



NARODOWY
KONGRES
NAUKI

PUBLIKACJA POKONFERENCYJNA

KONFERENCJA PROGRAMOWA NARODOWEGO KONGRESU NAUKI

„Ścieżki kariery
akademickiej
i rozwój młodej
kadry naukowej”



26–27 stycznia 2017 r.
Uniwersytet Śląski



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego



UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Organizacja

Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Konferencja programowa



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego



UNIwersytet Śląski
w Katowicach

www.nkn.gov.pl

SPIS TREŚCI

Przemówienie powitalne JM Rektora UŚ prof. dr. hab. Andrzeja Kowalczyka ... 6

Wystąpienie programowe Wiceprezesa Rady Ministrów RP, Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego dr. Jarosława Gowina ... 10

Program konferencji ... 19

Gość specjalny ... 26

Paneliści i moderatorzy ... 31

Podsumowanie merytoryczne konferencji ... 36

Podsumowanie autorskie paneli i seminariów ... 48

Deбата oksfordzka ... 65

Zespół organizacyjny konferencji ... 71



PRZEMÓWIENIE POWITALNE



prof. Andrzej Kowalczyk
Rektor Uniwersytetu Śląskiego

Szanowni Państwo,

konferencja programowa Ścieżki kariery akademickiej i rozwój młodej kadry naukowej to już czwarte spotkanie przygotowujące środowisko akademickie do zaplanowanego na jesień 2017 roku Narodowego Kongresu Nauki w Krakowie. Do tej pory rozmawialiśmy, spieraliśmy się oraz wypracowywaliśmy wspólne wnioski i stanowiska w Rzeszowie, Toruniu i we Wrocławiu. Tym razem spotykamy się w Katowicach: w gościnnych murach Międzynarodowego Centrum Kongresowego – jednego z tych obiektów, które ukazują nowoczesne oblicze dzisiejszych Katowic – oraz na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego. Dziękujemy Panu Premierowi za zaufanie. Czujemy się zaszczytzeni, że możemy podejmować tak wiele znamienitych osób w stolicy Śląska i w naszej Alma Mater.

Głównym tematem konferencji jest – jak głosi jej tytuł – rozwój kadry akademickiej. Szczególne miejsce należy w naszych rozważaniach poświęcić młodym naukowcom. Ich kształcenie, a mam tu na myśli zarówno studia doktoranckie, jak i staże podoktorskie, odgrywa kluczową rolę w budowaniu ogólnej jakości naukowej i dydaktycznej kadry akademickiej. To od pracowników naukowo-dydaktycznych zależy bowiem przyszłość polskiej nauki i szkolnictwa wyższego, a w konsekwencji także życie społeczno-gospodarcze, na które ma wpływ kształcenie na poziomie uniwersyteckim.

Aby wypracować konstruktywne, satysfakcjonujące środowisko akademickie rozwiązania, musimy najpierw przyrzeć się standardom obecnie obowiązującym w naszym kraju. Pogłębionej analizie aktualnego stanu rzeczy poświęcimy pierwszy dzień naszego katowickiego spotkania. Duże nadzieje pokładamy w wymianie poglądów i doświadczeń z zaproszonymi gośćmi z zagranicy na temat ścieżek kariery w różnych kulturach akademickich. Wiedza i kompetencje naszych znamienitych ekspertów pomogą przygotować propozycje zmian w trzech obszarach: legislacyjnym, finansowym oraz praktycznym. W pierwszym dniu konferencji głos zabiorą także przedstawiciele trzech zespołów wyłonionych w ministerialnym konkursie przygotowujący założenia programowe Ustawy 2.0. Podczas sesji chcemy

odpowiedzieć na pytania dotyczące interdyscyplinarności ścieżek kariery, dydaktycznej ścieżki kariery akademickiej, modelu kariery akademickiej w kontekście zróżnicowania dyscyplin nauki i sztuki, wyzwań etycznych związanych z karierą naukową, konkursami i kryteriami awansu kadry akademickiej, a także mobilności pracowników dydaktycznych w programie Erasmus+ jako narzędzia rozwoju młodej kadry naukowej. Wydarzeniem towarzyszącym konferencji jest debata oksfordzka nad tezą: „W Polsce warto iść na studia doktoranckie”. W drugim dniu naszych obrad proponujemy Państwu dalszą dyskusję w panelach tematycznych. Pierwszy z nich, zatytułowany Rozwój młodych naukowców: studia doktoranckie i kariera po doktoracie, jest adresowany do wszystkich Państwa, pozostałe cztery są już wyraźnie sprofilowane. Zapraszamy Państwa do dyskusji na następujące tematy: bezpieczeństwo socjalne, w tym wynagradzanie pracowników, doskonalenie zawodowe, mentoring i stosunek pracy, w rozwoju kariery naukowej; profesura oraz stan spoczynku jako model zakończenia kariery naukowej; równość szans i równość płci w karierze akademickiej oraz optymalne rozwiązania dotyczące habilitacji jako dalszego etapu kariery naukowej następującej po doktoracie.

Wspólnym celem – uczestników Narodowego Kongresu Nauki oraz twórców przygotowywanej ustawy – jest zapewnienie polskiej nauce harmonijnego rozwoju, tak by uczynić ją bardziej widoczną na arenie międzynarodowej i przyczynić się do zwiększenia aktywności młodej kadry naukowej. Jestem przekonany, że wspólne spotkanie i konstruktywna dyskusja na Śląsku znacznie przybliżą nas do tego celu.



WYSTĄPIENIE PROGRAMOWE



Jarosław Gowin

Wiceprezes Rady Ministrów

Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Szanowni Państwo!

Kwestia ścieżki kariery akademickiej jest sprawą należącą do obszaru tych, które są konstytutywne. Jest ona również sprawą budzącą wiele kontrowersji i sporów, której towarzyszą ogromne emocje i ogromne interesy. Przyglądając się środowisku akademickiemu zauważyć można, że ostatnie lata przyniosły zdecydowany spadek poziomu doktorantów. Pośród wybitnych prac pisanych przez doktorantów znajduje się niestety wiele prac doktorskich, które są, w najlepszym razie, na poziomie prac magisterskich. Obserwując zapaść wśród doktorantów, pojawia się pytanie o habilitację, czy w takim razie habilitacje są gwarantem wysokiej jakości polskiej nauki. Prosta likwidacja habilitacji przy obniżeniu poziomu doktorantów doprowadzi do zapaści. Z drugiej strony utrzymanie habilitacji w jej dotychczasowym kształcie oznacza stagnację.

Stanowi to największy dylemat pojawiający się w pracach nad nową ustawą. Z jednej strony pojawia się groźba zapaści, z drugiej strony wizję stagnacji. Obcym jest mi myślenie, że należy zachować status quo w imię unikania zapaści. To znaczy nie może być zgody środowiska akademickiego na utrzymanie status quo, bo status quo oznacza dalszą marginalizację polskiej nauki i polskich uczelni. Tempo zmian świata, światowej nauki wymusza potrzebę głębokich reform, nie kosmetycznych korekt. Należy bardzo głęboko przemyśleć zmiany strukturalne dotyczące także, a może nawet w pierwszej kolejności ścieżki kariery akademickiej. Przyglądając się dotychczasowym regulacjom okazuje się, że temat ten dotyczy materii niezwykle szerokiej, bo całej ustawy o stopniach i tytułach oraz około 1/4 przepisów obecnie obowiązującej ustawy prawo o szkolnictwie wyższym. To jest potężny zakres zagadnień, który odnosi się do filaru całego systemu, filaru decydującego o tym jaka jest jakość polskiej kadry akademickiej mając bezpośrednie przełożenie na poziom kształcenia studentów i doktorantów, jakie są warunki do osiągnięcia doskonałości w badaniach naukowych, na ile uczelnie są atrakcyjnym miejscem pracy, konkurencyjnym dla innych sektorów. Temat ścieżek kariery akademickiej oraz poziomu kształcenia dotyka też problematyki, która dotyczy osobiście ogromnej rzeszy pracowników sektora szkolnictwa wyższego i nauki – kwestii zakorzenionych w kulturze akademickiej. I o tym wymiarze obyczaju, najlepiej pojętego obyczaju akademickiego należy cały czas pamiętać, bo regulacje prawne niczego nie poprawią, jeżeli nie będzie im towarzyszyć głęboka naprawa obyczajów akademickich.

Ogromne zainteresowanie wokół tej problematyki stanowi dowód na to, że omawiane sprawy są sercem polskiej nauki i też sercem i sednem reform przed którymi ona stoi.

Trzeba spróbować znaleźć albo odpowiedzi, albo chociaż wariantowe odpowiedzi na pytania dotyczące kwestii o znaczeniu systemowym, kwestii rozstrzyganych na poziomie ustawy i aktów wykonawczych, ale kwestii, które równocześnie muszą być bardzo głęboko zakorzenione w kulturze akademickiej. Pierwszy zestaw pytań odnosi się do studiów doktoranckich, które powinny być kuźnią kadr polskiej nauki, a więc ten pierwszy zestaw pytań odnosi się do studiów doktoranckich i do nadawania stopnia doktora.

Wśród głównych problemów związanych z kształceniem doktorantów wymienia się we wszystkich opracowaniach umasowienie studiów doktoranckich. Umasowienie stanowi problemem nie tylko na poziomie studiów licencjackich, czy magisterskich, jest równie dużym problemem na poziomie studiów doktoranckich. Kolejny problem stanowią bariery utrudniające prowadzenie interdyscyplinarnych studiów badawczych w ramach doktoratów. Kolejną barierą jest częsta bylejakość w konstruowaniu programów studiów doktoranckich, coraz głośniejsze artykułowana przez samych doktorantów zawiedziona tym co ich spotkało w ramach toku studiów. Następny problem bardzo niski poziom umiędzynarodowienia studiów doktoranckich, paradoksalnie znacznie niższy niż w przypadku studiów magisterskich. Kolejny problem, wspomniany już wcześniej, to niska, w każdym razie bardzo nierównomierna jakość prac doktorskich, grzecznościowe recenzje, patrzenie przez palce na poziom doktoratów ze względów koleżeńskich, ze względu na złe pojęta solidarność środowiskową. Pan prof. Górniak jako socjolog posługuje się tutaj określeniem amoralny familizm, amoralny familizm w recenzowaniu doktoratów i habilitacji zresztą również. No i wreszcie bardzo niski poziom, niska efektywność mierzona liczbą obronionych doktoratów. Polska jest pod tym względem gdzieś na końcu w Unii Europejskiej. Wielkim paradoksem studiów doktoranckich w Polsce jest ich struktura. Ona zdecydowanie odbiega od struktury studiów doktoranckich w jednostkach naukowych innych krajów Unii Europejskiej. Otóż ponad połowę doktorantów stanowią przedstawiciele obszarów nauk społecznych i humanistycznych. Z kolei jedynie 8% doktorantów przygotowuje prace doktorskie w obszarze nauk ścisłych. Nie jest to odwrócenie piramidy w stosunku do standardów europejskich, to byłoby stwierdzenie za daleko idące, jednak jest to dysproporcja bardzo uderzająca. Z mojego punktu widzenia, z punktu widzenia ministra rządu, tym co się liczy jest interes państwa.

Obecnie połowę doktorantów stanowią doktoranci w dziedzinach nauk społecznych i humanistycznych. Niespełna 10% stanowią doktoranci w naukach ścisłych. Na pytanie co jest ważne z punktu widzenia interesu państwa, doktorat z filozofii, czy doktorat z biotechnologii, jako ktoś kto kieruje się interesem państwa odpowiadam, że wybitny doktorat z filozofii jest równie ważny, jak wybitny doktorat z biotechnologii. Wybitna nauka jest ważna z punktu widzenia interesu państwa. O ile państwu są potrzebne przeciętne doktoraty, przeciętne doktoraty w dziedzinie biotechnologii, czy cybernetyki, bo tacy doktorzy będą zasilać polski przemysł, o tyle nie są mu potrzebne potrzebne przeciętne doktoraty z filozofii. Mówię to jako filozof. Mówiąc krótko ta struktura studiów doktoranckich, ten nacisk położony na studia doktoranckie z nauk społecznych i humanistycznych nie niesie w sobie nic naganego pod warunkiem najwyższej jakości doktoratów w tych dwóch obszarach. Natomiast doktoraty przeciętne, czy słabe z dziedziny nauk społecznych, czy humanistycznych są z punktu

widzenia interesu państwa kompletnie nieistotne. Stanowią one efekt prywatnych zainteresowań, co również należy doceniać, nie wnoszą jednak nic do interesu państwa. Z punktu widzenia interesów państwa oczywiście ważne są, tak jak wcześniej zostało wspomniane, nawet przeciętne doktoraty z nauk ścisłych, nauk inżynieryjnych, bo one mogą znaleźć zastosowanie w gospodarce. Wnioski są dwa. Ta struktura musi być zmieniona, ale z drugiej strony najważniejszy wniosek jest taki, że wszystko w nauce jest cenne, pod warunkiem, że jest na najwyższym, czy światowym poziomie. Humanistyka jest konstytutywnie ważna dla każdego narodu, dla każdego państwa, z konstruktywnym elementem duchowości każdego narodu, tylko to musi być humanistyka na naprawdę światowym poziomie.

Należy mieć świadomość, że zarówno w interesie środowiska akademickiego jak i państwa jest zwiększenie liczby doktorantów, ale tylko pod warunkiem zachowania tego wysokiego poziomu. Pracownicy z doktoratem mają istotne znaczenie dla rozwoju gospodarki opartej na wiedzy, a szczególnie rozwoju tych innowacyjnych sektorów.

Bardzo dużo nacisków kładziemy na budowanie pomostu między nauką a gospodarką i to dotyczy również obszaru studiów doktoranckich. Powiedziałem wcześniej, że doszło w ostatnich latach do pewnej inflacji studiów doktoranckich i obniżenia ich poziomu, wspominałem też, że poziom efektywności tych studiów jest niski. Stosunkowo bardzo niewielu doktorantów staje się doktorami, zostało to udokumentowane liczbami. Otóż w przeliczeniu na liczbę mieszkańców w rankingu European Innovation Scoreboard Polska jest na jednym z ostatnich miejsc w Europie jeżeli chodzi o liczbę nowo wypromowanych doktorów w wieku 25-34, wyprzedzamy tylko Maltę, Turcję i Cypr. Nie jesteśmy ostatni jeżeli chodzi o liczbę doktorantów, ale zajmujemy ostatnie miejsca jeżeli chodzi o liczbę wypromowanych doktorów. Zasadnym więc jest szukanie odpowiedzi na pytania, między innymi, jakie kryteria powinny decydować o uprawnieniach do prowadzenia studiów doktoranckich i do nadawania stopnia doktora. Czy to powinny być, jak obecnie kryteria dotyczące jedynie liczebności samodzielnej kadry naukowej, czy też warto wprowadzić kryteria dotyczące poziomu badań naukowych mierzonego wynikiem oceny parametrycznej. Jaką formułę powinno przyjąć kształcenie doktorantów i jak sprawdzać czy kształcenie doktorantów i wymagania stawiane w przewodach odpowiadają wysokim standardom jakości. Następny dylemat, czy uprawnienia do nadawania stopnia doktora i prowadzenia studiów doktoranckich powinny być przypisane do wydziałów, czy też do całych uczelni, dzięki czemu dużo łatwiejsze byłoby wprowadzenie powszechnego w krajach Europy Zachodniej systemu szkół doktorskich. W kontekście rozważań o studiach doktoranckich bardzo dobitnie staje przed nami wcześniej już sygnalizowany problem.

Problem rozdrobnionej klasyfikacji obszarów wiedzy, dziedzin i dyscyplin. Powiązanie tej klasyfikacji z uprawnieniami do prowadzenia studiów wyższych i studiów doktoranckich oraz do nadawania stopni w nauce i sztuce jest źródłem poważnych problemów w prowadzeniu interdyscyplinarnych badań naukowych, a przecież w nauce najbardziej twórcze jest to, co jest na przecięciu dyscyplin. Rozdrobniona klasyfikacja nie służy też właściwej widoczności w światowym obiegu nauki wyników badań polskich naukowców.

W tym momencie, w centralnie regulowanej klasyfikacji mamy 8 obszarów wiedzy, 22 dziedziny w ramach których dodatkowo wydzielonych jest aż 97 dyscyplin, często bardzo wąskich. Zbyt wąskich, żeby te dyscypliny mogły się w sposób twórczy rozwijać.

Zaskakują mnie pojawiające się regularnie postulaty dotyczące państwowego zadekretowania odrębności kolejnych obszarów badań naukowych. Pewnie to realizowałyby ambicje niektórych środowisk naukowych, przede wszystkim pogłębiłyby wymienione wcześniej problemy. Jako minister, nie wyrażę na to zgody, dopóki nie będziemy mieli nowych systemowych rozwiązań. Prace nad nową ustawą pozwalającą na przemyślenie na nowo całej konstrukcji systemu szkolnictwa wyższego i nauki są okazją by ten problem jeszcze raz przedyskutować i odpowiedzieć sobie na takie oto pytanie, czy utrzymywać obowiązującą klasyfikację, czy ograniczyć ministerialną regulację tylko do obszarów i dziedzin nauki. A może po prostu warto byłoby sięgnąć do szeroko stosowanej w świecie dwupoziomowej klasyfikacji OECD zawierającej sześć obszarów podzielonych na 40 dyscyplin.

Od lat jednym z najistotniejszych punktów sporu o kształt kariery akademickiej w Polsce jest oczywiście kwestia habilitacji. Dla dużej części środowiska akademickiego habilitacja jest, zwłaszcza w kontekście obniżających się jakości dysertacji doktorskich, ostatnim sitem pozwalającym odsiać z systemu słabych badaczy. Habilitacja ma być ważna w kontekście niedziałających sprawnie innych mechanizmów oceny i weryfikacji kadry naukowej. Z drugiej strony często podkreśla się, że habilitacja jest reliktem we współczesnym systemie akademickim. I gdyby wziąć pod uwagę powiązane habilitacje z uprawnieniami do prowadzenia studiów wyższych i nadawania stopni, z kwestią zatrudnienia, czy funkcjonowaniem centralnego organu nadzorującego system stopni naukowych, to okazałoby się, że polska konstrukcja habilitacji jest dość osobliwa, unikalna we współczesnym świecie. Pytanie, czy ta unikalność jest wartością, czy też jest jedną z barier, które musimy w taki, czy inny sposób przezwyciężyć. Stawiam to pytanie jako otwarte, bo są to kwestie, w których racje są niezwykle podzielone. Tymczasem poważnym problemem dotyczącym habilitacji jest z pewnością inflacja uprawnień do nadawania stopnia doktora habilitowanego. Te uprawnienia coraz trudniej uznać za jakikolwiek wyznacznik naukowej doskonałości. Czy można mówić o naukowej doskonałości w sytuacji, gdy uprawnienia do nadawania stopnia doktora habilitowanego, ma prawie 600 jednostek naukowych i na prawie każdej publicznej uczelni akademickiej funkcjonuje co najmniej jedna jednostka z takimi uprawnieniami, czy o doskonałości naukowej można mówić w sytuacji, gdy w ciągu zaledwie 3 lat liczba doktorów habilitowanych zatrudnionych w uczelniach i instytutach naukowych wzrosła o 1/4. Czy to jest dowód na to, że odblokowane zostały pewne realnie istniejące, naprawdę realnie istniejące bariery utrudniające awans młodym zdolnym naukowcom, czy też jest tak, że po prostu obniżono poprzeczkę. Jeżeli obniżono poprzeczkę, jeżeli habilitacja przestaje być tym realnym sitem, to czy warto w takim razie utrzymywać zasady skutkujące tym, że formalną samodzielność naukową uzyskuje się w Polsce statystycznie w wieku 46 lat, czyli średnio 10 lat później niż w innych krajach Unii Europejskiej. Należy więc szukać w tym kontekście odpowiedzi na szereg pytań, czy utrzymywać stopień doktora habilitowanego, czy w ogóle z tego stopnia zrezygnować, czy może przewidzieć powolne odchodzenie od habilitacji, a w tym czasie wprowadzać rozwiązania systemowe podnoszące jakość doktoratu. Czy w tym okresie przejściowym powiązać uprawnienia do nadawania stopnia doktora habilitowanego z wysokim poziomem badań naukowych, ale potwierdzonych wysoką kategorią uzyskaną w wyniku oceny parametrycznej, nie ilością samodzielnych pracowników naukowych, w wielu jednostkach, które mają uprawnienia do habilitowania nie prowadzi się dzisiaj żadnych badań

naukowych. Czy uprawnienia do nadawania stopnia nie wyprowadzić na poziom uczelni. Czy od uzyskania stopnia doktora habilitowanego uzależnić możliwość przedłużenia zatrudnienia na uczelniach.

Trzeba również zastanowić się nad funkcjonowaniem tytułu naukowego profesora.

Moment uzyskania tytułu profesora jest oczywiście takim zwieńczeniem kariery naukowej i następuje po okresie już najbardziej intensywnej pracy naukowej. Wiek uzyskiwania tytułu profesora systematycznie się podwyższa i w ostatnim czasie wynosi on średnio 57 lat. Pojawia się pytanie o potrzebę otrzymywania tytułu profesora nadawanego przez prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej. Inne pytanie, czy faktycznie istnieje potrzeba wiązania tego prestiżowego wyróżnienia z przywilejami innymi, różnymi przywilejami formalnymi, czy może jednak pozostawiając tytuł profesora belwederskiego odejść od związanych z tym przywilejów. Czy, i to jest może najtrudniejszy dylemat, czy zwieńczeniem wybitnej kariery naukowej nie powinno być po prostu zatrudnianie naukowca na etacie profesora w wyniku otwartego konkursu na uczelni. W obecnym systemie habilitacja i profesura są bezpośrednio powiązane z funkcjonowaniem centralnej komisji do spraw stopni naukowych i tytułu naukowego. Dalsza rola centralnej komisji na pewno wymaga głębokiego namysłu i zapewne stanowić będzie przedmiot kontrowersji, dlatego że w środowisku akademickim coraz głośniej pobrzmiewają głosy o potrzebie reformy centralnej komisji i to są głosy formułowane często przez najwybitniejszych polskich naukowców. Pytanie oczywiście na czym ta reforma ma polegać i czemu miałyby służyć. Ale warto też odpowiedzieć na bardziej zasadnicze pytanie, na czym właściwie polega wyjątkowość polskiej nauki w skali Europy, że właśnie u nas i tylko u nas dystrybucję akademickiego prestiżu ma nadzorować centralny organ. Czy taki organ jest faktycznie potrzebny. A jeśli tak, to czy ta funkcja powinna być realizowana przez centralną komisję, czy też przez inną poważaną w środowisku akademickim instytucję. Czy nie powinniśmy w tym kontekście kierować się wybitnością dorobku naukowego zasiadających w takim ciele członków, wybitnością dorobku

naukowego mierzonego poza naukami humanistycznymi, częściowo społecznymi, na przykład indeksem Hirscha, cytawalnością publikacji naukowych. Kwestia kształcenia doktorantów i stopni naukowych nie wyczerpuje bynajmniej bogatej problematyki katowickiej konferencji. Bardzo ważny jest też problem zróżnicowania ścieżek kariery akademickiej i awansu nauczycieli akademickich. Często w dyskusjach podkreśla się, że zaangażowanie w kształcenie studentów spychane jest na dalszy plan, gdyż ma bardzo ograniczone znaczenie dla kariery zawodowej, nauczycieli akademickich. Takie zarzuty, czy uwagi formułowane są też przy okazji strategii, którą kilka miesięcy temu ogłosiłem, w której nacisk położony jest na doskonałość naukową. Od razu pojawiły się wątpliwości, a co w takim razie z doskonałością dydaktyczną. Także osiągnięcia w zakresie współpracy nauki z gospodarką, zarówno w instytucjach naukowych, jak i sektorze przedsiębiorstw nie miały do tej pory w mojej ocenie dostatecznego przełożenia na możliwość awansu w uczelnianej hierarchii. Ulegnie to jednak zmianie jeszcze zanim wprowadzone zostaną systemowe, ustawowe rozwiązania, zanim wprowadzona zostanie nowa ustawa, dlatego że w najbliższym czasie na posiedzenie rządu trafi projekt nowelizacji ustawy o stopniach i tytule nowelizacji tworzącej tą nową wdrożeniową ścieżkę kariery akademickiej. Natomiast wciąż otwartym pozostaje pytanie o ścieżkę dydaktyczną, w której awans byłby nagrodą za doskonałość w uczelnianej

dydaktyce. Na czołowych uniwersytetach świata, wybitni dydaktycy są cenieni równie wysoko jak wybitni badacze. Czym miałyby się w polskich realiach różnić ta ścieżka dydaktyczna od obecnie funkcjonującego systemu opartego na stanowiskach lektorów, wykładowców, starszych wykładowców. Należy stworzyć ścieżkę, która nie będzie enklawą, żeby nie powieździe skansenem dla nieudanych naukowców. To ma być ścieżka dla naprawdę wybitnych dydaktyków, a nie dla tych, którym nie powiodło się w badaniach naukowych i którzy szukają sposobu pozostania w środowisku naukowym ze względu na źle pojętą solidarność środowiskową. Od dłuższego czasu mówi się głośno o intencji znacznego ograniczenia zakresu ustawowych regulacji i dania dzięki temu większej autonomii uczelniom. Jestem głęboko przekonany, że to jest warunek prawidłowego dynamicznego rozwoju polskiej uczelni, instytucji naukowych i gwarantuję, że ta nowa ustawa da uczelniom zdecydowanie większą autonomię niż do tej pory, ale mam świadomość, że powodzenie tej misji zależy w dużej mierze od zdolności samoregulacyjnych środowiska akademickiego, polegających na umiejętności eliminacji zachowań sprzecznych z zasadami etyki akademickiej i znacznie częstszych zachowań przyzwalających na bylejakość, na obniżanie standardu badań.

Obserwowane w ostatnich czasach procesy związane z niestety istotną pauperyzacją środowiska akademickiego, szły często w parze z pogonią za poprawieniem sobie tej sytuacji, za wszelką niemal cenę, czego efektem była plaga wieloetatowości. Ta wieloetatowość, poza niektórymi dziedzinami przestaje być kluczowym problemem polskich uczelni. Natomiast polskie szkolnictwo wyższe cierpi z powodu innych zjawisk.

Jednym z nich była, już na szczęście wyeliminowana, tak zwana turystyka habilitacyjna, jednak pojawił się problem ze źle pojętą hierarchicznością nauki. Nauka jest hierarchiczna, ale środowisko akademickie musi być otwarte, reguły muszą być transparentne. Ja szukając tych nowych ustawowych rozwiązań staram się możliwie jak najczęściej spotykać z młodymi polskimi naukowcami, którzy pracują za granicą i pytam ich, co skłoniłoby ich do powrotu do Polski. Bariery finansowe w przypadku takich ludzi często nie odgrywają roli, którzy są w stanie wrócić do kraju ze swoimi grantami. Są oni spokojni o to, że po realizacji jednego grantu zdobędą następny międzynarodowy grant, ale tam – i tutaj pada nazwa uczelni – to jest Oxford, to jest Cambridge, to jest Yale, to jest Stanford, ale tam, są oni w pełni samodzielnymi pracownikami naukowymi. Tutaj musieliby wracać w te feudalne struktury, które ich blokują. I w związku z tym, w imię wolności naukowej wolą pozostać za granicą. Widoczny więc jest tu problem z realnym blokowaniem ścieżek awansu naukowego dla wybitnych młodych naukowców. Nie mówię, że to jest zjawisko powszechne. Oczywiście, że istnieje grono wybitnych naukowców, którzy z niezwykłą pasją torują drogę, drogę awansu swoim wychowankom.

Swoim, albo nie swoim po prostu wybitnie zdolnym młodym uczonym. I to jest istota w akademickości, istota ideału, klasycznego ideału uniwersytetu, ale mamy też do czynienia z szerokim, zbyt szerokim, żeby to można było tolerować obszarem pewnej koteryjności amoralnego familizmu. To co wydaje się kluczowe do podniesienia jakości polskiej nauki, to jest ukształtowanie postawy braku zgody na bylejakość, braku zgody na patrzenie przez palce na niską jakość dorobku naukowego. Mówiąc krótko trzeba podnieść standardy obyczajów akademickich. Trzeba wrócić wręcz nawet do jakiś mechanizmów ostracyzmu środowiskowego, jako najistotniejszej i nieuchronnej reakcji na to, co uznamy za naganne. Podkreślam,

dużą uwagę należy poświęcić młodemu pokoleniu badaczy, bo to od nich zależy przyszłość polskiej nauki, a w dużej mierze także kształt społeczeństwa i gospodarki. Chcę powiedzieć, że Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego w poprzednich latach pod rządami kolejnych ministrów, czy pań minister zrobiło bardzo dużo, żeby wspierać to młode pokolenie i żeby usuwać barierę.

To samo zresztą dzieje się w agencjach, przede wszystkim w Narodowym Centrum Nauki.

Ministerstwo wspiera najwybitniejszych studentów przyznając diamentowy grant.

Wspieramy doktorantów proponując im szeroki wachlarz stypendiów i grantów. W przypadku młodych naukowców gwarantujemy im na poziomie ustawowym pokaźne finansowanie. Ustawa o zasadach finansowania nauki obliuguje NCN do przeznaczenia minimum 20% swojego budżetu dla osób rozpoczynających karierę naukową. Tylko w roku 2016 tacy naukowcy, w sumie ponad 1200 osób otrzymali z NCN-u łącznie ponad 260 mln złotych. W tej chwili uruchamiając nowy konkurs na małe granty, konkurs miniatura NCN otwiera przed młodymi naukowcami kolejne drzwi zapewniając finansowanie pojedynczych działań badawczych. Należy jeszcze do tego dodać środki przeznaczane młodym naukowcom już bezpośrednio przez ministerstwo w latach 2012–16. Ministerstwo przeznaczyło na konkursy im dedykowane, młodym naukowcom ponad 400 mln złotych. Doceniając ten dotychczasowy dorobek i te wszystkie działania, mam jednak świadomość, że te inicjatywy są ważnym, ale mimo wszystko tylko uzupełnieniem oferty dla młodych naukowców, oferty, której zasadniczym trzonem jest model ścieżki kariery akademickiej. Ta kariera akademicka dzisiaj jest tylko jedną z wielu opcji dostępnych najzdolniejszym młodym ludziom, to jest cena wolności, ale to jest cena, którą wszyscy chętnie płacimy. Ta możliwość wyboru różnych ścieżek kariery zawodowej, drogi zawodowej, możliwość pozostania w Polsce bądź wyjazdu do innego kraju jest czymś wspaniałym, ale jeżeli tak jest to tym bardziej trzeba tworzyć konkretne konkurencyjne propozycje dla młodego pokolenia, żeby wyjść obronną ręką ze światowego wyścigu o naukowe talenty. Poruszane przeze mnie kwestie stanowią sprawę ważną i wymagającą głębokich dyskusji. Zależy mi aby jej wynikiem tych dyskusji były rozwiązania przedstawionych dylematów i zagadnień. Nie będzie mojej zgody tylko na utrzymanie status quo. Nie będzie zgody nikogo ze środowiska akademickiego na ten scenariusz zapaści, czyli zaniżenia standardów. Środowisko akademickie przeciwko temu się buntuje, przynajmniej ta najbardziej prężna naukowo część środowiska. Ale w jaki sposób uniknąć niebezpieczeństwa zaniżenia standardów? Zapaści która byłaby konsekwencją natychmiastowego, prostego zlikwidowania habilitacji. A z drugiej strony jak ominąć Charybdę stagnacji, to jest dylemat tego, jak do tej pory w dotychczasowych debatach nie potrafiliśmy rozstrzygnąć. I bardzo liczę na to, że obrady ze środowiskiem akademickim w Katowicach posuną nas tutaj zdecydowanie do przodu.

PROGRAM
Konferencja programowa
Narodowego Kongresu Nauki

„Ścieżki kariery akademickiej i rozwój młodej kadry naukowej”

26–27 stycznia 2017 r.
Uniwersytet Śląski w Katowicach



26 stycznia (czwartek)

Międzynarodowe Centrum Kongresowe, plac Sławika i Antalla, Katowice

9:00–10:00

Rejestracja uczestników konferencji

10:00–10:20

Oficjalne otwarcie konferencji i powitanie uczestników
prof. **Andrzej Kowalczyk**, Rektor Uniwersytetu Śląskiego

10:20–11:00

Wystąpienie programowe dotyczące wyzwań dla rozwoju kariery akademickiej
dr **Jarosław Gowin**, Wicepremier, Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego

11:00–11:30

Ścieżki kariery w różnych kulturach akademickich

Wystąpienie tematyczne:

Rozwój ścieżek kariery akademickiej – międzynarodowe trendy oraz *case study*. Dania
prof. **Lauritz B. Holm-Nielsen**, Przewodniczący EuroScience, Dyrektor Wykonawczy
Chińsko-Duńskiego Centrum Edukacji i Badań

11:30–12:00

Przerwa kawowa

12:00–13:15

PANEL I: **Ścieżki kariery w różnych kulturach akademickich**

TEMAT: Rozwój ścieżek kariery akademickiej – case study: Holandia, Niemcy, Włochy

MODERATOR: prof. **Agnieszka Zalewska**, Instytut Fizyki Jądrowej PAN

PANELISTA 1: **Wouter Feldberg**, Dyrektor ds. Badań Naukowych i Transferu Wiedzy
Holenderskiej Konferencji Rektorów

PANELISTA 2: prof. **Alexander Wöll**, Rektor Uniwersytetu Europejskiego Viadrina
we Frankfurcie nad Odrą

PANELISTA 3: prof. **Grażyna Ptak**, Instytut Zootechniki Państwowego Instytutu
Badawczego, Università degli Studi di Teramo

13:15–14:15

Lunch

14:15–15:45

PANEL II: **Ścieżki kariery i rozwój młodej kadry naukowej w kontekście Ustawy 2.0**

MODERATOR: prof. Aleksander Bobko, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego

PRZEDSTAWICIEL ZESPOŁU 1: prof. Marek Kwiek, Dyrektor Centrum Studiów nad Polityką Publiczną, kierownik Katedry UNESCO Badań Instytucjonalnych i Polityki Szkolnictwa Wyższego Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

PRZEDSTAWICIEL ZESPOŁU 2: prof. Hubert Izdebski, Sekretarz Centralnej Komisji ds. Stopni i Tytułów – wiceprzewodniczący Komitetu Nauk Prawnych PAN

PRZEDSTAWICIEL ZESPOŁU 3: dr hab. Arkadiusz Radwan, Prezes Instytutu Allerhanda

15:45–16:00

Przerwa kawowa

16:00–17:15

PANEL III: **System uprawnień do nadawania stopni naukowych i tytułu naukowego**

TEMATY: Uprawnienia uczelni czy uprawnienia wydziału do nadawania stopni i tytułów; Uprawnienia a doskonałość naukowa; Rola Centralnej Komisji do Spraw Stopni i Tytułów Naukowych; Ewentualna reforma Centralnej Komisji do Spraw Stopni i Tytułów Naukowych
MODERATOR: prof. Jakub Fichna, Uniwersytet Medyczny w Łodzi, Przewodniczący Akademii Młodych Uczonych Polskiej Akademii Nauk 2012–2016

PANELISTA 1: dr hab. **Magdalena Król**, Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego

PANELISTA 2: prof. **Anetta Undas**, Uniwersytet Jagielloński Collegium Medicum

PANELISTA 3: dr **Adam Szot**, Rada Młodych Naukowców, Instytut Rozwoju Szkolnictwa Wyższego

PANELISTA 4: dr **Jacek Lewicki**, Wiceprezes Fundacji Młodej Nauki, Szkoła Główna Handlowa

17:15–17:30

Przerwa kawowa

17:30–18:45

Seminaria – część I – sesje równoległe

SESJA I: **Dydaktyczna ścieżka kariery akademickiej**

TEMAT: Model awansu zawodowego w ramach ścieżki dydaktycznej

MODERATOR: dr **Dobromir Dziewulak**, Uniwersytet Warszawski

SESJA II: **Interdyscyplinarność ścieżek kariery**

TEMATY: Czy utrzymać obowiązującą trójstopniową strukturę obszarów, dziedzin i dyscyplin? Jeśli zmieniać, to jak? Granty interdyscyplinarne

MODERATOR: prof. **Bartosz Brożek**, Uniwersytet Jagielloński

SESJA III: Model kariery akademickiej a zróżnicowanie dyscyplin nauki i sztuki

TEMAT: Perspektywa uczelni artystycznych

MODERATOR: prof. **Tomasz Miczka**, Rektor Akademii Muzycznej im. Karola Szymanowskiego w Katowicach w latach 2008-2016 i przewodniczący Konferencji Rektorów Uczelni Artystycznych w latach 2012–2016

SESJA IV: Wyzwania etyczne w związku z karierą naukową

TEMATY: Etos akademicki; Deregulacja przy samoregulacji środowiska, etc.; Kwestia postępowań dyscyplinarnych dla nauczycieli akademickich

MODERATOR: prof. **Ewa Małecka-Tendera**, Konwent Rzeczników, Rektor Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach 2008–2012, Przewodnicząca Konferencji Rektorów Akademickich Uczelni Medycznych 2008–2012

SESJA V: Konkursy oraz kryteria awansu kadry akademickiej

TEMAT: Dobre praktyki – mobilność młodych naukowców, konkursy, karty oceny osiągnięć, ocena parametryczna, ocena kompetencji dydaktycznych

MODERATOR: prof. **Leszek Kaczmarek**, Instytut Biologii Doświadczalnej im. M. Nenckiego PAN, Członek Rady Narodowego Centrum Nauki

SESJA VI: Mobilność pracowników dydaktycznych w programie Erasmus+ jako narzędzie rozwoju młodej kadry naukowej. Korzyści i wyzwania dla uczestników i instytucji

MODERATORZY: Beata Skibińska i Dorota Rytwińska, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

19:00

Kolacja

Wydarzenie towarzyszące

Centrum Informacji Naukowej i Biblioteka Akademicka

ul. Bankowa 11a, Katowice

14:30–16:00

Deбата oksfordzka nad tezą: **W Polsce warto iść na studia doktoranckie**

ORGANIZATOR: Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji



27 stycznia (piątek)

Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Śląski, ul. Bankowa 11b, Katowice

09:00–09:30

Wystąpienie wprowadzające do drugiego dnia konferencji

prof. **Wiesław Banyś**, Honorowy Przewodniczący Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich, współprzewodniczący Zespołu Rady Narodowego Kongresu Nauki ds. kariery akademickiej

09:30–10:00

Wystąpienie tematyczne/programowe:

Koncepcja tzw. dużego doktoratu

prof. Łukasz Szumowski, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego

10:00–11:30

PANEL IV: **Rozwój młodych naukowców: studia doktoranckie i kariera po doktoracie**

TEMATY: Ewentualne zmiany w formule studiów doktoranckich (w tym: szkoły doktorskie, granty promotorskie, etc.) i przewodów doktorskich; Staże podoktorskie i mobilność; Samodzielność naukowa młodych badaczy

MODERATOR: prof. **Łukasz Szumowski**, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego

PANELISTA 1: prof. **Zbigniew Błocki**, Dyrektor Narodowego Centrum Nauki

PANELISTA 2: dr inż. **Justyna Możejko-Ciesielska**, Rada Młodych Naukowców

PANELISTA 3: mgr inż. **Michał Gajda**, Przewodniczący Krajowej Reprezentacji Doktorantów

PANELISTA 4: **Tomasz Tokarski**, Przewodniczący Parlamentu Studentów RP

11:30–12:00

Przerwa kawowa

12:00–13:15

Seminaria – część II – sesje równoległe

SESJA VII: **Bezpieczeństwo socjalne w rozwoju kariery naukowej: wynagrodzenia, stosunek pracy, sprawy socjalne, doskonalenie zawodowe, mentoring**

MODERATOR: dr hab. **Krzysztof Walczak**, Uniwersytet Warszawski

SESJA VIII: **Profesura oraz stan spoczynku jako model zakończenia kariery naukowej**

TEMATY: Tytuł profesora i profesorzy uczelni; Stan spoczynku profesorów; Modele stanu spoczynku w państwach OECD i UE

MODERATOR: prof. Maciej Żylicz, Prezes Zarządu Fundacji na rzecz Nauki Polskiej

SESJA IX: **Równość szans i płci w karierze akademickiej**

MODERATOR: dr Anna Budzanowska, Dyrektor Generalny Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego

SESJA X: **Habilitacja: przeszkoda czy pomoc w rozwoju naukowym?**

TEMATY: Optymalne rozwiązania dotyczące kariery naukowej po doktoracie; Uprawnienia do habilitacji

MODERATOR: dr hab. Aneta Pieniądz, Obywatele Nauki

13:15–14:30

Podsumowanie wszystkich seminariów oraz konferencji przez prowadzących

prof. Jarosław Górniak, Przewodniczący Rady Narodowego Kongresu Nauki

Zamknięcie konferencji

prof. **Łukasz Szumowski**, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego

14:30–15:30

Lunch



„Ścieżki kariery akademickiej i rozwój młodej kadry naukowej”

26–27 stycznia 2017 r.
Uniwersytet Śląski w Katowicach



LAURITZ B. HOLM-NIELSEN

Commander of the Order of Dannebrog,
Denmark

Gran Oficial del Orden Gabriela Mistral (Grand
Officer), Chile

Bio

Lauritz B. Holm-Nielsen is the Executive Director of the Sino-Danish Center (SDC). He was the Rector of Aarhus University from 2005-2013, is High Level Advisor to the Senior Management Group at Aarhus University (AU), and is Chairman of the Danish National Nature Fund. He is President of EuroScience, and member of the Governing Board of Gothenburg University.

Throughout his career he has been member of and chaired numerous councils, boards and advisory bodies in higher education and research, and in his own academic field, biology and the environment. In addition, he has been dedicated to international development.

He was Vice President of the European University Association (EUA), Chairman of the Nordic University Association, Vice Chairman of Universities Denmark, Board Member of the Danish National Research Foundation, Rector of the Danish Research Academy, Chairman of the Danish Natural Science Research Council and the Danish Council for Development Research. Lauritz B. Holm-Nielsen was member of the Danish Prime Minister's Growth Forum and member of the Africa Commission, Vice-Chairman of the Danish Research Commission, and member of several OECD expert review teams and other international review and advisory panels on higher education and research.

Lauritz B. Holm-Nielsen is Mag. Scient. (Magister Scientiarum) in botany from AU (1971) and was Dean of the Faculty of Science at AU (1976-79) before he became professor at P. Universidad Católica, Quito, Ecuador (1979-81). Lauritz B. Holm-Nielsen has spent 18 years working abroad, 12 of these as Lead Specialist at the World Bank in Washington D.C. (1993-2005).

Scientific work

Leader of fieldwork in Ecuador 1968, 73, 79, 80, 81, 82, 83, 84, and 86. Plant collections: 23,000 (Ecuador) deposited in Quito, and in several major international herbaria (Paris, Madrid, London, Hamburg, Stockholm, Copenhagen, Aarhus, New York, Missouri)

Career paths in various academic cultures

How well do universities integrate brains on the move and brains from the cloud?

By Executive Director Lauritz B. Holm-Nielsen, Sino-Danish Center, Beijing ,
and Rector emer. Aarhus University, Denmark

Abstract

The main resource for a country's endogenous growth is its human and cultural capital (Romer, 1990) and universities play a very important role in maintaining and building this resource (Boulton, G. and C. Lucas, 2008). That role, however, is changing rapidly as the demands on universities become increasingly complex and challenging (Holm-Nielsen, 2015).

The key components of a higher education system are its *human capital, funding structures, governance framework, institutional landscape and its research and study programs*. Universities, particularly in open and competitive economies, face increasing competition for talent and resources as well as pressure from politicians and society in general to produce better (more employable) graduates and better (more innovative and usable) research in less time on less public funding (Ritzen et al, 2014). This paper attempts to highlight some of the issues and outlines a few of the trends facing European universities today.

Background for higher education reforms in European countries

Europe's higher education landscape is in many ways unique. It is by far the most diversified higher education "system" in the world and, especially due to the Bologna process, EU's Erasmus programs and framework programs such as Horizon 2020 the most integrated system known. This being said, the European Higher Education Area suffers from having to integrate a diversity of over-regulated systems. Some of these systems have been reformed and are among the leading systems of the world, some systems are deeply rooted, conservative and unreformed, and others are younger and at a much less advanced level of maturity.

Therefore, responses to challenges must reflect local circumstances. This means that any analysis of university reforms and adaptation must necessarily address the specificities within each national context.

Nordic countries and the Netherlands have small open economies, dependent on a highly trained workforce, high levels of trust, and tight social safety nets. One of the strategic tools employed by these countries has been to constantly set higher targets for educational achievements: In this context they have expanded access to higher education from already high levels of participation and they have developed a variety of efficiency measures as well as quality assurance systems. An integral component of these processes has been to reform governance and funding systems. From a financial point of view the overarching purpose was to ensure lower costs per students without loss of quality.

In the Nordic countries, mass universities is a reality. In Finland, participation in higher

education (tertiary) is more than 65%, In Norway, Sweden and Denmark more than 60%. In Denmark, a particularly large subset of students in higher education are enrolled in post graduate (master) programs (29%), and graduation at the masters level is approaching 25% of the cohort. Because mass higher education and research systems in the Nordic countries are highly integrated, the efficiency gains from lower per-student costs could easily be shifted towards meeting increased demands for research and innovation activities (Barcelona targets). To a large extent falling per-student income for the universities has been offset by increasing and diverse funding for such activities. On the research side, competitive and performance based funding systems have been put in place. This development has set the scene for experimentation within the higher education system in order to accommodate elite students within mass institutions.

The mobility of advanced human capital is one of the most important factors for successful insertion into the global knowledge exchange system. It seems that sometimes it is easier for European advanced human capital to move to other regions than to recruit such brains to Europe. Because the European “market” is too slow, too compartmentalized and has too many bottlenecks,. This is disadvantageous for the European innovation system as a whole and certainly for universities. No institution is better than the sum of its human capital. Universities are to a large degree shaped by institutional recruitment policies, faculty development programs and incentives systems. Unfortunately many institutions have very traditional, locally biased, recruitment procedures and career partways, which favour “more of the same”. In some cases recruitment procedures may be controlled by older faculty and local unions. *How well do universities integrate brains on the move and brains from the cloud?*

PANELIŚCI I MODERATORZY

„Ścieżki kariery akademickiej i rozwój młodej kadry naukowej”

26–27 stycznia 2017 r.
Uniwersytet Śląski w Katowicach

prof. **Zbigniew Błocki**
Dyrektor
Narodowe Centrum Nauki

prof. **Bartosz Brożek**
Uniwersytet Jagielloński w Krakowie

prof. **Karl Dittrich**
Przewodniczący Holenderskiej Konferencji Rektorów
Holenderska Konferencja Rektorów

dr **Dobromir Dziewulak**
Uniwersytet Warszawski

prof. **Jakub Fichna**
Przewodniczący Akademii Młodych Uczonych Polskiej Akademii Nauk 2012–2016
Uniwersytet Medyczny w Łodzi

mgr inż. **Michał Gajda**
Przewodniczący Krajowej Reprezentacji Doktorantów

prof. **Jarosław Górniak**
Przewodniczący Rady Narodowego Kongresu Nauki

prof. **Lauritz B. Holm-Nielsen**
Przewodniczący EuroScience
Dyrektor Wykonawczy Chińsko-Duńskiego Centrum Edukacji i Badań
Chińsko-Duńskie Centrum Edukacji i Badań

prof. **Hubert Izdebski**
Sekretarz Centralnej Komisji ds. Stopni i Tytułów
Wiceprzewodniczący Komitetu Nauk Prawnych PAN
Komitet Nauk Prawnych PAN

prof. **Leszek Kaczmarek**
Instytut Biologii Doświadczalnej im. M. Nenckiego PAN
Członek Rady Narodowego Centrum Nauki, Polska Akademia Nauk
Narodowe Centrum Nauki

dr hab. **Magdalena Król**
Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego

prof. **Marek Kwiek**

Dyrektor

Kierownik Katedry UNESCO Badań Instytucjonalnych i Polityki Szkolnictwa Wyższego
Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
Centrum Studiów nad Polityką Publiczną

dr **Jacek Lewicki**

Wiceprezes Fundacji Młodej Nauki
Szkoła Główna Handlowa

prof. **Ewa Małecka-Tendera**

Konwent Rzeczników

Rektor Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach 2008–2012
Przewodnicząca Konferencji Rektorów Akademickich Uczelni Medycznych 2008–2012
Śląski Uniwersytet Medyczny

prof. **Tomasz Miczka**

Rektor Akademii Muzycznej im. Karola Szymanowskiego w Katowicach w latach 2008-2016
Przewodniczący Konferencji Rektorów Uczelni Artystycznych w latach 2012–2016

dr inż. **Justyna Możejko-Ciesielska**

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

dr hab. **Aneta Pieniędzy**

Obywatel Nauki

dr hab. **Grażyna Ptak**

Instytut Zootechniki Państwowego Instytutu Badawczego
Università degli Studi di Teramo

dr hab. **Arkadiusz Radwan**

Prezes Instytutu Allerhanda
Instytut Allerhanda

Beata Skibińska

Zastępca Dyrektora Pionu Szkolnictwa Wyższe
Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji
Narodowa Agencja Programu Erasmus+

dr **Adam Szot**

Prezes Zarządu
Instytut Rozwoju Szkolnictwa Wyższego
Rada Młodych Naukowców
Instytut Szkolnictwa Wyższego

Tomasz Tokarski

Przewodniczący Parlamentu Studentów RP
Parlament Studentów RP

prof. **Anetta Undas**

Uniwersytet Jagielloński Collegium Medicum

dr hab. **Krzysztof Walczak**

Uniwersytet Warszawski

prof. **Alexander Wöll**

Rektor Uniwersytetu Europejskiego Viadrina we Frankfurcie nad Odrą
Uniwersytet Europejski Viadrina we Frankfurcie nad Odrą

dr hab. **Agnieszka Zalewska**

Instytut Fizyki Jądrowej PAN

prof. **Maciej Żylicz**

Prezes Zarządu Fundacji na rzecz Nauki Polskiej
Fundacja na rzecz Nauki Polskiej



PODSUMOWANIE MERYTORYCZNE KONFERENCJI



„Ścieżki kariery akademickiej i rozwój młodej kadry naukowej”

26–27 stycznia 2017 r.
Uniwersytet Śląski w Katowicach



prof. Wiesław Banyś

Członek Rady Narodowego Kongresu Nauki,
Koordynator merytoryczny konferencji

Narodowy Kongres Nauki jest inicjatywą Jarosława Gowina, wiceprezesa Rady Ministrów, ministra nauki i szkolnictwa wyższego, który już przed rokiem zasygnalizował pomysł przeprowadzenia ogólnopolskiej dyskusji na temat zasadniczych problemów nauki i szkolnictwa wyższego. W zamyśle wicepremiera było stworzenie nowej ustawy, a nie kolejnej jej nowelizacji, w której nadmiar przepisów z ostatnich lat spowodował w wielu dziedzinach zamęt legislacyjny. Ideą generalną jest dokonanie znaczących zmian w systemie szkolnictwa wyższego i nauki, modernizacja polskiej nauki i polskich uczelni.

Niezwykle pomocne we wrześniowym spotkaniu – podsumowującym – będą materiały zgromadzone podczas dziewięciu konferencji programowych poprzedzających kongres. W dyskusji o przyszłym kształcie tzw. Ustawy 2.0 uczestniczy niemal całe środowisko akademickie. Nad merytoryczną propozycją założeń do ustawy pracują trzy niezależne zespoły, które zostały wyłonione w konkursie ogłoszonym przez ministra Jarosława Gowina. Zespoły pracują pod kierownictwem prof. zw. dr. hab. Marka Kwieka z Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, prof. dr. hab. Huberta Izdebskiego z Uniwersytetu SWPS w Warszawie i dr. hab. Arkadiusza Radwana z Instytutu Allerhanda w Krakowie.

Zadaniem Narodowego Kongresu Nauki, który odbędzie się 19 i 20 września 2017 r. w Krakowie, będzie przygotowanie spójnego projektu założeń do nowej ustawy. Rada NKN zbiera i opiniuje propozycje wyłonione podczas konferencji programowych, ustalając kierunek, w jakim powinny podążać zmiany. Niezwykle pomocne i opiniotwórcze pozostają koncepcje przygotowane przez wiele instytucji, na przykład te opracowane przez Konferencję Rektorów Akademickich Szkół Polskich. Pracuje także zespół ministerialny powołany przez premiera Jarosława Gowina, który przygotowuje podłoże legislacyjny ustawy.

26 stycznia w Międzynarodowym Centrum Kongresowym w Katowicach i 27 stycznia 2017 r. na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego odbyła się kolejna, czwarta konferencja programowa Narodowego Kongresu Nauki pod hasłem „Ścieżki kariery akademickiej i rozwój młodej kadry naukowej”, na której mogliśmy poznać szczegóły przedstawionych programów. Wziąwszy pod uwagę duży dystans, jaki dzieli nas w kwestiach



finansowania od średniej krajów UE, musimy skupić się także na tworzeniu odpowiednich ram prawnych dla polskiego szkolnictwa wyższego i nauki – i tej części systemu, która dotyczy generalnie rozwoju kadry, w szczególności młodej kadry, poświęcona była konferencja w Katowicach.

Do przedyskutowania mieliśmy wiele różnych kwestii, m.in. przygotowanie takich rozwiązań, które będą w stanie maksymalnie ułatwić i usprawnić realizację zadań badawczych i dydaktycznych naszych uczonych, zachęcić młodych utalentowanych ludzi do podejmowania pracy naukowo-dydaktycznej i stworzyć im takie warunki pracy, płacy i ścieżki kariery, by swoją działalność naukowo-dydaktyczną twórczo kontynuowali. Zdarzająca się niechęć do podejmowania pracy naukowo-badawczej przez młodych

utalentowanych ludzi w naszym kraju, częsta asymetria w międzynarodowej, ale także i krajowej, mobilności naszych uczonych, zwłaszcza młodych, ma wiele powodów. Wpływają na nie, generalnie, atrakcyjne lub nie warunki rozpoczęcia pracy akademickiej, w tym atrakcyjne warunki finansowe i bytowe, rodzaj oferowanej umowy o pracę lub umowy cywilno-prawnej, czasowa czy stała, ale także właśnie ścieżka rozwoju kariery akademickiej, wymagania i perspektywy awansowania, proporcje między badaniami naukowymi a dydaktyką, możliwości pozyskiwania funduszy na badania, możliwość współpracy z wybitnymi uczonymi, organizacja pracy badawczej i dydaktycznej, jakość infrastruktury naukowo-dydaktycznej, a także jakość życia.

Rozpoczęliśmy nasze debaty od prezentacji systemów kariery akademickiej w wybranych krajach europejskich: Danii, Niemczech, Holandii i Włoch, by także w ich kontekście przedyskutować propozycje przedkładane w tej materii przez wszystkie 3 zespoły przygotowujące założenia do Ustawy 2.0 przedstawione przez ich kierowników.

Kolejne prezentacje i dyskusje dotyczyły kwestii systemu polskiego, jak np. czy to uczelnia czy wydział powinien mieć uprawnienia do nadawania stopni i tytułów? Czy nie powinniśmy radykalnie zwiększyć wymagań w odniesieniu do uczelni czy wydziału jeśli chodzi o liczbę samodzielnych pracowników naukowych, w tym profesorów tytularnych, by takie uprawnienia jednostka mogła mieć, co jest istotne w poszukiwaniu sposobów prawnych wspomagania naszych dążeń do zwiększania jakości badań naukowych i doskonałości naukowej, co się wiąże także z przemyśleniem roli Centralnej Komisji w takich dążeniach i ewentualna jej reforma.



Dyskutowaliśmy także bardzo intensywnie nad kwestiami związanymi ze studiami doktoranckimi, modelem ich funkcjonowania, tak jeśli chodzi o pytania zasadnicze, czy powinny być to właśnie studia w ramach systemu bolońskiego, co to znaczy dobry doktorat, do czego jest potrzebny doktorat z ciągłymi, choć już na szczęście coraz rzadszymi, dylematami czy ilość czy jakość jest ważniejsza, czy też kwestie etyczne i uczciwość w badaniach naukowych, etc. etc.

Postawiliśmy także pytania o możliwość realizacji tzw. dydaktycznej ścieżki kariery w uniwersytetach, co sprowadzało się także do pytania o to, czy dążyć chcemy do spotykanej tu i ówdzie tendencji do stopniowej unifikacji misji uczelni, czy też, przeciwnie, zależy nam będzie na tym, by było większe zróżnicowanie ich typów, z różnymi misjami i zadaniami, a w zależności od typu uczelni inaczej pojmowana byłaby tzw. dydaktyczna ścieżka kariery, a to stawiało oczywiście także kolejne pytania o to, jaki ma być uniwersytet XXI wieku? Czy koncepcja uniwersytetu Humboldtów i J.H. Newmana jest już, jak twierdzą co poniektórzy, przestarzała i wymaga zmian oraz czy idziemy w kierunku np. uberifikacji uniwersytetu albo uniwersytetu przedsiębiorczego? A może mamy już wiele uniwersytetów? Bez dookreślenia tych kwestii, a stanowiska w tych sprawach były dość zróżnicowane, postawione tak pytanie ma wiele odpowiedzi i jest w ten sposób trudno rozstrzygalne.

Nie ma także wątpliwości, iż absolutnie niezbędny rozwój badań interdyscyplinarnych wymaga określonych działań dotyczących ram prawnych i środowiskowego wspierania tzw. interdyscyplinarnej ścieżki kariery akademickiej, etc. etc.

Rozmowy toczyły się także wokół problemów związanych m.in. ze zdarzającym się czasem blokowaniem awansu młodych naukowców, czego konsekwencją jest w takiej sytuacji hamowanie, opóźnianie, a niekiedy wręcz uniemożliwianie szybkiego uzyskania samodzielności naukowej przez młodych. Remedium na tego typu sytuacje miałyby być, według co poniektórych dyskutantów m.in. zniesienie obowiązku habilitacji i tzw. duży doktorat, który

zdaniem pomysłodawców powinien spowodować szybsze osiągnięcie samodzielności naukowej, odnowienie kadry badawczej i poprawę jakości doktoratów.

Należałoby jednak w tym kontekście postawić pytanie: Czy rzeczywiście chodzi nam o to, abyśmy mieli jak najwięcej ludzi z „dodatkiem” „dr”, „dr hab.”, „prof.” przed nazwiskiem, czy naszym celem jest podnoszenie poziomu nauki kształcenia w Polsce? Uczestnicy spotkania byli zgodni, że doktorat jest określonym ukierunkowaniem ścieżki kariery. Przedstawiono propozycję oddzielenia doktoratu zawodowego, będącego kolejnym szczeblem kariery od naukowego, wytyczającego pole badań naukowca. Uzyskanie w takiej sytuacji stopnia doktora byłoby równoznaczne w niektórych propozycjach, z uzyskaniem statusu samodzielnego pracownika naukowego, co miałoby otwierać drogę do profesury.

Habilitacja postrzegana była natomiast przez niektórych dyskutantów jako przeszkoda w karierze naukowej i dlatego pojawiały się głosy postulujące jej likwidację. Przytaczano w tym kontekście przykłady rozwiązań z USA oraz innych krajów UE, gdzie nie ma habilitacji. Ale musieliśmy przypomnieć, że w każdym systemie są jakieś stopnie weryfikacyjne wskazujące na to, że kandydat/ka swoją pracą naukową udowodnił/ła, że zasługuje na miano samodzielnego pracownika naukowego i musi przejść przez wymagającą, np. w przywoływanych Stanach Zjednoczonych, tenure track, trwającą ok. 5–6 lat. Czy zatem słusznie postąpimy, rezygnując z habilitacji? Najważniejszym i zarazem podstawowym kryterium badań, które finalizują się w postaci doktoratów, habilitacji czy profesury, powinna być – i to silnie akcentowali dyskutanci – ocena jakości prac badawczych pod kątem kwalifikacji: czy są one rzeczywistymi osiągnięciami, czy też nie. Przepisy zawarte w naszej Ustawie o stopniach naukowych i tytule naukowym wyraźnie definiują zasady awansu, stawiając jako kluczowe kryterium awansu ocenę osiągnięcia, które ma być jego podstawą i które z istoty rzeczy ma być czymś wyjątkowym. To prawda, że należy zdecydowanie podnieść poprzeczkę wymagań wobec kandydatów do awansu, ale aby tę zasadę wcielić w życie, o stanowisko na



przykład adiunkta ze stopniem doktora habilitowanego powinien ubiegać się nie jeden, lecz kilku kandydatów, a tak nie jest, przynajmniej na razie.

Zasadnicze elementy to zróżnicowanie i uelastycznienie ścieżek (tenure track) prowadzących do uzyskania samodzielności naukowej, zachowanie habilitacji, wprowadzie nie jako obligatoryjnego, ale jako jednego ze środków dochodzenia do samodzielności naukowej. Bardzo istotna jest przejrzystość dalszej kariery: po zrealizowaniu tej czy innej ścieżki tenure track uzyskanie stanowiska profesora nadzwyczajnego danej uczelni (+/- associate professor) byłoby ostatnim szczeblem przed uzyskaniem tytułu profesora (+/- full professor).

Niezwykle ważny był także mocno akcentowany nacisk na fakt, że to osiągnięcia naukowe są naszym głównym celem realizowanym w takiej czy innej postaci i to one są drogą do uzyskania samodzielności naukowej, która nie powinna być celem samym w sobie w ode-rwaniu od osiągnięć naukowych.



Jesteśmy w trudnej sytuacji, stajemy bowiem wobec dwóch sprzecznych tendencji. Z jednej strony powinniśmy znacznie więcej wymagać od kandydatów na wszystkie stopnie kariery akademickiej, a z drugiej strony mamy bardzo mało w naszym kraju ludzi uczestniczących w badaniach naukowych i w procesach wdrożeniowych. W tym rankingu – względnej liczby ludzi uczestniczących w badaniach naukowych – plasujemy się na końcu stawki, tylko przed Cyprzem i Bułgarią, reszta krajów UE jest daleko przed nami. Według danych z 2013 roku liczba osób zatrudnionych w badaniach i rozwoju (R&D) wyniosła 0,84 proc., średnia unijna w tym czasie przekroczyła 1,7 proc. Oznacza to, że na milion mieszkańców przypadało w Polsce ok. 1850 naukowców, kiedy u naszych sąsiadów, w Czechach, ta liczba przekraczała 3200, w Portugalii ponad 4100. Zwiększenie więc wymagań, lecz bez podniesienia finansowania szkolnictwa wyższego i nauki w Polsce, w tym oczywiście wynagrodzeń,

bardzo prawdopodobnie spowodowałoby spadek liczby osób zatrudnionych w R&D.

Przyczyną spowolnienia awansu naukowego w Polsce, o czym wspominali dyskutanci, może być zbyt niskie wynagrodzenie kadry naukowej, a młodej w szczególności. Efektem jest zniechęcenie zarówno do podejmowania pracy naukowej, jak i jej kontynuacji. Wielu zwłaszcza młodszych pracowników nauki zmuszonych jest do dorabiania na różne sposoby, co w sposób widoczny zmniejsza czas przeznaczany na prace badawcze. Przeszkodami są także zbyt wysokie pensum dydaktyczne i stanowczo za duże obciążenia administracyjno-organizacyjne spoczywające na nauczycielach akademickich, są oni bowiem zobligowani licznymi przepisami (i w tym względzie niezbędna jest deregulacja) do różnego typu sprawozdawczości, nie do wykonania przez pracowników administracyjnych.

Podczas konferencji w Katowicach poruszano właśnie także bardzo ważne kwestie finansowania polskich uczelni, zarówno w dziedzinie kształcenia, jak i badań naukowych (ze źró-



deł budżetowych krajowych, miejskich i regionalnych samorządowych, a także pozabudżetowych, jak biznes i gospodarka). Ośrodki akademickie powinny być atrakcyjnym miejscem pracy dla najlepszych uczonych z kraju i zagranicy. Ponieważ uniwersytet jest tak dobry, jak najlepsi uczeni, których może zatrudniać, należy więc tworzyć im odpowiednie warunki pracy i życia oraz zasadniczo podwyższać płace najlepszym. Przyciągać najbardziej utalentowaną młodzież! Wspomagać na wszystkie możliwe sposoby rozwój naukowy i karierę akademicką młodych talentów, umożliwiając im jak najszybsze uzyskiwanie samodzielności naukowej, budowanie własnych zespołów badawczych i kierowanie nimi. Uczynić bardziej międzynarodowymi nasze badania naukowe oraz kształcenie i zwiększyć mobilność naszej kadry. Rozwijajmy zasady konkurencyjności w zatrudnianiu i pozyskiwaniu środków na naukę (stosujemy zasady etatyzacji poprzez określanie, najlepiej proporcją, liczby uczonych



zatrudnionych w danych kategoriach pracowniczych, np. stanowisk profesora nadzwyczajnego bez tytułu, stanowisk dydaktycznych do naukowo-dydaktycznych, zatrudnianie tylko na podstawie otwartych, międzynarodowych konkursów, poszukiwanie najlepszego balansu w przemieszczaniu środków na działalność statutową do agencji przyznających środki na naukę w trybie grantowym).

O oczywistych zależnościach między poziomem finansowania a rozwojem szkolnictwa wyższego oraz nauki w swoich propozycjach ustawowych wspominali profesor Marek Kwiek z Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, a także prezes zarządu Instytutu Allerhanda dr hab. Arkadiusz Radwan. Problemem zasadniczym jest bowiem niedostateczny – a raczej: fatalnie niski poziom – finansowania szkolnictwa wyższego i nauki w Polsce. Podstawową zmianą, która powinna nastąpić, i to jak najszybciej, jest zwiększenie budżetu szkolnictwa wyższego przynajmniej do poziomu średniej krajów OECD, czyli do 1,5 proc. PKB. Obecnie w Polsce przeznaczamy na niego zaledwie 0,85 proc. PKB. Równie słabe wskaźniki odnotowujemy w wysokości dotacji na jednego studenta – w Polsce wynosi ona około 3 tys. euro, gdy tymczasem średnia unijna to 6 tys. euro., nie wspominając już o takich krajach, jak Dania, Niemcy, Austria, gdzie kwota ta wynosi około 20 tys. euro. Tak więc pierwszą i nieodzowną zmianą powinno być wyraźne zwiększenie finansowania szkolnictwa wyższego zapewniające także wszystkim pracownikom naukowym i naukowo-dydaktycznym podwyższenie wynagrodzenia, szczególnie młodym. Po obronie doktoratu młodzi ludzie otrzymują bardzo niskie wynagrodzenia, niewystarczające na zaspokojenie oczywistych potrzeb życia prywatnego, szczególnie w tym okresie życia młodych ludzi. Niemal dla wszystkich ogromnym problemem jest brak odpowiednich środków na utrzymanie rodziny. Podwyższanie wynagrodzenia dochodzące finalnie do średniej unijnej jest zabiegiem niezbędnym. Konieczna do tego jest „mapa drogowa” dochodzenia do takich wartości. Zakładać można, że wówczas około 75 proc. pracowników, o których zwykło się mówić, że nie pracują wystarczająco dobrze, pracowałoby znacznie lepiej. Powinno się to wiązać także ze zmniejszeniem pensum godzinowego i eliminacją wielu obciążeń organizacyjnych, które w chwili obecnej spoczywają głównie na młodej kadrze. Znaczne odciążenie od problemów finansowych przyczyniłoby się do zintensyfikowania badań naukowych, a owe +/- 75 proc. młodych uczonych nie musiałyby – i nie mogłoby – uskarżać się na tę wszechobecną „przeszkodę w uzyskaniu samodzielności naukowej”, jak wielu młodych nazywa habilitację, która rozkłada się obecnie na 12–14 lat. Jej uzyskanie trwałoby przynajmniej o połowę krócej i w tej sytuacji aktualny ustawowy okres 8 lat byłby niewątpliwie wystarczający i w konsekwencji nie można by narzekać na zbyt późny wiek jej uzyskiwania, jak to robili niektórzy dyskutanci. W sytuacji aktualnej trudno jest wymagać od polskich uczonych osiągania w podobnym czasie średnio takich samych wyników naukowych, jakie mają nasi partnerzy na Zachodzie, przy tak dużej dysproporcji wynagrodzeń tak w kontekście krajowym, jak i zagranicznym.

Jeszcze gorzej jest w nauce, na którą z budżetu krajowego przeznaczane jest około 0,3 proc. PKB, dodając do tego środki unijne (ok. 0,15 proc. PKB, a warto przy tym pamiętać, że znikną one prawdopodobnie po roku 2020) i niestabilne przychody ze współpracy z gospodarką (ok. 0,45 proc. PKB), poziom ten podnosi się tylko do 0,9 proc. PKB – to zaledwie połowa średniej unijnej. W założeniach Strategii Europa 2020 przewidywano nakłady na naukę na

i zapewnienia odpowiednich środków finansowych, by mieć realne możliwości przeprowadzenia reformy całego systemu.

Z częściową pomocą może przyjść współpraca z otoczeniem gospodarczym, która jest bardzo potrzebnym, wręcz nieodzownym i ze wszech miar słusznym postulatem. To jest



także realizacja idei J.G. Wissemy – głównego ideologa koncepcji uniwersytetu trzeciej generacji, uniwersytetu przedsiębiorczego opartego na współpracy nauki z biznesem. W XXI wieku jest to konieczność. Najlepsze uczelnie, które prowadzą dobrze prosperujące kierunki techniczne czy matematyczno-przyrodnicze, nie wykluczając oczywiście uniwersytetów, mogą swoje badania świetnie komercjalizować i czyni się to na całym świecie. Dzięki temu nauka poprzez swoje osiągnięcia i ich aplikacje może finansować także część własnych badań podstawowych, ponieważ jednak nie są to dotacje stabilne i możliwe do uzyskania głównie przez przedstawicieli części dyscyplin naukowych, ten dodatkowy zastrzyk finansowy nie może w żaden sposób zwalniać państwa z obowiązku finansowania szkolnictwa publicznego i nauki.

Poziom edukacji decyduje, jak to często podnoszono w czasie dyskusji, o poziomie cywilizacyjnym i ekonomicznym rozwoju kraju, a inwestowanie w edukację, szczególnie wyższą, jest jedną z niewielu inwestycji, które zwracają się wielokrotnie.



PODSUMOWANIE AUTORSKIE PANELI I SEMINARIÓW



„Ścieżki kariery akademickiej i rozwój młodej kadry naukowej”

26–27 stycznia 2017 r.
Uniwersytet Śląski w Katowicach

PANELE

Panel I: „Ścieżki kariery akademickiej w różnych kulturach akademickich”

Rozwój ścieżek kariery akademickiej – case study: NL, DE, IT

Moderator: prof. Agnieszka Zalewska, Instytut Fizyki Jądrowej PAN w Krakowie

Panel rozpoczął się od zaprezentowania ścieżek kariery akademickiej w Holandii – przez Woutera Feldberga Dyrektora ds. Badań Naukowych i Transferu Wiedzy Holenderskiej Konferencji Rektorów, w Niemczech – przez prof. Alexandra Wölla, rektora Uniwersytetu Europejskiego Viadrina we Frankfurcie nad Odrą i we Włoszech – przez prof. Grażynę Ptak z Instytutu Zootechniki Państwowego Instytutu Badawczego i Università degli Studi di Teramo. Po prezentacjach uczestnicy panelu odpowiedzieli na pytania zadane przez moderatorkę oraz przez uczestników konferencji.

W Holandii funkcjonują dwa typy uczelni wyższych: około 50 z nich daje możliwość uzyskania wykształcenia zawodowego na poziomie licencjatu lub magisterium, a tylko 15 uczelni (9 uniwersytetów, 4 politechniki i 1 otwarty uniwersytet) ma charakter akademicki i oferuje trzystopniowy system kształcenia – wraz z możliwością uzyskania doktoratu. W latach 2000–2015 udało się podwoić liczbę doktoratów do około 4 700 rocznie i skrócić czas ich przygotowania do uzyskania stopnia doktora do około pięciu lat, jednak w dalszym ciągu liczba osób ze stopniem doktora w przeliczeniu na tysiąc mieszkańców jest w Holandii niższa niż w większości krajów Europy Zachodniej. Pracę badawczą kontynuuje 30% wypromowanych doktorów, pozostałych 70% trafia do przemysłu, biznesu i administracji państwowej. Wśród badaczy bezpośrednio po doktoracie 40% stanowią cudzoziemcy, a przy podziale według płci – 40% to kobiety. Uzyskanie stałego etatu na uczelni następuje późno, kandydat musi się wykazać uzyskaniem finansowania na prowadzone przez siebie badania oraz dłuższym stażem w zagranicznych ośrodkach badawczych. Wprowadzono także system ewaluacji instytucji badawczych, które co sześć lat dokonują samooceny. Ta z kolei jest przedmiotem oceny przez międzynarodowy zespół ekspertów, kończący się raportem z zaleceniami do wdrożenia przez ocenianą jednostkę badawczą. Wyzwania stojące przed holenderskim systemem akademickim to częściowe zastąpienie etatów doktoranckich przez stypendia, inwestycje w lepszą opiekę nad doktorantami i w infrastrukturę badawczą, większe powiązanie doktoratów z potrzebami rynku pracy poza uczelniami, upowszechnienie użycia języka angielskiego w procesie kształcenia oraz zwiększenie liczby kobiet na wyższych stanowiskach akademickich.

Niemcy przystąpiły do reformy swego systemu akademickiego zaraz po dwutysięcznym roku. Stary system charakteryzował się strukturą niezwykle hierarchiczną, z nieliczną grupą etatowych profesorów i osób z habilitacją oraz wielką grupą podległych im młodszych badaczy. Trzystopniowa ścieżka kariery akademickiej na ogół obejmuje uzyskanie stopnia doktora, kilkuletni okres pracy badawczej bezpośrednio po doktoracie i etap prowadzący do nominacji profesorskiej. Doktoraty nadawane są przez uniwersytety i wyższe uczelnie o podobnym statusie. Prace doktorskie wykonywane są albo w ramach zatrudnienia na uczelni, w instytucie badawczym lub w przemyśle, albo w oparciu o różne stypendia doktorskie. Coraz częściej droga do doktoratu prowadzi przez studia doktoranckie, a coraz większa liczba doktorantów pochodzi spoza Niemiec. Zmiany wprowadzone przez nowy system

poziomie 3 proc. PKB. W Polsce kolejne rządy proponowały osiągnięcie poziomu 1,75 proc. PKB w 2020 roku, a plan pana premiera Morawieckiego mówi o 2 proc. PKB. To oczywiście, że odpowiedniej wysokości finansowania nie da się wprowadzić z roku na rok, ale środowisko akademickie oczekuje przedstawienia ścieżki finansowania i dochodzenia do zapowiadanego wzrostu funduszy na badania naukowe i szkolnictwo wyższe. Reforma prawnych ram systemowych jest bardzo ważna, ale zacząć powinniśmy od drugiego fundamentu systemu



dotyczą przede wszystkim poszerzenia grupy samodzielnych badaczy przez wprowadzenie nowych dróg dochodzenia do nominacji profesorskiej. Poza tradycyjną habilitacją może to być stanowisko młodszego profesora lub udane kierowanie stworzoną przez siebie grupą badawczą, np. w oparciu o granty ERC. Udrożnienie tych nowych ścieżek wymaga jednak znacznego zwiększenia liczby etatów młodszych profesorów na niemieckich uczelniach oraz większej liczby grantów dla młodych kierowników nowych zespołów badawczych. W naukach inżynierskich i w dziedzinach artystycznych nierzadkie jest bezpośrednie zatrudnienie na stanowisku profesora wybitnych specjalistów z dziedziny przemysłu lub wybitnych artystów.

Włochy przeprowadziły reformę szkolnictwa wyższego pod wpływem kryzysu ekonomicznego w latach 2008–2011. Stary system charakteryzowały niskie kwalifikacje kadry naukowej, zbiurokratyzowana administracja, brak weryfikacji produktywności jednostek naukowych, budowanie karier uniwersyteckich w oparciu o nepotyzm i tworzenie nowych, bardzo słabych uczelni czy wydziałów. W wyniku reformy wprowadzone zostały okresowe oceny pracowników i listy rankingowe oparte na ich dorobku naukowym, publicznie dostępne w centralnym systemie ministerstwa. Finansowanie uczelni uzależnione zostało od produktywności ich pracowników. W zaledwie kilka lat od wprowadzenia reformy zaczynają być widoczne jej pozytywne skutki w postaci wyłaniania się najlepszych i zanikania najgłupszych uczelni oraz zwiększenia produktywności pracowników naukowych. Prawo nadawania stopnia doktora mają wyłącznie uniwersytety. Staż podoktorski należy odbyć w instytucji badawczej innej niż uniwersytet, w którym uzyskało się doktorat. Na etacie adiunkta można pracować maksymalnie przez dwa czteroletnie okresy. Wynikiem reformy jest wprowadzenie wniosków habilitacyjnych na stanowiska profesora nadzwyczajnego i profesora zwyczajnego. Habilitacje przyznawane są na pięć lat i podlegają rankingowi w skali kraju. W przypadku nieotrzymania w tym czasie nominacji profesorskiej od ministra, habilitacja przepada i należy się o nią ponownie ubiegać. Otrzymanie grantu ERC skutkuje nominacją bez wymogu habilitacji. W każdym przypadku nominacja podporządkowana jest wcześniejszej obietnicy zatrudnienia na uczelni. Najlepsze uczelnie dysponują etatami do obsadzenia, a słabe są ich pozbawiane.

Dyskusja na temat roli kontaktów międzynarodowych, interdyscyplinarności badań i cyfryzacji w rozwoju pracowników naukowych pokazała rosnące znaczenie każdego z tych czynników. W Holandii 50% publikacji powstaje w wyniku współpracy międzynarodowej, większość prac publikowana jest w języku angielskim, rośnie liczba studentów z zagranicy, coraz większy nacisk kładzie się na otwarty dostęp do publikacji i danych naukowych. W Niemczech międzynarodowość jest integralną częścią systemu. Coraz większą wagę przywiązuje się do interdyscyplinarności badań, co skutkuje np. łączeniem pokrewnych wydziałów. We Włoszech kontakty międzynarodowe są ważnym elementem w karierze pracowników naukowych, a cyfryzacja leży u podstaw systemu ich oceny w skali całego kraju. Na pytanie o mechanizmy eliminacji nieproduktywnych pracowników naukowych na stałych

etatach podkreślano rolę okresowej oceny pracowników i powiązany z tym poziom finansowania badań i/lub wysokość pensji. Odpowiedź na pytanie o możliwość uzyskania doktoratu przez zespół badawczy była negatywna w przypadku Holandii, natomiast w Niemczech takie doktoraty istnieją w naukach medycznych.

Panel III: „System uprawnień do nadawania stopni naukowych i tytułu naukowego”

Tematy: uprawnienia uczelni czy uprawnienia wydziału do nadawania stopni i tytułów; uprawnienia a doskonałość naukowa; rola Centralnej Komisji, ewentualna reforma CK

Moderator: prof. Jakub Fichna, Uniwersytet Medyczny w Łodzi, Przewodniczący Akademii Młodych Uczonych Polskiej Akademii Nauk 2012–2016

Uczestnicy panelu podjęli próbę odpowiedzi na kluczowe pytania dotyczące procedur nadawania stopni i tytułów naukowych oraz zakresu uprawnień jednostek, ciał naukowych i aparatu administracyjnego w odniesieniu do ścieżek kariery naukowej i akademickiej. Paneliści odwołali się do aktualnie obowiązujących zasad nadawania stopnia doktora, analizowali kryteria oceny samodzielności naukowej i podstaw do nadawania stopnia doktora habilitowanego oraz podjęli kwestie związane z funkcjonowaniem Centralnej Komisji ds. Stopni i Tytułów. W odniesieniu do stopnia doktora, paneliści podkreślali m.in. konieczność zapewnienia, ale i odpowiedniej kontroli jakości przewodów doktorskich, proponując, by rady wydziałów i rady naukowe instytutów stały się organami uprawnionymi do ich przeprowadzania. Samodzielność naukowa według uczestników dyskusji powinna być wyznaczana przez wysokiej jakości publikacje, udział w zagranicznych stażach naukowych oraz kierownictwo w grantach i tworzenie własnych grup naukowo-badawczych; sugerowano również odejście od stopnia doktora habilitowanego. Paneliści postulowali także głęboką reformę CK, prowadzącą do stworzenia spośród przedstawicieli środowiska naukowego i akademickiego kompetentnego organu doradczo-kontrolnego na poziomie centralnym. Duży nacisk położyli ponadto na jawność procedur związanych ze ścieżką awansów oraz przejrzystość w wydawaniu środków publicznych na ten cel.

Sesja I: „Dydaktyczna ścieżka kariery akademickiej”

Temat: Model awansu zawodowego w ramach ścieżki dydaktycznej

Moderator: dr Dobromir Dziewulak, Uniwersytet Warszawski

PODSUMOWANIE SESJI nr 1

(diagnoza – postulaty – propozycje – przemyślenia – refleksje)

Uczestnicy podkreślili bezwzględną konieczność zapisania w nowej ustawie możliwości wyboru przez pracownika akademickiego obok ścieżki naukowej, także ścieżki dydaktycznej. Argumentem za takim rozwiązaniem jest niezgoda na bylejakosć w nauczaniu akademickim, chęć przeciwdziałania niskiemu poziomowi nauczania, a zwłaszcza konieczność jak najszybszego wykorzystania zgromadzonego potencjału tych pracowników akademickich, których talent i umiejętności dydaktyczne bardziej predysponują ich do roli wykładowcy akademickiego niż naukowca. Oczywiście osoby, które chcą łączyć te dwie ścieżki, powinny mieć taką możliwość.

Diagnoza stanu aktualnego:

- Brak ustawowego docenienia roli wykładowcy akademickiego i skupienie się środowiska akademickiego, władz uczelni i wydziałów prawie wyłącznie na badaniach i ich wynikach, co w konsekwencji sprawia, że brak jest rzeczywistej kontroli nad jakością nauczania studentów i doktorantów. Brak także odniesienia do umiejętności dydaktycznych wykładowców.
- Nikt nie uczy doktorantów i wykładowców, w jaki sposób uczyć, a upowszechnione rozliczanie i ocenianie wyłącznie pracy badawczej nie motywuje do rozwijania się w obszarze dydaktyki. Fachowość dydaktyczna jest marginalizowana w konfrontacji z osiągnięciami naukowymi.
- Świetni wykładowcy, których zawodowo interesuje nauczanie, muszą udawać, że prowadzą badania, a świetni naukowcy, których całym życiem jest prowadzenie badań, muszą udawać, że uprawiają dydaktykę akademicką. W ten sposób obie te grupy wprowadzają bylejakość na jednym z pól, na których działają z przymusu. Konkluzja: niech każdy robi to, na czym się zna najlepiej!

Postulaty, propozycje, przemyślenia, refleksje:

- Istnieje konieczność ustawowego wprowadzenia dydaktycznej ścieżki kariery akademickiej równorzędnej w stosunku do ścieżki naukowej.
- Konieczność ustawowego zapisu, że ważne są nie tylko badania naukowe, ale i dydaktyka akademicka; dopiero razem stanowią one istotę fundamentu szkolnictwa wyższego.
- Ustawa powinna pomóc przywrócić wykładowcom akademickim godność i dumę wynikającą z wykonywanej pracy dydaktycznej, a oni sami powinni ustawowo i środowiskowo odzyskać poczucie wagi wykonywanej misji, a także odeprzeć krzywdzące opinie na swój temat („nieudaczników naukowych”).
- Ustawa powinna wprowadzić szczegółowe wymagania dla osób wybierających ścieżkę dydaktyczną. Powinny one dotyczyć ścieżki rozwoju, doksztacania, umiędzynarodowienia doświadczeń dydaktycznych, kryteriów i sposobu oceny wykładowcy itd.
- W dydaktycznej ścieżce kariery konieczny jest jasny plan rozwoju doskonalenia zawodowego wykładowcy akademickiego (predyspozycje, forma zatrudnienia, obowiązkowe doksztacanie dydaktyczne, metodologiczne, innowacyjność warsztatu dydaktycznego, samoksztaczenie, udział w szkoleniach, konferencjach, umiędzynarodowienie działalności dydaktycznej, publikacje o charakterze dydaktycznym, ocena pracy itp.).
- Ustawowe wprowadzenie formalnej, jasnej ścieżki awansu, np. wykładowca → starszy wykładowca → profesor dydaktyki / (docent). Prestiżowy tytuł profesora dydaktyki mógłby być nadawany centralnie, na wniosek macierzystej jednostki lub przez władze macierzystej uczelni.
- Podjęcie pracy przez wykładowcę akademickiego wymagałoby sprawdzania jego predyspozycji i umiejętności dydaktycznych.
- Na uczelniach ustawowo należy powołać jednostki, które mogłyby zająć się systemowym opracowaniem planów i programów przygotowania dydaktycznego, metodycznego, psychologicznego i pedagogicznego kadry dydaktycznej uczelni (np. Centrum Rozwoju Kompetencji, prodziekan ds. dydaktycznych).

- Praca dydaktyczna powinna być rozliczana tak samo jak praca naukowa – okresowo i systematycznie – ale według kryteriów adekwatnych do wykonywanych zadań i pełnionych obowiązków. Słabi, nierokujący, nieinnowacyjni, nierozwijający się i źle oceniani przez studentów wykładowcy nie powinni uczyć.

Sesja II: „Interdyscyplinarność ścieżek kariery”

Tematy: czy utrzymać obowiązującą trójstopniową strukturę obszarów, dziedzin i dyscyplin; jeśli zmieniać to jak?; granty interdyscyplinarne
Moderator: prof. Bartosz Brożek, Uniwersytet Jagielloński

Uczestnicy seminarium próbowali odpowiedzieć na cztery pytania:

1. Czym jest interdyscyplinarność?
2. Czy warto rozwijać badania interdyscyplinarne?
3. Jak uczyć interdyscyplinarnego podejścia do rozwiązywania problemów?
4. Jakie przeszkody formalno-prawne utrudniają prowadzenie badań interdyscyplinarnych?

Mogłoby się wydawać, że pojęcie interdyscyplinarności jest precyzyjnie określone – towarzyszy nam ono od wielu lat. Bezsporne wydaje się twierdzenie, że badania interdyscyplinarne polegają na zastosowaniu, w celu rozwiązania pewnego problemu, teorii i metod należących do więcej niż jednej dyscypliny naukowej. Dyskusja w trakcie seminarium wykazała jednak, że istnieją pewne różnice w rozumieniu interdyscyplinarności pomiędzy przedstawicielami nauk matematyczno-przyrodniczych

a nauk humanistycznych i społecznych. Ci pierwsi za badania dyscyplinarne uznawali takie projekty, w których przedstawiciele jednej dyscypliny dostarczali narzędzi do rozwiązania problemu należącego do innej dyscypliny (np. inżynierowie opracowują nowy przyrząd pomiarowy, który wykorzystywany jest przez fizyków, albo chemicy opracowują nową metodę wykorzystywaną w archeologii). Humanisci i przedstawiciele nauk społecznych mieli opory przed uznaniem takiej współpracy za „interdyscyplinarną” – w ich ujęciu przez badania interdyscyplinarne rozumieć należy takie przedsięwzięcia, w których dany problem jest równocześnie badany z dwóch (lub więcej) punktów widzenia (np. z wykorzystaniem metod należących do różnych dyscyplin), a swoista synteza tych odmiennych analiz pozwala na takie rozwiązanie problemu, którego nie dałoby się osiągnąć, ograniczając się do perspektywy jednej tylko dyscypliny. Po dyskusji uczestnicy seminarium zgodzili się, że interdyscyplinarne sposoby rozwiązywania problemów układają się w pewien ciąg – od zwykłego wykorzystania narzędzi zbudowanych przez przedstawicieli jednej dyscypliny, przez naukowców pracujących w innej dyscyplinie, aż po wykorzystanie metod badawczych wielu dyscyplin do spojrzenia na dany problem równocześnie z kilku perspektyw.

Uczestnicy seminarium zgodnie stwierdzili, że interdyscyplinarne przedsięwzięcia badawcze są wartościowe i należy je wspierać. Interdyscyplinarność pełnić może dwie funkcje: hermeneutyczną i heurystyczną. W ujęciu hermeneutycznym badania interdyscyplinarne pomagają – lokalnie – lepiej, bardziej wszechstronnie zrozumieć dany problem badawczy, a globalnie – stworzyć bardziej spójny obraz świata. Natomiast interdyscyplinarność w swej funkcji heurystycznej pozwala na znalezienie lepszych rozwiązań dla danych problemów lub wypracowanie nowych metod badawczych.

Zastanawiając się nad tym, jak przygotowywać studentów i młodych naukowców do badań interdyscyplinarnych, uczestnicy seminarium zauważyli, że nie wystarczy do tego zaznajamianie studentów jednej dyscypliny z teoriami należącymi do innych dyscyplin. Należy raczej przekonywać ich do tego, że nauka nie polega wyłącznie na rozwijaniu istniejących teorii za pomocą dobrze znanych metod, ale na rozwiązywaniu problemów, a – jak to ujął Jerzy Szacki – „uczony poszukujący odpowiedzi na pytania sięga po wszystko, cokolwiek pomaga mu je rozwiązać nie oglądając się na branżowe etykiety”. W związku z tym zasugerowano, że dobrym sposobem na rozwijanie „instynktu interdyscyplinarnego” byłoby tworzenie (już na etapie studiów II stopnia) małych zespołów, w których studenci różnych dyscyplin (np. prawa i psychologii albo matematyki i socjologii) byłiby zaangażowani we wspólny miniprojekt badawczy, ucząc się w ten sposób nie tylko teorii, ale i metod innych niż własnej dyscypliny naukowej.

Uczestnicy seminarium zwrócili też uwagę na problemy natury formalno-prawnej, które utrudniają prowadzenie badań interdyscyplinarnych. Jedną z takich przeszkód jest istniejąca klasyfikacja nauk na obszary, dziedziny i dyscypliny. Przykładowo, zauważono, że wyodrębnienie nauk ścisłych, przyrodniczych i technicznych jako trzy odrębne obszary jest niezrozumiałe, skoro dyscypliny te stosują w dużej mierze te same teorie i metody. Istniejąca klasyfikacja nauk tworzy też sztuczne problemy, np. nie wiadomo, w jakiej dziedzinie należy przyznać stopień doktora osobie, która przygotowała rozprawę doktorską w ramach prac zespołu interdyscyplinarnego (może należałoby rozważyć możliwość przyznawania „wspólnych doktoratów”, np. równocześnie z prawa i filozofii albo matematyki i automatyki?). Zdaniem uczestników seminarium konieczna jest zatem modyfikacja istniejącej klasyfikacji nauk (np. w duchu klasyfikacji OECD), a także uelastycznienie zarówno zasad kwalifikowania badań, jak i stopni i tytułów naukowych. Zwrócono też uwagę na fakt, że przedstawiciele nauk ścisłych i przyrodniczych, którzy angażują się w badania interdyscyplinarne na pograniczu nauk społecznych i humanistycznych, wpadają w pewną pułapkę: „kultura cytowań” w naukach humanistyczno-społecznych jest dużo mniej rozwinięta niż w naukach ścisłych, przyrodniczych i technicznych, przez co naukowcy prowadzący badania na pograniczu tych dziedzin mają znacznie gorsze osiągnięcia naukometryczne, co przekłada się negatywnie na rozwój ich karier naukowych.

Sesja III: „Model kariery akademickiej a zróżnicowanie dyscyplin nauki i sztuki”

Tematy: m.in. perspektywa uczelni artystycznych

Moderator: prof. Tomasz Miczka

Próba sprecyzowania wniosków poseminaryjnych.

Ze względu zarówno na bardzo wąskie grono dyskutantów, jak i bardzo ograniczony czas trwania seminarium (45 min) trudno jest przedstawione wnioski uznać za reprezentatywne dla środowiska artystycznego uczelni wyższych, pewne jednak jego elementy są warte zaprezentowania.

1. Zapis równoważności ustawowej nauki i sztuki będzie miał sens jedynie w momencie zaistnienia szczegółowych uregulowań w aktach podrzędnych ustawie. Warto jednak rozważyć głębsze odseparowanie w niej obszarów nauki i sztuki, definiując ścisłą obecność sztuki w ustawach.

2. Habilitacje powinny – zdaniem uczestników seminarium – zostać utrzymane do czasu wypracowania zmienionych warunków uzyskiwania stopnia doktora. Nowe kryteria muszą zapewnić jak najwyższy poziom doktoratów. Równocześnie dyskutanci skłonni byli poprzeć dalsze funkcjonowanie studiów doktoranckich w uczelniach artystycznych.
3. Parametryzowanie jednostek organizacyjnych uczelni artystycznych powinno być organizowane według zupełnie nowych reguł, przynależnych tylko uczelniom artystycznym. Dotychczas, mimo iż jednostki organizacyjne uczelni artystycznych były oceniane w tzw. grupie wspólnej oceny (GWO), to jednak użycie kryteriów zaczerpniętych w większości z obszaru nauki, zaburzało właściwą parametryzację. Zdaniem części dyskutantów warto rozważyć zbliżenie w tym zakresie do obszaru nauk humanistycznych.
4. Specyfikę uczelni artystycznych należałoby podkreślić większym wpływem „decyzyjnym” Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego, zaś wydziały artystyczne na uczelniach nie-artystycznych powinny pozostać pod jurysdykcją Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Jeśli rozpatrywać zbliżenie między wymienionymi wydziałami artystycznymi a uczelniami artystycznymi (stanowiące de facto Dobro Kultury Polskiej), to warunkiem musi być podległość wydziałów artystycznych Ministrowi Kultury i Dziedzictwa Narodowego.
5. Ewentualna rezygnacja z istnienia w Ustawie o stopniach i tytule oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki dyscyplin naukowych i dyscyplin w sztuce mogłoby być dopuszczalne jedynie pod warunkiem pełnego ujednolicenia we wszystkich obszarach i dziedzinach. Dodatkowo wymagałoby to bardzo rygorystycznych i szczegółowych zapisów dotyczących powoływania recenzentów.

Sesja IV: „Wyzwania etyczne w związku z karierą naukową”

Tematy: etos akademicki; deregulacja przy samoregulacji środowiska, etc., kwestia postępowań dyscyplinarnych dla nauczycieli akademickich

Moderator: prof. dr hab. n. med. Ewa Małecka-Tendera, Konwent Rzeczników Dyscyplinarnych, Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach

W sesji uczestniczyło około 40 osób, a poruszana w niej tematyka wywołała żywą dyskusję. Krytycznie oceniony, szczególnie w aspekcie różnorodności dziedzin nauki, które nie mogą podlegać tym samym kryteriom oceny parametrycznej, został stosowany obecnie system oceny pracy naukowej oparty na parametryzacji. Dyskutanci podjęli również kwestię współautorstwa publikacji, podkreślając, że wiele spośród nich ma nawet kilkudziesięciu autorów, co nie może przekładać się na równomierny podział pracy włożony w prowadzenie badań i redagowanie tekstu. Nie zaproponowano jednak rozwiązania tego problemu, uznając, że jest on powszechnie akceptowany w publikacjach związanych z naukami ścisłymi.

Obecny na sali prof. Jacek Wroński zainicjował dyskusję na temat plagiatów i autoplagiatów, które są coraz częściej przedmiotem postępowań dyscyplinarnych. Podkreślił, że problem ma charakter ogólnoświatowy i występuje nawet w najbardziej renomowanych instytucjach naukowych. Pozostali dyskutanci poruszyli aspekty własności naukowej doktorantów i magistrów oraz kierujących ich pracą opiekunów i promotorów. Zgodzono się, co do faktu uwzględniania współautorstwa promotora w publikacjach opartych na wynikach pracy początkującego naukowca, którym kieruje promotor, będący najczęściej pomysłodawcą i recenzentem przeprowadzanych badań.

Prof. Jacek Szoltysek poruszył problem tzw. „recenzji grzecznościowych”. Zaproponował powołanie gremium, które krytycznie oceniałoby recenzje dorobku naukowego związane z awansem w karierze naukowej. Negatywna ocena takich nierzetelnych recenzji mogłaby skutkować wykluczeniem danej osoby z grona powoływanych recenzentów i konsekwencjami w postaci utraty kierowniczego stanowiska w jednostce naukowej.

Dyskutanci opowiedzieli się za utrzymaniem dotychczasowego charakteru działania uczelnianych komisji dyscyplinarnych i za powierzeniem odpowiedzialności za postępowanie z ujawnionymi przypadkami nierzetelności naukowej uczelniom instytutom i centrom badawczym.

Sesja V: „Konkursy oraz kryteria awansu kadry akademickiej”

dobre praktyki – mobilność młodych naukowców, konkursy, karty oceny osiągnięcia, ocena parametryczna, ocena kompetencji dydaktycznych

Moderator: prof. Leszek Kaczmarek, Instytut Biologii Doświadczalnej im. M. Nenckiego PAN

Punktem wyjścia rozważań było założenie, że awans jest immanentnie związany z karierą. Na początku sesji przedstawiono zatem jej zakres tematyczny, proponując ograniczenie dyskusji do kariery naukowej, w opozycji do innych form kariery akademickiej (np. dydaktyczna, organizacyjna, wdrożeniowa itp.). Podkreślono rozumienie kariery naukowej jako drogi do poszerzania możliwości twórczych, prowadzenia badań, tworzenia zespołu naukowego, a nie jako nagrody za dotychczasowe osiągnięcia. Zwrócono również uwagę na fakt, że inaczej może wyglądać kariera naukowa w dziedzinach nauki uprawianych indywidualnie i zespołowo, nie mówiąc też o innych aspektach specyfiki dziedzinowej. Zważywszy na kompetencje i doświadczenie prowadzącego, niniejsza sesja została zogniskowana wokół nauk przyrodniczych/medycznych/technicznych realizowanych zespołowo. Należy jednak podkreślić, że aktualnie funkcjonujące różnorodne formy kariery i awansu kadry akademickiej powinny zostać utrzymane, nie należy bowiem wślaczać różnorodności w jednolite, sztywne ramy.

W dyskusji podkreślono, że awanse naukowe powinny być realizowane wyłącznie w drodze rzetelnych konkursów, które mają sens jedynie wówczas, kiedy popyt przewyższa podaż, tzn. do awansu kandyduje więcej (kilka, a nawet kilkanaście razy więcej) osób niż liczba wolnych „stanowisk” do obsadzenia. W tym kontekście zastosowanie mógłby mieć zatem klasyczny system awansu: doktorat – habilitacja – profesura. Obecnie funkcjonujący układ odzwierciedla raczej strukturę awansu „pionowego”, jednostkowego, a nie konkurencyjnego.

Na poziomie profesury rozwiązaniem mogłoby być wprowadzenie etatyzacji, czyli z góry określonej liczby etatów profesorskich (wynikającą np. z budżetu jednostki naukowej, potrzeb dydaktycznych, dostępnej przestrzeni badawczej, itp.). Z kolei w przypadku poziomu habilitacji, biorąc pod uwagę jej główny cel, czyli nadanie statusu samodzielności naukowej, wyrażającej się możliwością promowania i recenzowania rozpraw doktorskich, warto zauważyć, że system konkursowy już de facto istnieje – w postaci konkursów grantowych. Wydaje się zatem w pełni uzasadnione, by posiadającym stopień doktora laureatom zapewniających zatrudnienie czy też stypendia dla doktorantów grantów dać automatycznie

formalne uprawnienia do promowania i recenzowania doktoratów. Doskonałym przykładem takich grantów są Sonata Bis oraz Opus z NCN czy też ERC oraz ITN z Komisji Europejskiej. We wszystkich tych przypadkach zdolność wnioskodawcy do prowadzenia zespołu naukowego jest starannie analizowana i oceniana przez pryzmat dotychczasowego dorobku.

Sesja VI: „Mobilność pracowników dydaktycznych w programie Erasmus+ jako narzędzie rozwoju młodej kadry naukowej. Korzyści i wyzwania dla uczestników i instytucji”

Moderator: Beata Skibińska i Dorota Rytwińska, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

Podczas seminarium *Mobilność pracowników dydaktycznych w programie Erasmus+ jako narzędzie rozwoju młodej kadry naukowej* przedstawiono ofertę programu Erasmus dla pracowników szkół wyższych – wyjazdów w celu prowadzenia zajęć dydaktycznych i w celach szkoleniowych oraz udziału w międzynarodowych, wielostronnych projektach edukacyjnych. Stanowiło to kanwę do dyskusji z uczestnikami spotkania, podczas której poszukiwano odpowiedzi na pytanie o to, czy mobilność i udział w międzynarodowych projektach są ważne dla rozwoju zawodowego pracowników naukowo-dydaktycznych.

Przedstawiciele Narodowej Agencji programu Erasmus+ przedstawili:

- a) wyniki konsultacji społecznych przeprowadzonych przez Komisję Europejską, które dotyczyły uaktualnionych założeń agendy modernizacji europejskiego szkolnictwa wyższego. Z udzielanych w konsultacjach odpowiedzi jednoznacznie wynika, że mobilność umożliwiająca współpracę z zagranicznymi dydaktykami i naukowcami zajmującymi się podobną problematyką jest niezwykle istotna, powinna być zatem systematycznie stosowana.
- b) analizę rezultatów mobilności dokonaną na podstawie ankiet wypełnionych przez pracowników uczestniczących w wyjazdach w celu prowadzenia zajęć dydaktycznych w roku 2015. W analizie uwzględniono różnice w odpowiedziach udzielanych przez pracowników młodych i tych z dłuższym stażem zawodowym. Mobilność jest ważna dla obydwu grup, ale motywacja przy podejmowaniu decyzji o wyjeździe jest zróżnicowana. Dla młodszych pracowników najważniejszymi czynnikami decydującymi o wyjeździe są:
 - zwiększenie możliwości zawodowych i szans na przyszłe zatrudnienie,
 - poprawa znajomości języka obcego,
 - zdobycie wiedzy i specyficznego know-how wynikającego z dobrych praktyk stosowanych w zagranicznym ośrodku,
 - zdobycie praktycznych umiejętności dydaktycznych.

Dyskusję z uczestnikami otworzyły krótkie wystąpienia aktywnych uczestników program Erasmus: Michała Broła z Instytutu Psychologii Uniwersytetu Śląskiego oraz dr. inż. Piotra Czekalskiego z Instytutu Informatyki Politechniki Śląskiej.

Dyskusja potwierdziła, że udział w mobilności i projektach programu Erasmus to doskonały sposób na rozwój kompetencji zawodowych (dydaktycznych, specjalistycznych), językowych, możliwość poszerzenia kontaktów umożliwiających realizację wspólnych projektów, także badawczych. To również doskonałe doświadczenie międzykulturowe, które poszerza horyzonty, a dodatkowo uczy efektywnego zarządzania czasem, pracy pod presją czasu i zwiększonych wymagań.

Sesja VII: „Bezpieczeństwo socjalne w rozwoju kariery naukowej: wynagrodzenia, stosunek pracy, sprawy socjalne, doskonalenie zawodowe, mentoring”

Moderator: dr hab. Krzysztof Walczak, Uniwersytet Warszawski

Podstawową tezą panelu było twierdzenie, iż zapewnienie bezpieczeństwa socjalnego nie jest celem samym w sobie, lecz wyłącznie warunkiem niezbędnym dla właściwego wypełniania przez nauczycieli obowiązków związanych z pracą na uczelni.

W związku z tym dyskusja skupiła się wokół zagadnienia narzędzi, które w istniejących realiach należałoby wykorzystać, aby można było zmotywować naukowców do pracy. Wychodząc od podstawowych teorii motywacji, stwierdzono, że bez zapewnienia pracownikom wystarczającego dla nich oraz ich rodzin poziomu wynagrodzenia nie da się we właściwy sposób egzekwować prawidłowego wypełniania zadań. Mając jednak świadomość różnorodności pracowników naukowych, a także różnej sytuacji finansowej poszczególnych uczelni, wydaje się zasadne, by kwestie wynagradzania w szerokim tego słowa znaczeniu, z uwzględnieniem świadczeń socjalnych, były kształtowane na poziomie poszczególnych pracodawców w dialogu ze związkami zawodowymi. Dokumentem regulującym te kwestie powinien być układ zbiorowy pracy, z kolei siatki płac powinny wynikać z wartościowania stanowisk pracy dokonanego w oparciu o ujednolicone opisy stanowisk. W przypadku gdyby praktyka taka stała się powszechna, istniałaby możliwość stworzenia rynku wynagrodzeń nauczycieli akademickich, co w przypadku promowania mobilności wydaje się jak najbardziej właściwe. W kontekście tego ostatniego zjawiska otwarta wydaje się natomiast kwestia podstaw zatrudnienia nauczycieli akademickich, a więc decyzja, czy mają to być stosunki prawa pracy, czy też umowy cywilnoprawne, również powinna zostać pozostawiona do decyzji uczelni.

Sesja VIII: „Profesura oraz stan spoczynku jako model zakończenia kariery naukowej”

tytuł profesora i profesorzy uczelni, stan spoczynku profesorów, modele stanu spoczynku w państwach OECD i UE

Moderator: prof. Maciej Żylicz, Fundacja na Rzecz Nauki Polskiej

Prowadzący dyskusję przedstawił dane statystyczne dotyczące osób posiadających tytuł profesora oraz projekt założeń do ustawy 2.0 w zakresie przechodzenia profesorów tytularnych w stan spoczynku autorstwa zespołu prof. Marka Kwieka z Uniwersytetu Adama Mickiewicza (projekty innych zespołów nie były dostępne przed konferencją). Z danych OPI (oraz danych własnych) wynika, że w 2016 r. w Polsce było ok. 18 000 profesorów tytularnych (w tym ok. 44% powyżej 70 roku życia, z czego ok. 46% jest na emeryturze, a 54% nadal pracuje). Od 2007 r. liczba profesorów wzrosła o 22%. W ostatnich latach liczba wniosków o nadanie tytułu profesora, które Centralna Komisja ds. Stopni i Tytułów Naukowych (CK) przedstawia Prezydentowi, podwoiła się (np. w 2014 r. osiągnęła maksymalny poziom – 1000 złożonych wniosków).

Polityka, którą prowadzą uprawnione do składania wniosków instytucje, a więc zarówno Rady Wydziałów/Rady Naukowe, jak i CK doprowadziła do obniżenia poziomu naukowego promowanych profesorów: tylko 13% profesorów tytularnych uzyskało w ciągu ostatnich

5 lat granty NCN (źródło: dane NCN), a 10–15% wniosków, które zostały pozytywnie zaopiniowane przez CK, nie spełniało warunków uzyskania habilitacji, a czasami nawet stopnia doktora (dane własne). Z danych przedstawionych przez Elżbietę Moskaiewicz-Ziótkowską („Nauka i Szkolnictwo Wyższe” 2010 nr 1–2 (35–36)) wynika, że w województwie mazowieckim w uczelniach publicznych pracuje ok. 53% profesorów tytularnych w wieku 60–69 lat i jedynie 15% profesorów w wieku 70 lat i powyżej. Z kolei w uczelniach niepublicznych pracuje tylko 26% profesorów tytularnych w wieku 60–69 lat i aż 59% w wieku 70 lat i powyżej. Przypuszczalnie (zdaniem prowadzącego) taka asymetria zatrudnienia wynika z faktu, że zatrudnienie profesorów tytularnych, którzy ukończyli 70 lat, umożliwia uczelniom niepublicznym uzyskanie uprawnień do prowadzenia odpowiednich kierunków studiów. Proceder ten obniża jednak jakość dydaktyki prowadzonej przez te uczelnie. Profesorowie tytularni zarabiają miesięcznie 6 760 złotych (mediana brutto).

Zespół prof. M. Kwieka proponuje:

- zastąpienie emerytury stanem spoczynku dla profesorów tytularnych (połączonym ze świadczeniem w wysokości 75% średniej pensji z trzech ostatnich lat pracy), którzy pracowali na pełnym pierwszym etacie co najmniej 30 lat w państwowej uczelni lub instytucie PAN i osiągnęli ustawowy wiek emerytalny;
- zakaz udziału w podejmowaniu decyzji awansowych (recenzje), finansowych (recenzje grantów) oraz pracy etatowej w sektorze publicznym, a także decyzji dotyczących umożliwiania uzyskiwania uprawnień do prowadzenia kierunków studiów przez uczelnie niepubliczne dla profesorów tytularnych, którzy ukończyli 70 rok życia i przechodziłoby w stan spoczynku.

Prowadzący spotkanie zaproponował dyskusję zorientowaną wokół kilku pytań (poniżej podsumowanie dyskusji wokół nich)

1. Czy zebrany odpowiadałoby przejście w stan spoczynku, które wiązałoby się z rezygnacją z zatrudnienia w czasie pobierania emerytury? Większość dyskutantów poparła propozycję wprowadzenia stanu spoczynku przedstawioną przez zespół profesora M. Kwieka, opowiadając się za następującymi modyfikacjami:

- Profesorowie w stanie spoczynku powinni otrzymywać 100%, a nie 75% pensji.
- Przejście w stan spoczynku nie powinno skutkować zakazem podejmowania decyzji awansowych (recenzje) i finansowych (recenzje grantów).
- Możliwość korzystania ze stanu spoczynku powinni mieć także dla profesorowie tytularni pracujących w instytutach naukowych (dawne JBR).

W uzasadnieniu argumentowano, że po przejściu w stan spoczynku profesorowie tytularni będą mieli więcej czasu i będą mogli być bardziej bezstronni w swoich recenzjach. W trakcie dyskusji nie podano w wątpliwość możliwości podołania przez profesorów w stanie spoczynku merytorycznej ocenie wniosków (w niektórych dziedzinach technologia rozwija się bardzo szybko). Przyjęto do wiadomości (ale nie podjęto dyskusji na ten temat) kwestię plagii „koleżeńskich”, czasami zupełnie niemerytorycznych recenzji dotyczących awansów naukowych i grantów. Mimo przedstawionych danych statystycznych większość dyskutantów uznała, że uzyskanie tytułu profesora stanowi zwieńczenie kariery naukowej i jest synonimem wysokiej jakości. Być może takie wnioski wynikały z faktu, że w dyskusji zabierali głos niemal wyłącznie profesorowie.

2. Czy wprowadzenie stanu spoczynku otworzy drogę do przyspieszenia kariery naukowej i zawodowej młodszym nauczycielom akademickim?

Efektom dyskusji był wniosek, że profesorowie tytułarni po ukończeniu 70 lat chcą nadal pracować, mając jednocześnie możliwość przejścia w stan spoczynku (np. w przypadku choroby lub niedyspozycji). Jest to ważne szczególnie dla będących profesorami kobiet, które ze względu na statystycznie dłuższy czas życia mają dużo niższe emerytury. Niestety, wniosek wynikający z dyskusji jest taki, że jeśli będzie istniała alternatywa: albo możliwość pracy po 70 roku życia, albo przejście w stan spoczynku (z możliwością wykonywania umów o dzieło – recenzji) to wprowadzenie stanu spoczynku nie będzie skutkowało przyspieszeniem kariery naukowej młodszych nauczycieli akademickich, nie powstaną bowiem nowe miejsca pracy.

Czy rozwiązanie to powinno zostać uznane za docelowe, czy może aktualne tylko w czasie wprowadzania reform?

Zdaniem uczestników dyskusji rozwiązanie to powinno mieć charakter docelowy. Prowadzący spotkanie w podsumowaniu wspomniał, że warunkiem wprowadzenia stanu spoczynku jest uwzględnienie wszystkich restrykcji dla osób korzystających z tego statusu przewidzianych w projekcie zespołu prof. M. Kwieka, a rozwiązanie to powinno mieć charakter czasowy, umożliwiający wprowadzenie pozostałych elementów reformy szkolnictwa wyższego. W przyszłości należałoby wprowadzić system oparty na dodatkowym programie emerytalnym dla profesorów. Zainteresowany profesor odkładałby pieniądze ze swojej pensji (przed opodatkowaniem) na swój własny, dodatkowy fundusz emerytalny, a zatrudniająca go uczelnia z własnych środków przekazywałaby na ten fundusz równoważną do indywidualnej składki kwotę. Takie dodatkowe programy emerytalne istnieją od lat w wielu krajach Unii Europejskiej, w USA i Australii. Dzięki nim prestiżowe uczelnie mogą przyciągnąć do siebie dobrych naukowców.

4. Dlaczego profesorowie tytułarni mają być uprzywilejowani (wraz z sędziami, generałami itp.) w stosunku do innych grup pracowniczych, które niejednokrotnie mają jeszcze niższe pensje i emerytury?

Większość dyskutantów uznało, że profesorom tytułarnym należy się taki przywilej, tym bardziej, że z programów przejścia w stan spoczynku korzystają wysocy rangą oficerowie wojska i sędziowie. Argument, że np. program ten w odniesieniu do oficerów umożliwia w przypadku wojny, skorzystanie z doświadczenia tej wysoko wykwalifikowanej kadry, porównywano do sytuacji wypełnienia przez profesora czasowo powstałych luk w wypadku trudności kadrowych w ramach danego kierunku studiów. Nie wzięto jednak pod uwagę, że w przypadku szybko rozwijających się dziedzin o takim zastępstwie, nawet czasowym, nie może być mowy. Nie podjęto dyskusji dotyczącej niskich pensji i emerytur przedstawicieli innych zawodów w Polsce. Dononano jedynie porównania pensji profesorów w Polsce i w innych krajach UE, ignorując fakt znacznie większego PKB w przeliczeniu na mieszkańca w tych krajach.

5. Czy w naszym systemie nadal powinien istnieć tytuł profesora nadawany przez Prezydenta RP jako zwieńczenie kariery akademickiej, czy raczej system otwartych konkursów na etat profesora na uczelniach?

Wśród dyskutantów przeważała opinia, że tytuł profesora nadawany przez Prezydenta

RP powinien pozostać, bo taka procedura nadaje mu prestiżu. Takie rozwiązanie pozwala także na wprowadzenie programu przejścia w stan spoczynku. Wprowadzenie rozwiązań stosowanych w Wielkiej Brytanii czy USA, gdzie uczelnie zatrudniają profesorów na zasadach ustalonych przez ich statuty, a jedynym stopniem naukowym jest stopień doktora, dyskutanci panelu uznali za degradujące dla statusu profesora.

Sesja X: „Habilitacja: przeszkoda czy pomoc w rozwoju naukowym”

Optymalne rozwiązania dotyczące kariery naukowej po doktoracie, uprawnienia do habilitacji

Moderator: dr hab. Aneta Pieniądz, Obywatele Nauki

W trakcie dyskusji zarysowały się dwa opozycyjne stanowiska: postulat zniesienia habilitacji przy jednoczesnym podwyższeniu wymagań stawianych doktoratom oraz utrzymania habilitacji, ale pod warunkiem zmiany szczegółowych rozwiązań jej dotyczących. Zmiany te powinny obejmować:

- podniesienie wymogów habilitacyjnych – habilitacja miałaby pełnić funkcję certyfikatu jakości i formy „uwiarygodnienia” dorobku naukowca;
- wymóg oceny całości dorobku habilitanta (zmiennie kryteria w zależności od dziedziny nauki) i rezygnacja z obowiązującej kategorii „osiągnięcia” jako podstawy oceny; zwiększenie roli aktywności międzynarodowej habilitanta w ocenie;
- przyznawanie habilitacji w ramach dziedzin, a nie dyscyplin, a także dopuszczenie możliwości habilitacji międzydziedzinowych i międzyobszarowych;
- zwiększenie liczby recenzentów (recenzenci powinni pochodzić spoza macierzystej jednostki), w tym wprowadzenie wymogu recenzentów zagranicznych w niektórych dziedzinach;
- oddanie jednostkom nadającym habilitację prawa do określenia dodatkowych wymagań stawianych habilitantowi, w tym np. nakazu wygłoszenia wykładu habilitacyjnego;
- rezygnację z wymogu uzyskania habilitacji przez wszystkich pracowników naukowych / naukowo-dydaktycznych w ściśle określonym czasie; decyzja, czy i kiedy rozpocznie się procedurę habilitacyjną, powinna należeć do pracownika i pracodawcy; istotny był głos przedstawicielki PWSZ, która wskazała na inne potrzeby uczelni
- i wynikający z tego odmienny profil pracownika (model kariery) i politykę kadrową władz uczelni – habilitacja nie jest niezbędna do realizacji przez pracownika celów stawianych przed uczelnią o takim statusie;
- rezygnację z powiązania uzyskania stopnia doktora habilitowanego z zatrudnieniem (zlikwidowanie tzw. „rotacji”) na rzecz wzmocnienia roli oceny okresowej pracownika z habilitacją, dokonywanej przy udziale recenzentów zewnętrznych;
- rezygnację z traktowania uprawnień habilitacyjnych jako kryterium parametryzacyjnego;
- postulat stworzenia różnych dróg dochodzenia do samodzielności naukowej; problematyczne okazało się jednak określenie, jakie uprawnienia w takiej sytuacji ma dawać habilitacja.

Pojawiła się różnica zdań w odniesieniu do uprawnień habilitacyjnych: duża część dyskutantów opowiadała się za ograniczeniem tych uprawnień wyłącznie do jednostek najwyższej kategorii parametryzacyjnej; przedmiotem kontrowersji było to, czy uprawnienia takie

powinny mieć nadal wydziały, czy należy je nadawać uczelniom.

Rozbieżności pojawiły się także przy okazji dyskusji o roli Centralnej Komisji do Spraw Stopni i Tytułów Naukowych. Większość dyskutantów opowiadała się jednak za utrzymaniem CK (lub analogicznej instytucji) i wzmocnienia jej uprawnień jako organu kontrolnego, odpowiadającego nie tylko za stronę formalną postępowania, ale także za jakość habilitacji.

Podsumowując, należy stwierdzić, że wśród uczestników debaty dominowało przekonanie o potrzebie utrzymania habilitacji, jednak pod warunkiem podniesienia jej jakości, a jednocześnie uelastycznienia systemu, w taki sposób, by dostosować go zarówno do zróżnicowania dziedzinowego, jak i potrzeb pracodawców reprezentujących różne typy uczelni.

DEBATA OKSFORDZKA

„Ścieżki kariery akademickiej i rozwój młodej kadry naukowej”

26–27 stycznia 2017 r.
Uniwersytet Śląski w Katowicach

Debata Oksfordzka organizowana w ramach Narodowego Kongresu Nauki

Format: **Akademickie Mistrzostwa Polski Debat Oksfordzkich**

Teza: „**W Polsce warto iść na studia doktoranckie**”

Termin: **26.01.2016, o godz. 14.30**

Miejsce: **Uniwersytet Śląski, Centrum Informacji Naukowej i Biblioteki Akademickiej,
ul. Bankowa 11a Katowice**

Marszałek: **Paweł Nowak** – Koordynator I Akademickich Mistrzostw Polski Debat Oksfordzkich

Jury: prof. **Aleksandra Skrzypietz** – Uniwersytet Śląski w Katowicach

dr **Paweł Strojny** – Uniwersytet Jagielloński w Krakowie

mgr **Grzegorz Piątkowski** – Rzecznik Praw Absolwenta w MNiSW

Drużyny:

Drużyna Katowic / Poznania - Propozycja

1. mgr **Jan Piosik**
2. mgr **Anna Skiendziel**
3. mgr **Krzysztof Mączka**
4. mgr **Cezary Czemplik**

Drużyna z Krakowa - Opozycja

1. **Natan Waśniowski**
2. mgr **Piotr Szefer**
3. **Marcin Kumiega**
4. mgr **Marcin Lewandowski**

Publiczność: 25 – 30 osób

Wnioski z debaty

Analiza odbytej debaty nasuwa kilka kluczowych wniosków:

Wielokrotnie podkreślano, że w dzisiejszych czasach posiadanie stopnia doktora nie wpływa już automatycznie na pozycję na rynku pracy. Podjęcie i ukończenie studiów trzeciego stopnia nie gwarantuje lepszej kariery, większych profitów finansowych ani nie musi przekładać się na awans społeczny. Ponadto argumentowano, że obecny system, rzeczywistość akademicka i późniejsze losy absolwentów potęgują jedynie frustracje i rozczarowania. Studia doktoranckie są kosztowne i czasochłonne. Wymagają od młodych ludzi wielu poświęceń, bez żadnej gwarancji, że w przyszłości to ryzyko opłaci im się zawodowo i finansowo. Wpływ na taki stan rzeczy ma również masowość studiów doktoranckich, która została kilkakrotnie uwypuklona. Tendencja ta dostrzegana jest od około 20 lat. Studia trzeciego stopnia, a co za tym idzie również stopień doktora jako taki, mocno się zdewaluowały poprzez spadek poziomu nauczania oraz łatwość przyjęcia studia. Poruszono również aspekt studiów doktoranckich za granicą. Powoływano się na międzynarodowe rankingi i nieustannie niską pozycję polskich uniwersytetów.



Rekomendacje

- Nowa ustawa powinna umożliwiać doktorantom uzyskiwanie większych środków w przypadku prowadzenia rzeczywistych i istotnych badań. Powinno się poprawić weryfikację osób zasługujących na stypendia – tak, aby zwiększyć ich wartość i zmniejszyć liczbę otrzymujących stypendium.
- Bardzo mocno w debacie wybrzmiała kwestia innych umiejętności, kształtowanych podczas studiów doktoranckich. Warto w nowej ustawie zwrócić uwagę na to, iż powinny one zawierać w sobie wiele elementów potrzebnych na rynku pracy. Sugeruje się rozwiązania umożliwiające nawet osobom, które nie ukończyły studiów doktoranckich, wynieść z nich konkretne kompetencje przydatne na rynku pracy. Warto wskazać tu choćby umiejętności miękkie lub efekty uczestnictwa w zaawansowanych kursach (w tym językowych). Utworzenie w ramach studiów doktoranckich rzeczywistej przestrzeni do kształtowania nie tylko naukowca, ale i osoby, która w przypadku nie kontynuowania kariery naukowej odnajdzie się na rynku pracy, to jedno z kluczowych wyzwań stojących przed nową ustawą.
- Wprowadzenie mechanizmów i regulacji podnoszących (przywracających) autorytet stopnia naukowego doktora i prestiż III stopnia studiów.





ZESPÓŁ ORGANIZACYJNY KONFERENCJI

„Ścieżki kariery akademickiej i rozwój młodej kadry naukowej”

26–27 stycznia 2017 r.
Uniwersytet Śląski w Katowicach

Uniwersytet Śląski

prof. zw. dr hab. **Wiesław Banyś**

Członek Rady Narodowego Kongresu Nauki

Koordynator merytoryczny konferencji

dr hab. prof. UŚ **Tomasz Pietrzykowski**

Główny koordynator organizacyjny i promocyjny

Izabela Staszewska-Ferens

Koordynator organizacyjny

Martyna Fotta

Koordynator promocyjny

Radostaw Aksamić

Koordynator ds. multimediiów

Jacek Szymik-Kozaczko

Koordynator ds. informacji i PR

Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego**Aleksander Dańda**

Dyrektor Departament Nauki MNiSW

Aleksandra Katarzyna Ochocka

Koordynator organizacyjny

Aneta Śliwińska

Koordynator ds. promocji

Roman Wilkoszewski

Koordynator ds. mediów i PR

Mariusz Srokol

Koordynator ds. informacji i PR

Bartłomiej Banaszak

Koordynator merytoryczny materiałów konferencyjnych

Paulina Machera

Koordynator merytoryczny debaty oksfordzkiej

