymi popieramy rozwiązanie proponowane przez senatora prof. Marka Rockiego dotyczące przejścia z tradycyjnych ocen do wyrażenia, w jakim procencie najlepszych wyników z danego egzaminu uplasował się maturzysta.<sup>4</sup>
- Wstępem do reformy szkolnictwa wyższego jest dokończenie reform nauczania na poziomie średnim. Zwracamy tu uwagę na słabą jakość podręczników i przygotowania nauczycieli przedmiotu „przedsiębiorczość”. W przeważającej mierze w ramach tego przedmiotu nie uczy się przedsiębiorczości, a podstaw makro- i mikroekonomii czy ekonomiki małego przedsiębiorstwa. Jest to później barierą już dla studentów utrudniającą im zakładanie własnych firm poprzez wzbudzenie przekonania, że jest to bardzo trudne, wymaga znajomości praw makroekonomii itp. W ten sposób fałszuje się uczniowi pojęcie i potrzeby przedsiębiorczości...

## Dydaktyka i studenci

---

### *Eksport usług edukacyjnych*

- Polskie szkolnictwo wyższe w okresie transformacji nie potrafiło wykształcić możliwości płynących ze sprzedaży swoich usług edukacyjnych za granicę. Z jednej strony pojawia się bariera językowa i przeważnie niższy, od światowych uczelni poziom nauczania. Z drugiej strony zwłaszcza młode pokolenie naukowców zna język angielski w sposób umożliwiający prowadzenie dydaktyki, prezentuje wyniki badań na wysokim niekiedy poziomie, dobrze posługuje się technologiami teleinformatycznymi, w tym e-learningowymi. Do tego atutem Polski jest dość dobrze wykształcona młodzież (co potwierdzają wyniki PISA), co tworzy zachęcające środowisko do studiowania przez osoby z innych krajów (ponadto polscy studenci z reguły bardzo dobrze sobie dają radę na uczelniach za granicą). Dodając do tego niższe koszty pracy, stwarza to możliwość oferowania w perspektywie kilku lat usług o porównywalnym do innych poziomem po niższych cenach. Jest to duża szansa dla kraju, aczkolwiek wymagająca sporych przemian w polskich uczelniach, szczególnie w zakresie zarządzania nimi (por. dalej).
- Patrząc na rynek edukacji wyższej z globalnego punktu widzenia można zauważyć olbrzymie zainteresowanie (ekspansję) studentów z Chin i Indii edukacją w innych krajach. Dla pierwszych z nich motywacją jest w dużej mierze edukacja języka angielskiego (tu Polska nie ma tak dużej przewagi jak USA, Wielka Brytania czy Australia). Aczkolwiek barierą dla obu głównych strumieni migracji edukacyjnej na świecie są koszty. To zaś – dodając do tego położenie w UE – jest atutem Polski. Niestety udział studentów z zagranicy na polskich uczelniach dotąd jest minimalny.

### *Konkurencja na rynku edukacyjnym*

- Generalnie w projektach reform w niewielkim stopniu zwiększa się autonomię, wolność uczelni. Idą one raczej w kierunku zwiększenia regulacji rynku edukacyjnego, zamiast pozostawić rynkowi

---

<sup>4</sup> K. Piech, op. cit., s. 65.

możliwość weryfikowania wartości dyplomów (i uczelni), co od lat postuluje m.in. prof. Marek Rocki. Rozumiemy przywiązanie środowiska do „państwowego dyplomu”, stąd proponujemy wprowadzenie państwowego rankingu najlepszych uczelni (pod względem nauki i dydaktyki, oddzielnie), za czym podążałoby odpowiednio zróżnicowane dofinansowanie działalności.

#### ***Programy nauczania a umiejętności i kompetencje rynku pracy***

- W celu pobudzenia świadomości, wypracowania właściwych postaw wśród młodych ludzi (w nurcie idei budowy społeczeństwa obywatelskiego i informacyjnego), proponujemy zobowiązać wszystkie uczelnie nie tylko do przekazywania studentom I roku wiedzy na temat praw i obowiązków studenta RP, ale również wiedzy na temat: programu studiów i ich logiki, szerszego tła społeczno-gospodarczego, w które wkomponowuje się kierunek studiów; oczekiwań uczelni wobec studentów; podkreślania znaczenia wartości budowania trwałych relacji z uczelnią, również po uzyskaniu dyplomu (funkcjonowanie klubów absolwenta); wskazanie najbardziej istotnych kompetencji w danych sektorach gospodarki. Przybliżenie studentom szerszego umocowania programu studiów w otoczeniu społeczno-gospodarczym wpłynie na racjonalizację wyboru specjalizacji w ramach danego kierunku studiów z punktu widzenia indywidualnych zainteresowań, ale i potrzeb rynku pracy.
- Ministerstwo powinno promować zatrudnienie w niepełnym wymiarze, szczególnie zatrudnianie na uczelniach osób z tzw. praktyki gospodarczej. Nie jest koniecznością, by każdy zatrudniony na uczelni musiał prowadzić badania naukowe i wiązać swoje dalsze życie zawodowe wyłącznie z karierą naukową. W najlepszych uczelniach zagranicznych jedynie połowa pracowników naukowo-dydaktycznych jest zatrudniona w pełnym wymiarze. Wtedy – mimo niskich zarobków – byłiby chętni do poprowadzenia np. jednego wykładu w zamian za zatrudnienie na 1/6 etatu.<sup>5</sup> Jest to rola dla Ministerstwa, by taki model upowszechnić. Inaczej może nadal dochodzić do sytuacji, gdy doktor ekonomii-makler postawiony został przed wyborem: praca wyłącznie na uczelni czy w praktyce; będąc właścicielem biura maklerskiego wybrał oczywiście drugą możliwość i nie uzyskał zgody na dalsze prowadzenie zajęć z zakresu tego, czym się zajmuje, na rzecz zajęć prowadzonych przez teoretyków.

#### ***Jakość dydaktyki i prac dyplomowych***

- Na drodze ku podnoszeniu jakości nauczania należałoby rozważyć wprowadzenie niektórych rozwiązań brytyjskich: np. sprawdzanie prac egzaminacyjnych z ważniejszych przedmiotów (w formie opisowej) oraz licencjackich / magisterskich przez (anonimowo wybierane) osoby z innych uczelni. Ponadto stosowane na wielu uczelniach rozwiązania w postaci egzaminu zerowego, nie przyczyniają się do poprawienia jakości studiów, a do zwiększenia łatwości przejścia przez nie. Stąd postulujemy ograniczenie ilości przedmiotów i obowiązkowych godzin dydaktycznych na rzecz większej samodzielności studentów i w tym w zgłębianiu literatury przedmiotu. Dzięki temu zajęcia miałyby charakter mniej wykładowy, a bardziej dyskusji nad problemami. Uatrakcyjniłoby i podniosłoby to jakość procesu dydaktycznego.
- Nie przewiduje się zwiększenia intensywności przygotowywania prac dyplomowych (licencjackich, magisterskich, inżynierskich, ale także doktorskich) w językach obcych, co – z punktu widzenia procesu bolońskiego i wzrostu intensywności migracji studentów – nie jest korzystne dla naszych studentów. Przykładowo w Niemczech w zdecydowana większość programów studiów dok-

<sup>5</sup> K. Piech, *Kilka uwag na temat reformy uczelni*, „Gazeta SGH” nr 4/2009, s. 16 (też: <http://akson.sgh.waw.pl/gazeta/>).

torskich (w dziedzinie ekonomii) jest już prowadzona w j. angielskim. Dzięki temu konkurencyjność nauki w Niemczech rośnie; w Polsce nadal jest to barierą.

- Dostrzegamy problem związany ze zbyt dużą liczebnością seminariów dyplomowych. Bywają uczelnie, gdzie nawet na seminarium doktoranckim jest 50 osób (zaś w przypadku seminariów magisterskich i licencjackich na niektórych uczelniach jest to częste). W jednej z uczelni w naszym kraju, po tym, jak Najwyższa Izba Kontroli wykazała ponad 100 obronionych prac magisterskich u jednego profesora, ograniczono tę liczbę do 15 osób. Uważamy, że jest to rozwiązanie idące we właściwym kierunku. Stąd proponujemy w akcie wykonawczym do ustawy bądź w wytycznych ministra wprowadzić zapis ograniczający liczbę dyplomantów u jednego promotora.

### **Studenci a praktyka**

- Postulowalibyśmy odbywanie przez studentów dłuższych praktyk, niż miesięcznych (może np. semestralnych w wymiarze odpowiadającym np. połowie etatu, by pogodzić to można było z obowiązkami dydaktycznymi), zaś efekty takich praktyk powinny być weryfikowane. Postulat ten znajduje poparcie w wynikach badań opinii zarówno kadry naukowej, jak i studentów.<sup>6</sup>
- W akcie wykonawczym do ustawy bądź w wytycznych ministra należy wprowadzić zapis: „Studenci mogą być włączani w prace badawcze jednostki lub pracowników jednostki. Za udział w tych pracach mogą otrzymywać wynagrodzenie”. Co więcej, Ministerstwo powinno zachęcać do tego. Wydaje się to zasadne również z tego powodu, że częstą praktyką jest, że studenci biorą „nieoficjalnie” udział w pracach badawczych np. poprzez pisanie referatów na określony temat, zbieraniem danych statystycznych, przeprowadzaniem ankiet i ich opracowywaniem itp. Taki zapis pozwoliłby na usankcjonowanie tych praktyk, natomiast gratyfikacja finansowa byłaby w pełni zasadna za wniesiony wkład w badania. Z jednej strony umożliwi to uczelniom szersze prowadzenie prac badawczych i ograniczenie obciążeń pracowników naukowych czynnościami czasochłonnymi, często rutynowymi. Z drugiej – pozwoli stymulować aktywność naukową studentów, zdobywać praktyczne doświadczenie badawcze skutkujące bardziej świadomym wyborem dalszej ścieżki kariery zawodowej.

### **Doktoranci a praktyka**

- Ponownemu przemyśleniu powinno być poddane zakazywanie podejmowania pracy przez studentów stacjonarnych studiów doktoranckich w sytuacji gdy stypendium, które się uzyskuje, jest 2-3-krotnie niższe od normy rynkowej (w Warszawie) i pozwalałoby jedynie na wynajęcie stancji i część wyżywienia. Albo zwiększyć się wysokość i powszechność stypendiów na studiach doktoranckich do poziomu zapewniającego możliwości minimalnego „godziwego” życia, albo należy znieść zakaz podejmowania pracy (zwłaszcza w sytuacji, gdyby praca ta związana była z problematyką doktoratu, tego typu ograniczenia byłyby dość nienaturalne).
- Zwrócona powinna zostać uwaga na jakość doktoratów przygotowywanych szczególnie w ramach niestacjonarnych studiów doktoranckich. Proponowalibyśmy przygotowanie rankingu najlepszych takich programów (zarówno dziennych, jak i niestacjonarnych) w różnych dziedzinach nauki.

### **Uwagi dotyczące kształcenia technicznego**

<sup>6</sup> G. Banerski, A. Gryzik, K. Matusiak, M. Mażewska, E. Stawasz, *Przedsiębiorczość akademicka (rozwoj firm spin-off, spin-out) – zapotrzebowanie na szkolenia służące jej rozwojowi. Raport z badań*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2009, s. 92.

- Zagraniczne firmy zwracają uwagę na potrzeby wynikające z dostępności kadr technicznych w Polsce. Należy tu zwrócić uwagę na długi czas kształcenia nowych specjalistów i jednocześnie kwalifikacje osób już dostępnych na rynku pracy, które nie zawsze odpowiadają zapotrzebowaniu koncernu zagranicznego. Należałoby rozważyć zintensyfikowanie kształcenia ustawicznego inżynierów (przeprofilowując w tym zakresie np. Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-13).
- Problemem zgłaszanym przez przedsiębiorstwa zagraniczne jest brak wykształcenia (czy raczej „podejścia”) biznesowego u inżynierów. Są bardzo wąsko ukierunkowani na kwestie techniczne i nie radzą sobie z podstawowymi zagadnieniami biznesowymi (kosztami produktu, opłacalności, potrzebom marketingowym itp.).
- Kolejny problem to znaczące ograniczenie liczby zajęć, zwłaszcza o charakterze praktycznym (studenci mechaniki czasami „po pięciu latach studiowania nie wiedzą, jak wygląda silnik, bo widzieli go dotąd tylko na monitorze komputera”).
- Dużymi barierami sprawiającymi, że rynek pracy dla inżynierów nie jest zbyt elastyczny, jest brak konkurencji na rynku edukacyjnym. Prawie nie ma uczelni niepublicznych, które oferowałyby kształcenie w zakresie nauk technicznych (za wyjątkiem głównie informatyki). Należałoby rozważyć wprowadzenie możliwości finansowania kształcenia na takich kierunkach ze środków publicznych nawet w przypadku oferty edukacyjnej skierowanej ze strony uczelni niepublicznych. Pobudzi to konkurencję, co powinno prowadzić do podniesienia jakości studiów, jakości zarządzania finansami publicznymi przekazywanymi do uczelni publicznych.
- Kolejnym problemem zgłaszanym nie tylko przez korporacje międzynarodowe jest poziom znajomości języków obcych (j. angielskiego) przez absolwentów uczelni technicznych. Potrzeba położyć zdecydowanie większy nacisk na te kwestie.
- W perspektywie długiego okresu należy zwrócić uwagę na możliwość pojawienia się luki pokoleniowej na uczelniach technicznych.

#### *Uwagi dotyczące kształcenia ekonomii i biznesu*

- Specjalnego potraktowania w ramach reformy wymagałyby kwestie nauk ekonomicznych ze względu na to, że uczelnie oferujących tego typu kształcenie jest bardzo dużo (zdecydowana większość uczelni niepublicznych). Proponujemy uwzględnienie rozróżnienia stosowanego od wielu już zresztą lat na „nauki o zarządzaniu” (biznes) i „ekonomię” (teorię ekonomii). Należy rozdzielić te dwie nauki na możliwie wczesnych etapach edukacji na uczelniach wyższych, by „studenci biznesowi” nie musieli poznawać wielu przedmiotów o charakterze teoretycznym (zaawansowana matematyka, zaawansowana statystyka i ekonometria oraz różne, czysto teoretyczne aspekty teorii ekonomii). Natomiast studentów teorii ekonomii nie należałoby zmuszać do znajomości technik zarządzania, marketingu itp. Pociągałoby to konsekwencje w postaci podziałów dotychczasowych uczelni ekonomicznych na wydziały ekonomii i biznesu (na wzór „business school” i „school of economics”).
- W przypadku uczelni publicznych, wydziały czysto biznesowe powinny mieć możliwość stopniowego zwiększania opłat w kierunku komercjalizacji tych studiów w długiej perspektywie czasowej.
- Na mocy reformy, „uniwersytety przymiotnikowe” będą mogły samodzielnie określać kierunki prowadzonych studiów. Chcemy zwrócić uwagę, że np. Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, która takiego statusu nie chciała uzyskać (historyczne przywiązanie do swojej nazwy) – takich uprawnień ma nie mieć. Jest niepokojące, by uczelnie, zajmujące od lat niższe miejsca we wszystkich rankingach, miały więcej praw, niż uczelnia zajmująca w nich wyższe pozycje.

## Nauka i pracownicy naukowo-dydaktyczni

*Proponowana reforma w obecnym kształcie ma charakter w dalszym ciągu zbyt kosmetyczny. Obawiamy się, że wbrew chęciom, które ze wszech miar popieramy, w wyniku reformy nie uda się „wykształcić” uczelni o światowym poziomie.*

### **Najlepsze uczelnie**

- Wzorem starań Brukseli w zakresie powołania EIT, popieramy plany wyboru tzw. uczelni flagowych, np. po jednej w danej kategorii: uniwersytetów, uczelni technicznych, ekonomicznych, medycznych, muzycznych, by wspierać je w stopniu dającym szansę na osiągnięcie przez nie światowego poziomu (na więcej uczelni na raz wydaje się, że krajowi brakuje potencjału). Współudział w ich zarządzaniu wtedy nie powinny mieć władze i przedsiębiorstwa o charakterze regionalnym (jak w proponowanych w projektach reform konwentach) czy narodowych, ale o charakterze europejskim czy światowym.
- Oprócz mobilności naukowców (por. niżej) ważny jest również ważny aspekt współpracy przy realizacji projektów badawczych. W procedurze dofinansowywania ze środków publicznych można by było uwzględnić premiowanie współpracy najlepszych polskich uczelni z lepszymi od nich – zagranicznymi, a także współpracę ze słabszymi uczelniami z naszego kraju. Efektem tego byłyby transfer wiedzy (doświadczeń) z ośrodków przodujących w kraju do słabszych.

### **Ocena jednostek i pracowników**

- Popieramy propozycje Ministerstwa dotyczące odejścia od tzw. oceny parametrycznej jednostek na rzecz ich ewaluacji, uwzględniając przy tym powiązania dydaktyki oraz badań z praktyką. Pragniemy przy tym zwrócić uwagę na potrzebę przeprowadzania podziału oceny jednostek w trzech grupach, oddzielnie dla instytutów PAN, jednostek badawczo-rozwojowych i dla uczelni. Dzięki temu uzyskana ocena dawałaby lepszą wartość informacyjną. Trudno bowiem jednakowo traktować jednostki o odmiennych celach działalności, jak wyżej wymienione.
- Tryb oceny pracowników naukowych i jednostek naukowych wymaga pilnych zmian. Obecnie osoby po doktoracie a przed habilitacją zdobywają „punkciki” za drobne publikacje (dochodzi do takich aberracji systemu, że w praktyce płacą po kilkaset zł za uzyskanie każdego kilku punktów).
- Obecnie funkcjonujący system sprawia, że cztery publikacje krajowe w wyżej „punktowanych” czasopismach (o poziomie naukowym, który niekiedy jest otwarcie kwestionowany w środowisku) są równe jednemu artykułowi w czasopiśmie na liście filadelfijskiej, co oczywiście nie jest prawdą. Za publikacje w najlepszych czasopismach światowych powinna być możliwość awansu na stanowisko kierownicze czy profesorskie (w praktyce – przy braku jasnych kryteriów oceny pracowników – autor takich publikacji ryzykuje narażeniem się na nieprzychylność przełożonych).
- Częstą praktyką w celu zbierania kolejnych punktów za publikacje jest „dopisywanie się” jako współautor do publikacji kolegów (zdarzają się też dopisywanie się przełożonych do autorstwa prac swoich podwładnych). Co rzeczywiście pozwala na zbieranie punktów, ale nie jest to działalność naukowa a kalkulacja nie mająca z nauką nic wspólnego.
- Ocena pracowników (i jednostek uczelni) powinna być – jak w Wielkiej Brytanii (Research Assessment Exercise) – dokonywana na podstawie oceny czterech (jedyne) wybranych publikacji każdego pracownika naukowego. Zapobiegnie to publikowaniu „na ilość” na rzecz dbania o wy-

soką jakość wyników badań. Na tej podstawie powinien być stworzony ranking jednostek (w ramach poszczególnych dziedzin nauki) i np. pięć najlepszych otrzymywałoby rangę *5-star* (\*\*\*\*\*). Wyniki byłyby podawane do publicznej wiadomości i informacja ta pomagałaby w ocenie jakości uczelni (wydziału) przez rynek.

- W dalszej perspektywie czasowej należałoby rozważyć branie do ww. oceny jedynie publikacje w czasopismach objętych badaniami cytowań na wzór listy filadelfijskiej (rozwijając przy tym w okresie przejściowym – do czasu dociągnięcia polskich uczelni do poziomu światowego – podobny ranking dla polskich czasopism).
- Efektem pracy naukowca jest nie tylko wiedza w postaci ogólnie dostępnej, ale wiedza, która może (a nawet – powinna) być poddawana ochronie. Stąd proponujemy uzupełnienie systemu oceny naukowców nie tylko o wiedzę, którą wytworzył i wszystkim udostępnił, ale również tę, którą zastrzegł w formie patentów.
- Proponuje się wprowadzenie regulacji ograniczającej możliwość wykładania na studiach doktoranckich jedynie do osób posiadających habilitację (będących „bezpośrednio aktywnymi naukowcami”). Nie jest to jednak rozwiązanie gwarantujące najwyższy poziom wykładów. Przykładowo kilka lat temu na dziennych studiach doktoranckich w jednej z wiodących uczelni w kraju zajęcia prowadził magister – absolwent zagranicznej uczelni i autor jedynego w kraju podręcznika z pewnego zakresu. Były to zajęcia na niespotykanym w kraju poziomie. Przejście przez procedurę habilitacji nie gwarantuje światowego poziomu prowadzonych zajęć. Proponujemy dokonywanie wyboru prowadzących na podstawie rzetelnej oceny dorobku naukowego naukowców, bez przywiązywania uwagi do kwestii formalnych.
- Wymóg posiadania przed obroną pracy doktorskiej minimum jednej publikacji w czasopiśmie naukowym jest krokiem niewystarczającym. Taką publikację można obecnie „kupić” za kilkaset złotych (opłata za udział w konferencji). Proponujemy uzupełnienie rozwiązań o wprowadzenie rzetelnego systemu oceny krajowych czasopism naukowych na podstawie cytowań – na wzór listy filadelfijskiej.

#### *Sytuacja finansowa młodej kadry naukowej*

- Młodzi pracownicy naukowcy bardzo często wskazują na fatalne warunki finansowe dotyczące ich pracy. Z jednej strony ograniczane są ich możliwości zatrudnienia (podczas dziennych studiów doktoranckich, a także później w trakcie pracy na uczelni – por. niżej), a z drugiej – będąc doktorantami studiów dziennych oraz kilka lat później, mając umowy na czas określony, nie mają szans (lub też są one bardzo małe) na pozyskanie kredytu hipotecznego. Często stają przed wyborem: rodzina (i lepiej płatna praca) czy uczelnia. Demotywuje to najbardziej przedsiębiorcze osoby do kontynuowania kariery naukowej.
- Coraz częściej krajowe uczelnie praktykują zasadę tworzenia dodatkowych barier awansu na stanowisko adiunkta dla osób z doktoratem przedłużając okres pracy doktora na stanowisku asystenta (jeden z autorów niniejszego dokumentu czekał na awans dwa lata). Jest to rozwiązanie korzystne finansowo dla uczelni (pensja asystenta jest niższa niż adiunkta), aczkolwiek pokazujące istnienie niejasnych zasad awansu zawodowego, co stwarza pole do nadużyć (uzyskanie awansu może być uwarunkowane nawet łapówką dla przełożonych, w formie np. wykwintnej kolacji dla kilku osób o kosztach kilku pensji asystenckich).
- Wprowadzone ograniczenia związane z tzw. pierwszym i drugim miejscem pracy dotyczą głównie młodych pracowników naukowych z doktoratami, które w związku z niskim statusem materialnym stoją wobec konieczności pozyskania drugiego miejsca pracy. Bariera ta w praktyce nie odnosi się do osób z habilitacją, ani nie skutkuje większym przywiązaniem i poświęceniem więk-



szej ilości czasu na podniesieni jakości pracy naukowej i dydaktycznej kadry profesorskiej na tzw. pierwszej uczelni.

- Projekty reform przewidują utrwalenie funkcjonującego od lat systemu „finansowania” rozwoju młodej kadry. Odbiera się młodym naukowcom możliwość uzyskiwania zarobków i statusu finansowego na poziomie europejskim. Wieloetatowości czy rozproszeniu pracy naukowca na wiele prac dorywczych nie powinno się eliminować na poziomie objawów – poprzez zwiększanie restrykcji. Prowadzi to i będzie prowadziło do selekcji negatywnej – pozostawania na uczelniach osób mniej zaradnych życiowo lub negatywnie zweryfikowanych przez rynek (!). Naturalna potrzeba dyskutowania swoich talentów i tworzenia nowych możliwości finansowych nie może być objęta restrykcjami, ale odpowiednio kanalizowana poprzez wspierające działania uczelni. Proponowane rozwiązania utrwala paradoksalną sytuację występującą na wielu uczelniach, gdy młodzi pracownicy naukowcy swój wolny czas muszą przeznaczać na dorobienie do głodowej pensji, a jednocześnie kontrolowany jest administracyjnie zakres tego dorabiania, aby nie obniżył on już i tak niskiej jakości pracy na uczelni.

### *Habilitacja i profesura*

- Nie zlikwidowano podziału profesorów na trzy kategorie (nadzwyczajny, zwyczajny, „belweder-ski”): można by zlikwidować nadawanie tytułów profesorskich przez prezydenta, tak jak nie ma takiego systemu w USA czy Wielkiej Brytanii (nie ma nadawania tytułów przez prezydenta czy królową).
- Ministerstwo nie decyduje się na zniesienie habilitacji, co potwierdza zbyt ostrożny charakter reformy i uparte trzymanie się przeszłości. Zamiast zbudować obiektywny system punktowy oceny dorobku naukowego, nadal jego ocena i uzyskanie prawa do samodzielnego prowadzenia badań naukowych (które formalnie powinno się uzyskiwać po uzyskaniu habilitacji) będzie zależała od często subiektywnych opinii środowiska, w skrajnych przypadkach w konsekwencji prowadząc do rezygnacji z kariery naukowej. **Utrzymanie habilitacji będzie nadal blokowało związki nauki z praktyką, chyba że zmieni się kryteria oceny dorobku.** Większość osób po doktoracie stara się zrezygnować z innych obowiązków, zwłaszcza długookresowych, poświęcając się dbaniu o dorobek naukowy i późniejsze przygotowanie habilitacji. Po tym okresie często są już zbyt „starzy”, by móc poradzić sobie na rynku pracy (nie mając zwłaszcza wcześniej doświadczenia w praktyce). Jeśli już habilitacja rzeczywiście musi istnieć w naszym kraju (choć lepszym rozwiązaniem byłoby podniesienie poziomu doktoratów i jasne kryteria późniejszego awansu), to popieramy starania o wprowadzenie do oceny współpracy z biznesem (zwłaszcza współpracy badawczej) oraz włączenie studentów do badań. Konsekwentnie, proponujemy również wprowadzenie tych kryteriów do procedury awansu na profesora.
- W środowisku starszej kadry naukowej istnieje znaczny opór wobec zmian w szkolnictwie wyższym, zwłaszcza w zakresie statusu i pozycji habilitacji. Występuje tu silna ambiwalencja oceny potrzeb istnienia habilitacji jako koniecznego elementu kariery naukowej. Z jednej strony utrzymywanie jej dotychczasowego statusu ogranicza lub opóźnia rozwój naukowy wielu młodych i aktywnych naukowców. Bierze się to w dużym stopniu z arbitralności oceny dorobku naukowego czy wewnętrznego „upolitycznienia” procesu nadawania stopnia doktora habilitowanego. Z drugiej strony, habilitacja faktycznie staje się ostatnim realnym weryfikatorem wartości naukowej pracy młodego naukowca, zwłaszcza wobec nieuchronnego obniżania się realnego statusu doktora wraz z nadchodzącym jego umasowieniem, co stało się wcześniej z niższymi stopniami naukowymi, magistra oraz nowego, pozbawionego tradycji stopnia licencjata.

- Wątpliwości budzi zapis dotyczący tego, że nie można składać wcześniej niż po trzech latach ponownego wniosku o habilitację. Przy dość subiektywnych kryteriach, które funkcjonują obecnie (można zostać nie dopuszczonym do habilitacji ze względu na nieprzychylną opinię komisji, a nie brak dorobku naukowego), rozwiązanie takie z przyczyn nieobiektywnych owocowałoby zwolnieniem niektórych pracowników naukowych (nie przedłużenie umowy o pracę). Po raz kolejny pojawia się uwaga o braku merytorycznej argumentacji w ocenie dorobku naukowego co oznacza, że jest to dużą barierą w rozwoju pracowników naukowo-dydaktycznych i zdobywaniu przez nich stopni naukowych.

#### ***Mobilność naukowców***

- Nie przewidziano wprowadzenia obowiązku (wspartego odpowiednią motywacją), by pracownik naukowy przed uzyskaniem stanowiska profesora miał obowiązek odbycia stażu / stypendium / pracy na zagranicznej uczelni (dotyczy nauk, które są ograniczone do obszaru kraju). Rozwiązanie takie pozytywnie wpłynęłoby na podejmowanie wspólnych międzynarodowych projektów badawczych, przygotowywania wspólnych publikacji. Dotychczasowa sytuacja w naszym kraju pod tym względem była wysoce niezadowolająca. Bazowanie w tym zakresie głównie na publikacjach zagranicznych łatwo dostępnych przez Internet nie rozwiąże problemu tego, że Polska jest uwięziona w pewnego rodzaju „getcie naukowym”, odizolowana od normalnego na Zachodzie przepływu kadry i wiedzy. Ministerstwo powinno wprowadzić politykę stymulowania (również finansowego, np. kształtując wysokość otrzymywanego za granicą stypendium powyżej średnich stawek płaconym naukowcom w kraju docelowym) wymiany wiedzy i otwartości uczelni na wpływy z zagranicy. Jest to (tj. wspieranie mobilności naukowców) bardzo zgodne z założeniami strategii lizbońskiej.
- Należy wspierać transfery wiedzy między uczelniami i w ramach uczelni, a także zwiększyć obiektywność oceny dorobku, prac itp., poprzez wprowadzenie zakazu uzyskiwania stopni naukowych na macierzystej uczelni (obrona doktoratów i ew. habilitacji poza własną uczelnią). Należy rozważyć wprowadzenie zakazu dożywotniego zatrudniania na tej samej uczelni (wydziale): inaczej nadal będą się tworzyły „koterie” i będzie blokowany przepływ wiedzy. Być może rozwiązaniem byłoby wprowadzenie zachęt do zmiany uczelni po przepracowaniu na niej np. 20 lat w postaci podniesienia zarobków, jednorazowej (wysokiej) premii na zagospodarowanie (związanej ze zmianą miejsca zamieszkania) itp. Rozwiązaniem może być zatrudnianie kontraktowe oraz ocena dorobku pracownika samodzielnego.
- W projekcie za mało uwagi poświęcono na kwestie zatrudniania na polskich uczelniach naukowców z zagranicy lub takich, którzy uzyskali tam stopnie naukowe. Obecnie „środowisko” akademickie dość niechętnie patrzy na takie osoby (zwłaszcza na Polaków, chcących powrócić na uczelnie w kraju). Tymczasem powinno być wręcz odwrotnie – osoby takie powinny mieć możliwość znalezienia zatrudnienia bez większych trudności.

#### ***Efektywność wykorzystania funduszy na badania naukowe***

- Proponuje się stworzenie systemu rejestracji prowadzonych prac badawczych (np. w ramach Ośrodka Przetwarzania Informacji, częściowo realizującego dalej opisane funkcje), która wykluczyłaby problem przywłaszczania sobie pomysłów naukowych przy pracach doktorskich czy habilitacyjnych i nie tylko. Pracownicy naukowcy zainteresowani danym obszarem badawczym mieliby na bieżąco wgląd w to, co w danej dziedzinie zostało już zbadane i co właśnie teraz powstaje. Jest

to problemem zwłaszcza w przypadku prac podejmowanych przez młodych pracowników naukowych, którym brakuje informacji o prowadzonych w kraju badaniach, a także sprzyjałoby promocji wyników ich własnych badań. Zgłoszenie w bazie problemu badawczego eliminowałoby sytuację, które skutkują powstawaniem dwóch podobnych prac jednocześnie. Zapobiegłoby to dublowaniu się realizacji prac badawczych, co sprzyjałoby poprawie efektywności wydatkowania środków publicznych na naukę.

- Polskim uczelniom potrzebna jest śmielsza wersja reformy w odniesieniu do mobilności kadry naukowej. Jednym z koniecznych ruchów powinna być wymuszona ustawowo mobilność naukowców po doktoracie. Spędzanie całego życia zawodowego na jednej uczelni prowadzi do charakterystycznych ograniczeń myślenia grupowego, tworzeniu grup wewnętrznej adoracji, podsycaniu zjawiska wewnętrznej polityki na wydziałach i instytutach („nasi” - „obcy”), uwypukleniu pozakompetencyjnych kryteriów awansu wewnętrznego, trzymaniu się rozstrzygnięć opartych na wewnętrznym systemie kontroli, chronieniu niekompetentnych, lecz lojalnych pracowników itp.

#### **Obciążenie dydaktyczne**

- Młodzi pracownicy naukowcy z różnych uczelni zwracają uwagę na problem nadmiernego obciążenia niektórych promotorów prac doktorskich opieką nad doktorantami (nierzadkie są przykłady, gdy promotor trzymał pracę „w szufladzie” przez rok). Wydłuża to trwanie przewodu doktorskiego, a także nie sprzyja wysokiej jakości w ten sposób przygotowywanych prac, demotywuje do intensywniejszej pracy naukowej. Rozwiązanie to być może warto byłoby powiązać z wyznaczeniem terminów ukończenia procedury doktoryzowania od strony administracyjnej. Jeśli dany promotor nie poradziłby sobie ze swoją pracą w wyznaczonym czasie, powinien – decyzją nie wychodzącą od doktoranta – zostać zastąpiony przez inną osobę.
- Podobną regulację należałoby wprowadzić, jeśli chodzi o recenzentów prac doktorskich. Nie otrzymanie recenzji po upływie ściśle oznaczonego czasu skutkowałoby tym, że praca trafiałaby do innego recenzenta – na mocy ustawy. Zdarzają się przypadki przetrzymywania prac do recenzji ponad 7 miesięcy i dłużej. Nie ma skutecznego mechanizmu kontroli tego ani sankcji. Nadmiar obowiązków danego recenzenta nie powinien blokować rozwoju młodszych kadr.
- Naszą wątpliwość budzi zapis: „Wprowadzenie zasady jasnego określenia terminów ukończenia poszczególnych etapów procedury habilitacyjnej, których naruszenie będzie skutkowało prawem habilitanta do złożenia wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy”. Proponujemy zastosować raczej sankcję administracyjną za opieszałość, nakładaną na jednostkę odpowiedzialną za dany etap postępowania habilitacyjnego. Ponadto ponownie jak ww., złożenie inicjatywy w ręce habilitanta naraża go na reperkusje ze strony środowiska.

#### **Dydaktyka a praktyka**

- Zasadne wydaje się także powiązanie pracy nauczycieli akademickich z realiami gospodarowania, poprzez uwzględnienie w kryteriach oceny również sfery współpracy z biznesem, w tym w ramach odbywanych staży w przedsiębiorstwach oraz uczestnictwa w projektach gospodarczych. Warto wprowadzić rozwiązania stymulujące tego typu współpracę (w miejsce np. zobowiązań pracowników pobierających stypendia naukowe do niepodjęcia dodatkowej pracy).
- Taką formę transferu wiedzy i doświadczeń przewiduje 7. Program Ramowy Badań i Rozwoju UE w komponentach: IDEAS, PEOPLE, CAPACITIES. Po 10 latach udziału Polski w programach ramowych wciąż jesteśmy płatnikiem netto. Wsparcie Ministerstwa dla intensyfikacji pozyskiwania tego rodzaju finansowania byłoby wskazane.

## Zarządzanie uczelniami

*Uważamy, że wpompowanie pieniędzy w nieefektywny system nie poprawi sytuacji, a stworzy jeszcze większy, nieefektywny system. Stąd zmiany w zarządzaniu uczelniami są istotnym elementem reformy.*

### **Konwenty**

- Stworzenie nowego ciała – **konwentu**, jest tworzeniem bytów ponad konieczność. Jest kierunkiem przeciwnym liberalizującej polityce rządu. Jednakże próby dokonywania zmian w zakresie istniejącego ciała – senatu spotkałoby się z ogromnym oporem środowiska. Stąd też z konieczności popieramy – na wzór brytyjski – rozszerzenie dotychczasowego stosowania w Polsce konwentów na innych typach uczelni. Aczkolwiek należałoby jednocześnie przekazać tym organom realne uprawnienia, np. w zakresie strategii uczelni, wytyczania wizji rozwoju, opiniowania kierunków studiów. Ciało takie byłoby pożyteczne w zakresie koordynacji i integracji uczelni z jej otoczeniem, wypracowywania długookresowych planów rozwoju, aczkolwiek nie powinno mieć uprawnień w zakresie bieżącego zarządzania uczelnią.
- Proponowalibyśmy następujące rozwiązanie organizacyjne: ¼ składu w rękach studentów (różnych trybów), ¼ – pracownicy naukowcy, ¼ przedstawiciele biznesu (np. związków pracodawców) i ¼ – przedstawiciele administracji regionalnej bądź centralnej (w przypadku uczelni o ponadregionalnym charakterze). Tego typu rozwiązania są spotykane w innych krajach. Powinno być to wystarczające do zapewnienia współdecydowania o uczelni przez wszystkich, potrzebnych do tego interesariuszy. Jest zgodne również z koncepcją tworzenia narodowych (regionalnych) systemów innowacji.

### **Uczelnie a otoczenie międzynarodowe**

- W ocenie uczelni konieczne jest zwiększenie roli czynnika umiędzynarodowienie. O ile jeszcze studenci bardzo często wyjeżdżają na stypendia zagraniczne, to skala wyjazdów zagranicznych pracowników naukowych na dłuższe pobyty (np. kilkuletnie, by móc wziąć udział w prowadzonych za granicą badaniach) jest niewielka. Jeszcze mniejsza jest intensywność przyjazdów osób z zagranicy do polskich uczelni – to dramatyczna sytuacja z punktu widzenia międzynarodowych transferów wiedzy. Jeśli już nawet ktoś przyjeżdża, to raczej nie z lepszych uczelni zachodnich, a z „różnych” uczelni zza wschodniej granicy. Ministerstwo wymagając tego powinno jednocześnie uzależnić wielkość dotacji przekazywanej uczelniom publicznych od oceny postępów w zakresie umiędzynarodawiania.
- W kontekście powyższej uwagi chcemy zwrócić uwagę na stosowaną od kilku lat praktykę raportowanie do Ministerstwa faktu zorganizowania konferencji międzynarodowej na podstawie udziału w niej jednej osoby z zagranicy (niezależnie skąd, z jak poważnego ośrodka akademickiego, czyli np. też z Rosji), a nie języka obcego, jako języka obrad.

### **Uczelnie a otoczenie biznesowe**

- Warto upowszechniać najlepsze wzorce (np. że wartość udziałów Uniwersytetu Oksfordzkiego w powstałych wokół niego w ciągu ostatnich 12 lat spółkach wynosi kilka miliardów funtów).
- Wprowadzenie ww. rozwiązania wymagało będzie działań komplementarnych w postaci regulaminu regulującego kwestie konfliktu interesów, których stworzenie popieramy. Zwracamy przy tym uwagę na występujące już sporadycznie przypadki walki o rynek (np. ekspercki) przy użyciu

falszywych oskarżeń o naruszenie dóbr (obecne regulacje dają małe możliwości obrony przed takimi oskarżeniami).

- Uczelnie powinny mieć obowiązek raportowania praktycznych efektów wykorzystania środków na naukę, które otrzymują. Oczywiście, rozumiemy tutaj przyjęty w naszej części świata podział nauk na podstawowe i stosowane, aczkolwiek często właśnie tego mechanizmu upracticznienia badań brakuje na uczelniach związanych z tzw. naukami stosowanymi.
- Pragniemy zwrócić uwagę na ewentualny problem związany ze sfinansowaniem rozpoczęcia szerszej działalności uczelni na rzecz biznesu – powinny zostać zapewnione uczelniom środki na zatrudnienie osób w jednostkach typu CTT czy Park Nauki i ewentualne dotowanie ich bieżącej działalności (przynajmniej na początku). W ten sposób Ministerstwo wystąpiłoby w roli „inkubatora” działalności biznesowej na uczelniach. Oprócz tego wsparcia należałoby podjąć działania edukacyjne skierowane do władz uczelni z zakresu korzyści ze współpracy z biznesem, upowszechniania najlepszych światowych praktyk itp.
- W ramach promocji dobrych praktyk należałoby upowszechnić możliwości przekazywania donacji od sponsorów dla fundacji działających przy uczelni przeznaczonych na konkretne cele (np. stypendia, nowe kierunki studiów, wyjazdy itp.). Włączenie donacji do ogólnego budżetu uczelni jest mało efektywne (z punktu widzenia zarządzania środkami celowymi) i nie spotyka się często z zainteresowaniem ze strony przedsiębiorstw. Praktyka pokazuje, że niekiedy przedsiębiorstwa, które przez kilka lat sponsorowały uczelnię przekazując środki na ogólną jej działalność, czują się demotywowane do kontynuacji tego wsparcia nie widząc, jakie są konkretnie efekty przekazanych przez nich środków finansowych.

#### ***Władze uczelni***

- Brak reformy systemu wyboru rektora. Rektor-naukowiec nadal będzie musiał posiadać umiejętności menedżerskie (mimo dopuszczenia trybu konkursowego, zapewne niewiele uczelni się na to zdecyduje). Proponowalibyśmy inne rozwiązanie: funkcja rektora nadal pozostałaby w rękach osoby o autorytecie naukowym, ale z mniejszymi uprawnieniami zarządczymi w zakresie majątku (pozostałyby uprawnienia dot. procesu dydaktycznego, nauki i strategii rozwoju), w tym bez proponowanego zwiększania limitów dotyczących kwot decyzji finansowych. Decyzje dotyczące majątku powinien dokonywać menedżer (może nim być naukowiec) wybierany w konkursie nadzorowanym (ale nie przeprowadzanym) organizacyjnie przez ministerstwo (tylko oczywiście w przypadku uczelni publicznych), a wyboru najlepszego kandydata dokonywałby senat uczelni (rektor zaś negocjowałby wynagrodzenie): w końcu uczelnie publiczne rozporządzają mieniem publicznym, a trudno wymagać nawet od rektora uczelni ekonomicznej, by był menedżerem (nie mówiąc o medykach, artystach, inżynierach itp.). Nad państwowym majątkiem: zarówno w firmach państwowych, jak i w uczelniach państwowych, powinni sprawować pieczę menedżerowie – w przeciwnym razie środki publiczne mogą być wykorzystywane nieefektywnie (co byłoby niezgodne z Konstytucją).
- Władze uczelni powinny w większym zakresie włączać do współdecydowania o losach uczelni przedstawicieli biznesu. Dobrym przykładem jest Politechnika Gdańska, która rozwija współpracę z Inteltem. Należałoby umotywić uczelnie do stworzenia własnego programu (strategii) współpracy z otoczeniem biznesowym, z przedsiębiorstwami.

#### ***Organizacja uczelni***

- Brakuje mechanizmów usprawniania funkcjonowania uczelni z punktu widzenia wewnętrznych transferów wiedzy. Pracownicy są podzieleni między różne katedry, zakłady – czasami bez prawa

(udzielonego przez przełożonego) do współpracy z osobami z innych jednostek. Należałoby wprowadzać systemy motywacyjne, zachęcające do podejmowania takiej współpracy. Dla przykładu można by promować współpracę lokalną czy krajową dla pracowników naukowych, którzy wdrażają wyniki swoich badań do biznesu.

- Brak zwrócenia uwagi na sprawniejsze zarządzanie administracją uczelni państwowych. W szczególności, brak eliminacji przywilejów administracji (medali, wybierania władz uczelni przez sprzątaczkę i sekretarkę itp. oraz posiadania swojego przedstawiciela w senacie).
- Brakuje rozwiązania, które jeszcze bardziej zwiększyłoby dostępność studiów na uczelniach publicznych dla osób mniej zamożnych i niepełnosprawnych. Należałoby stopniowo w co raz większym stopniu przechodzić **w kierunku komercjalizacji** szkolnictwa wyższego, upowszechniając system stypendialny oraz kredytów studenckich. Proponowane zapisy idą częściowo w przeciwnym kierunku (odbierając uczelniom prawo do części przychodów).

### **KNOW**

- Pochwalamy koncepcję KNOWów. Podobny podział na uniwersytety badawczo-dydaktyczne i wyłącznie dydaktyczne funkcjonuje w krajach o dłuższej, niż w Polsce, tradycji rynkowego podejścia do edukacji wyższej i systemu badań. Ponadto koncepcja uniwersytetów flagowych również zyskuje naszą aprobatę.
- Tworzenie mechanizmów wyłaniania i finansowania KNOW musi uwzględniać zmianę systemu finansowania tych jednostek w dłuższym niż pięcioletnim okresie. KNOW by stały się ośrodkami prowadzącymi badania na konkurencyjnym (światowym) poziomie będą zmuszone zmienić wewnętrzną organizację pracy. Konieczne jest odejście w tych ośrodkach od masowego kształcenia, które absorbuje mnóstwo czasu i energii pracowników naukowo-dydaktycznych. Stąd dla jednostek, które uzyskują status KNOW należy zmienić (czasowo) system subwencji/dopłat do studenta. Jednostki ze statusem KNOW nie mogą mieć problemów z finansowaniem wynikającymi z obniżeniem limitów przyjęć na studia.
- Wyłanianie KNOW z udziałem międzynarodowych ekspertów jest dobrym pomysłem. Zachęcamy do opracowania wymagających kryteriów wyłaniania jednostek naukowych, które miałyby otrzymać status KNOW.
- Integracja uczelni z otoczeniem społeczno-gospodarczym jest dobrym pomysłem, powinna zostać wpisana w statuty wszystkich uczelni. PKA powinna zdefiniować wskaźniki pomiaru stopnia integracji z najbliższym otoczeniem i je weryfikować. Jednostki KNOW nie powinny być objęte tymi wymaganiami. Dla nich należy stosować w pierwszej kolejności wskaźniki pomiaru konkurencyjności międzynarodowej.
- Ilość przeprowadzonych przewodów habilitacyjnych powinna wyraźnie wpływać na ocenę parametryczną jednostki; powinna też być istotnym elementem postępowania o uzyskanie statusu KNOW.

### **Zatrudnienie**

- Ograniczenie wieloletowości w uczelniach jest generalnie dobrym pomysłem, aczkolwiek jeśli macierzysta uczelnia nie w pełni wykorzystuje swojego pracownika, nie zapewnia mu udziału w atrakcyjnych (również finansowo) programach badawczych i dydaktycznych, powinno być to problemem uczelni, a nie pracownika. W sytuacji gdyby dany pracownik wzorowo wywiązywał się ze swoich obowiązków (wyrobione pensum, wiele publikacji), ograniczanie jego swobody zatrudnienia (z różnych przyczyn nie zawsze merytorycznych) prowadziłoby do niczym nieuzasadnionego spadku zarobków.

- Ponadto powinno być wspierane podejmowanie zatrudnienia jednocześnie na uczelniach oraz w przedsiębiorstwach (w tym typu *spin-off*, *spin-out*), co obecnie – poprzez funkcjonujące zapisy wymagające zgody rektora na dodatkowe zatrudnienie, brak takiej pracy w ocenie dorobku<sup>7</sup> – jest problematyczne.
- Zapis „drugie zatrudnienie lub prowadzenie działalności gospodarczej będzie wymagało zgody rektora lub kierownika jednostki” jest zbyt rygorystyczny w warunkach ewentualnego braku podwyżek płac dla pracowników naukowo-dydaktycznych. Brak zgody nie zawsze wynika z argumentów merytorycznych i może być blokadą dla rozwoju naukowego (poza katedrą czy uczelnią), czy prowadzenia działalności gospodarczej.
- Nowe regulacje w zakresie zatrudnienia poza uczelnią, np. wymagana zgoda rektora lub szefa jednostki na prowadzenie działalności gospodarczej, tworzą zagrożenie dla naukowców aktywnie funkcjonujących w obydwu sferach, akademickiej i biznesowej. Regulacja ta traktuje jednoczesną aktywność akademicką i biznesową jako zagrożenie, a nie jako szansę rozwoju zawodowego naukowca. Traktowanie nowej regulacji jako metody zapobiegania wieloetatowości wprowadza do relacji podwładny-przełożony element arbitralnej kontroli administracyjnej, co tylko może nasilać „feudalizację” relacji podległości zawodowej, panującą na większości polskich uczelni. Relacja sfery nauki i biznesu nie powinna mieć charakteru wykluczającej się alternatywy typu „albo-albo”, gdyż to zakłada, że działanie w sferze biznesu obniża wartość aktywności akademickiej naukowca. Przeciwnie, rozwój zawodowy w praktyce biznesu powinien wspierać wartość pracy naukowca. Proponowana „poprawa polityki kadrowej” polega zatem na wprowadzeniu restrykcji, na wprowadzaniu ograniczeń i dyscyplinowaniu, zamiast budowaniu zachęty do rozwoju i współdziałania w jednakowo ważnych i uzupełniających się sferach nauki i biznesu.

## Własność intelektualna i patenty

- Systemy zarządzania majątkiem uczelni z reguły obejmują jedynie kapitał fizyczny, a nie intelektualny. Stąd zasługuje na pochwałę zmuszenie uczelni do uregulowania kwestii własności intelektualnej, w tym tworzenia *spin-off*ów. Należy wyraźnie wskazać, że wprowadzenie obowiązku uregulowania kwestii zarządzania własnością intelektualną przy wykorzystaniu jednej jedynie spółki nie ogranicza uczelniom swobody do zakładania innych spółek czy posiadania udziałów w nich. Bardzo obiecujące jest, że spółka dysponująca zasobami intelektualnymi uczelni wyłączona będzie z zakresu prawa zamówień publicznych.
- Dodatkową kwestią, nie objętą co prawda domeną Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego i proponowanymi reformami, jest funkcjonowanie systemu patentowego w Polsce, co jest związane z funkcjonowaniem systemu naukowo-badawczego. Proces patentowania w Polsce jest długi i wynika to nie z wysokiego stopnia skomplikowania procedur, ale z kilkuletnich zaległości osób sprawdzających wnioski. Rozwiązaniem byłoby zwiększenie zatrudnienia w Urzędzie Patentowym RP oraz uzależnienie wysokości zarobków osób sprawdzających wnioski patentowe od ilości rozpatrzonych wniosków. Obecne normy są na tyle niskie, że przy takiej stymulacji zarobkowej można by znacząco poprawić wyniki. Zwiększyłyby to pozycję kraju w statystykach patentowych.
- Ponadto należałoby rozważyć modyfikację prawa patentowego na wzór amerykańskiego, by właścicielem patentu był nie ten, kto pierwszy dostarczy dokumenty do urzędu, ale osoba, która do-

<sup>7</sup> Jak to dosadnie zauważył jeden z uczestników konferencji „Przedsiębiorczość akademicka” (2 czerwca 2009 r.): „naukowcy bardziej są zainteresowani pisaniem głupich artykułów (byłe w języku angielskim), a nie współpracą z biznesem, bo tego nie ma w ocenie jednostki”.

końca tego odkrycia. Co prawda będzie to komplikowało procedury i zwiększało liczbę toczonych przez to spraw sądowych, ale będzie zwiększało ochronę własności intelektualnej. Ponadto takie rozwiązanie wydaje się być bardziej sprawiedliwe, niż obecne, które jest oparte na łatwości procedur od strony formalnej, a nie rzeczywistej ochrony czyjegoś dorobku intelektualnego.

- Należałoby rozważyć ograniczenie opłat za uzyskanie patentu w Polsce do możliwego minimum. Wysokość opłat jest często barierą powstrzymującą przed podjęciem procedury patentowej. Zaniżenie to statystyki innowacyjności kraju, osłabia ochronę wytworzonej w Polsce własności intelektualnej.