



NAUKA POLSKA

AUTODIAGNOZA POLSKIEGO ŚRODOWISKA NAUKOWEGO

Jacek Bieliński, Katarzyna Bujas, Xymena, Bukowska, Agata Gruszecka,
Katarzyna Iwińska, Iwona Kamińska, Anna Kolczyńska, Szymon Pluciak,
Edyta Sańko, Paulina Szafranek

Warszawa listopad 2007

Spis treści

WSTĘP (Jacek Bieliński).....	- 3 -
GŁÓWNE SŁABOŚCI NAUKI POLSKIEJ (Anna Kolczyńska).....	- 6 -
ŚRODOWISKO NAUKOWE (Katarzyna Bujas, Paulina Szafranek)	- 9 -
Postulaty	- 11 -
SYSTEM OCEN PRACOWNIKÓW I INSTYTUCJI NAUKOWYCH W OPINII NAUKOWCÓW (Xymena Bukowska)	- 13 -
Diagnoza systemu oceniania pracowników i instytucji naukowych	- 14 -
Postulaty ogólne i proponowane zmiany szczegółowe w systemie ocen.....	- 16 -
Model kariery naukowej	- 21 -
POLSKIE BADANIA W OCZACH NAUKOWCÓW (Katarzyna Iwińska).....	- 23 -
PAN i KBN.....	- 24 -
Rekomendacje i propozycje badaczy	- 25 -
INSTYTUCJE (Iwona Kamińska, Szymon Pluciak)	- 28 -
Polityka.....	- 28 -
Biznes	- 29 -
Prawo	- 30 -
Administracja i biurokracja	- 31 -
Placówki badawcze	- 32 -
WSPÓŁPRACA Z ZAGRANICĄ. (Agata Gruszecka)	- 34 -
Diagnoza sytuacji.....	- 34 -
Finansowanie współpracy:.....	- 34 -
Kwestie organizacyjne współpracy zagranicznej:	- 35 -
Bariery językowe i znajomości obsługi komputera, Internetu:	- 35 -
Brak chęci i inicjatywy nawiązywania lub podtrzymywania współpracy:.....	- 36 -
Brak informacji:.....	- 38 -
Brak promocji polskiej nauki, polskich placówek naukowych poza granicami kraju:	- 38 -
Polskie środowisko naukowe za mało „atrakcyjne”?	- 39 -
Kto w takim razie podejmuje współpracę zagraniczną? I z kim?	- 39 -
Inne bariery w podejmowaniu współpracy zagranicznej	- 40 -
Skutki wynikające z obecnej sytuacji	- 41 -
INSPIRACJE Z ZAGRANICY (Edyta Sańko.)	- 43 -
Stopnie naukowe.....	- 43 -
Ocena pracowników.....	- 43 -
Zmiany w zarządzaniu i administracji.....	- 44 -
Badania naukowe.....	- 45 -
Finanse.....	- 46 -
Środowisko studenckie.....	- 46 -
PODSUMOWANIE (Jacek Bieliński)	- 48 -

WSTĘP (JACEK BIELIŃSKI)

Niniejszy raport stanowi opracowanie danych zebranych za pośrednictwem ankiety zamieszczonej na stronie internetowej Komitetu Ratowania Nauki Polskiej (KRNP)¹. Komitet Ratowania Nauki Polskiej (obecnie: Komitet na Rzecz Rozwoju Nauk w Polsce) powołany został 8 października 1998 roku przez sygnatariuszy apelu "Apel do społeczeństwa". Komitet jest inicjatywą obywatelską, działa w formule otwartej, zaprasza wszystkich zainteresowanych do współpracy. Dane zebrane zostały w okresie wzmożonej debaty publicznej skupionej wokół propozycji rządowej zmian elementów systemu podatkowego. Dotyczyły one zniesienia przywileju podatkowego 50% kosztów uzyskania przychodu dla twórców. Celem analizy było dokonanie rekonstrukcji opinii osób związanych z nauką w Polsce. Należy zwrócić uwagę, iż kontekst społeczny oraz instytucja, która zainicjowała oraz nadzorowała proces zbierania danych sprzyjały wypowiedziom krytycznym. W istocie stanowią one zdecydowaną większość wśród uzyskanych danych empirycznych. Z tego względu wyniki niniejszej analizy traktować należy jako rekonstrukcję niepełną, uwzględniającą głównie głosy krytyczne. Naszym zdaniem nie umniejsza to jednak znaczenia prezentowanych w raporcie wyników. Uważamy, że stanowią one niezwykle ważny element w dyskusji o stanie nauki polskiej. Ponadto wykorzystane mogą być jako inspiracja dla pogłębionych badań nad stanem świadomości środowiska naukowców w Polsce, w tym problematyki tożsamości i etosu inteligencji w Polsce. Autorzy niniejszego opracowania nie brali udziału w projektowaniu narzędzia badawczego. W badaniu proszono respondentów o wypowiedzi dotyczące diagnozy stanu nauki oraz szkolnictwa wyższego w Polsce, postulowanych zmian organizacyjnych, czynników hamujących rozwój nauki oraz rozwiązań instytucjonalnych i organizacyjnych stosowanych zagranicą, które warte byłyby implementacji w Polsce. Ankieta, realizowana techniką *web survey*, skonstruowana została w taki sposób, aby dać respondentom możliwość swobodnego formułowania opinii. W zdecydowanej większości składał się ona z pytań otwartych. Ten nietypowy sposób zbierania danych pozwolił na uzyskanie dużej ilości pogłębionych opinii. Próba w badaniu miała charakter dostępnościowy i opierała się na zasadzie samorekrutacji badanych. Taki sposób doboru respondentów nie zapewnia reprezentatywności, nie odwzorowuje też zróżnicowania badanej populacji. Nie stanowiło to jednak zamierzenia autorów badania, a z punktu widzenia celów niniejszego opracowania nie stanowiło istotnego ograniczenia zbioru danych. Jednocześnie ten sposób doboru pozwolił na uzyskanie licznych i zróżnicowanych wypowiedzi badanych. Wśród osób, które zechciały udzielić odpowiedzi na zadane

¹ Komitet Ratowania Nauki Polskiej, URL: <http://krnp.ipipan.waw.pl/>

w ankiecie pytania liczniejsza kategorię stanowią mężczyźni (279 osób z 391). Zdecydowaną większość badanych stanowią pełnoetatowi pracownicy dużych uczelni państwowych (285 osób). W mniejszych placówkach edukacyjnych zatrudnionych było 28 respondentów, a w PAN 35 osób. Jedynie kilkoro badanych wskazało jako główne miejsce zatrudnienia uczelnie prywatną lub inną jednostkę naukowo badawczą.

Dużo większe zróżnicowanie próby zaobserwować można w kategoriach zajmowanej pozycji zawodowej badanych. Największą grupę stanowią adiunkci (178 osób), kolejną profesorowie (94 osoby). Szczegółowy rozkład liczebności prezentuje tabela 1. Należy zwrócić uwagę, iż zastosowany przez autorów kwestionariusza podział nie jest rozłączny. Znacząco ogranicza to możliwości analizy w podkategoriach wyznaczonych przez pozycję zawodową pracowników nauki.

Tabela 1. Zróżnicowanie próby badania – pozycje zawodowe.

Pozycja: adiunkt	178
Pozycja: profesor	94
Pozycja: asystent	46
Pozycja: doktorant	25
Pozycja: inne	20
Pozycja: docent	12
Pozycja: emeryt	4
Pozycja: student	2

Najliczniejszą grupą wiekową wśród badanych stanowią osoby między 31 a 40 rokiem życia (123 osoby), niewiele mniej liczną kategorię stanowią respondenci między 51 a 60 rokiem życia. Trzecią pod względem liczebności grupą badanych są osoby młode, do 30 roku życia, niemal równoliczni są respondenci mający od 41 do 50 lat. Najmniej liczni są najstarsi respondenci, osób powyżej siedemdziesiątego roku życia jest w próbie tylko 8. Nie może to dziwić z uwagi na fakt, iż zastosowano metodę zbierania danych opartą o nowoczesne techniki komunikacji, z których osoby starsze korzystają stosunkowo rzadko.

Tabela 2. Zróżnicowanie próby badania – kategorie wiekowe

Wiek: <30	66
Wiek: 31-40	123
Wiek: 41-50	60
Wiek: 51-60	103
Wiek: 61-70	33
Wiek: >70	8

Analizowany materiał obejmował łącznie 391 wypowiedzi ludzi nauki. Tak obszerny, jakościowy, materiał empiryczny wymagał zastosowania nowoczesnych technik analizy. Wykorzystano

oprogramowanie komputerowe ATLAS.TI zaprojektowane specjalnie na potrzeby analizy treści. Dzięki temu proces systematyzacji i analizy dużej ilości danych jakościowych przebiegł sprawnie, ułatwiło to również na współpracę licznego zespołu badawczego. Tak duża ilość analizowanego tekstu wymagała organizacji pracy na etapie kodowania opartej na pracy kilku zespołów koderskich. Proces kodowania zebranych materiałów nadzorowany był przez koordynatorów-członków zespołu badawczego.

GLÓWNE SŁABOŚCI NAUKI POLSKIEJ (ANNA KOLCZYŃSKA)

Pierwszą informacją o jaką poproszono respondentów było wymienienie trzech słabych stron polskiej nauki. Pytanie, w którym wyraźnie została zamieszczona prośba o wymienienie tylko trzech słabości sugeruje konieczność stopniowania wybranych przez siebie problemów od największego ku coraz mniejszym. Przy odpowiedzi na to pytanie respondenci wypunktowali swoje odpowiedzi lub też wyraźnie oddzielali je od następnych. Były to najczęściej krótkie, rzeczowe zdania, bez dodatkowego opisywania i zgłębiania danego problemu. Po analizie wszystkich ankiet możemy wymienić cztery najważniejsze czynniki wpływające na osłabienie nauki.

Pierwszym i najważniejszym są finanse. Słabości nauki związane z finansami były najczęściej wymieniane przez respondentów i najczęściej pojawiały się na pierwszym miejscu. Rzadko zdarzało się, aby ktoś nie wymienił tego czynnika jako istniejącej słabości. Trzeba tu również zauważyć, że problem finansowania łączy się z każdym innym hamulcem rozwoju nauki. Respondenci wielokrotnie skarżyli się na brak dofinansowania wyższych uczelni. Przykładem mogą być następujące wypowiedzi:

„Brak dostatecznego finansowania działalności naukowej np. publikacje, wyjazdy służbowe, udział w konferencjach, zakupy literatury fachowej itp.”

„Systematycznie malejące realne nakłady na rozwoju nauki.”

Wraz z takimi stwierdzeniami idzie w parze porównywanie naszego poziomu wspierania nauki do poziomu zachodniego, przy czym polska nauka zawsze wypada w tym porównaniu gorzej. Nasi sąsiedzi z zachodu często opisywani są jako państwa wyżej rozwinięte, a nasza nauka jako uboga krewna nauki promowanej i rozwijanej na zachodzie.

„Brak finansowania (na naukowca przypada 10 do 40 razy mniej pieniędzy niż w krajach cywilizowanych). To powoduje, że nie jesteśmy w stanie kupić aparatury, aby nadążyć za rozwojem nauki światowej. Nasze badania stają się anachroniczne.”

Pracowników naukowych charakteryzuje brak jakichkolwiek możliwości stworzenia konkurencji dla prężnie pracującej nauki światowej (zachodniej). Naukowcy nie mają możliwości rozwoju, ponieważ cierpią na wieczne nie dofinansowanie badań naukowych i brak sprzętu niezbędnego do prowadzenia tych badań. Dodatkowym problemem jest brak konkretnych zasad, na podstawie których finansowane byłyby badania. Osiągnięcia polskiej nauki nie są promowane w środowiskach związanych z przemysłem, który mógł czerpać korzyści z różnorodnych badań oraz wspierać je finansowo. Pensje nieadekwatne do obejmowanego stanowiska stają się coraz

bardziej frustrujące. Potrzeba utrzymania rodziny jest często przyczyną obejmowania kilku stanowisk w różnych placówkach, co bardzo źle wpływa na prace dydaktyczną i badawczą. Nie ma wielu chętnych do pozostawiania na uczelniach wyższych i kontynuowania pracy naukowej, ponieważ nie ma zachęcającego systemu płac.

„Finansowa-należy zerwać ze stereotypem naukowca-entuzjasty. Nie chodzi tu tylko o nakłady na badania (czyli granty) ale po prostu o uposażenie. Np. adiunkt powinien mieć status społeczny adekwatny do funkcji, czyli jeśli jego dyplomanci (których ma np. 5 rocznie) zarabiają w kilka lat po studiach 2500 netto, powinien zarabiać on proporcjonalnie więcej.”

Z powodu braku funduszy cierpi również dydaktyka na uczelniach wyższych, był to kolejny problem wymieniany przez respondentów. Zwracają oni przede wszystkim uwagę na fakt, że brak funduszy jest ściśle związany z brakiem pomocy naukowych, co wyraźnie odbija się na dydaktyce. Na uczelniach wyższych coraz chętniej prowadzi się zajęcia audytoryjne i ćwiczeniowe kosztem zajęć laboratoryjnych tylko dlatego, że te drugie są bardziej kosztowne. Nie organizuje się wyjazdów terenowych, czy praktyk. Niektórzy respondenci skarżą się też na nie przykładanie odpowiedniej wagi do nauk podstawowych, co blokuje ich rozwój.

„Lekceważenie znaczenia nauk podstawowych zarówno jeśli chodzi o nakłady finansowe ale też jeśli chodzi o dydaktykę (patrz minima programowe większości kierunków studiów)”

Zatrważającym staje się problem obniżającego się poziomu nauczania od szkół podstawowych aż do liceów. Skutkuje to brakiem samodzielności studentów. Zauważalny jest zbyt mały nacisk na umiejętności praktyczne studentów. Wykładowcy są zmuszeni prowadzić kilka grup składających się z dużej liczby studentów, co już samo w sobie uniemożliwia skupienie się na rozwoju poszczególnych osób. Jest to niewykonalne, kiedy każdy student staje się osobą anonimową dla wykładowcy. Brakuje dialogu pomiędzy wykładowcą a studentem, coraz częściej stawia się na system pamięciowego uczenia i wymaga się tego od studentów.

„Zbyt dużo dydaktyki w stosunku do czasu poświęcanego na badania. Spowodowane to jest po pierwsze zmianami w liczebności grup ćwiczeniowych po drugie zwiększaniem pensum [...] Bunt (studencki sprzeciw - mniej lub bardziej ostry) jest tłumiony. Studenci nie chcą mieć kłopotów i kolejne roczniki potulnie zgadzają się na bezsens zajęć w ponad 30 osobowych grupach. Wyniki nauki (testy, zaliczenia, egzaminy) są tragiczne. [...] Jeśli chce się zrealizować swoje obowiązki na dobrym poziomie to przygotowanie do nowych zajęć zajmuje bardzo, bardzo dużo czasu. Zajęcia prowadzone w języku angielskim uzyskują przelicznik godzinowy jedynie z punktu widzenia finansowego - wolałabym by był to przelicznik istotny dla pensum. Bo to, że stracę dziesiątki godzin na dobre przygotowanie zajęć nijak nie będzie odzwierciedlone w wykonaniu pensum.”

Wszystkie te problemy skutkują niskim stopniem samodzielnej pracy studentów, do czego nie są nawet zachęceni. Odbija się to na jakości prac magisterskich i doktorskich. Uczelnie wyższe

powoli tracą swój prestiż przez ogólną dostępność co sprawia, że studenci nie czują się w obowiązku utrzymania jakiegokolwiek poziomu.

Jedną z głównych blokad rozwoju polskiej nauki, często wymienianą przez respondentów, są niezdrowe stosunki panujące w samym środowisku naukowym. Skostniała struktura i blokowanie awansu młodych ludzi to najczęściej pojawiające się patologie środowisk naukowych. Wzrost płac młodych pracowników naukowych nie jest uwarunkowany poświęceniem pracy i jej dobrym wykonywaniem. Działa to zniechęcająco na młodych zdolnych ludzi. Młodzi pracownicy naukowci otrzymują najniższą stawkę krajową. Podobnie jest z finansowaniem konkretnych ośrodków naukowych, co przekłada się na pracę kadry i wyniki odnoszone przy badaniach.

„Pensje profesorów 'nieaktywnych' naukowo kilkakrotnie przewyższają pensje doktorantów intensywnie pracujących.” „(...) ocena dorobku naukowego ani placówek naukowych ani pracowników nie przekłada się na finansowanie badań naukowych ani na wysokość pensji.”

ŚRODOWISKO NAUKOWE (KATARZYNA BUJAS, PAULINA SZAFRANEK)

Analizując kategorię „środowisko naukowe” nie trudno było wydobyc charakterystyczne dla niego podkategorie. W analizie z jednej strony opiszę środowisko naukowe, takie jakim widzą je pracownicy nauki obecnie, drugi aspekt dotyczył będzie zmian status quo, preferowanych przez ludzi środowiska naukowego. Pierwszą grupę stanowią problemy ludzi tworzących świat nauki w Polsce. W tym zbiorze niewątpliwie największą bolączką jest gerontokracja i bezpośrednio z niej wynikająca niechęć do zmian. Wielu z badanych postuluje, że wiek kadry profesorskiej jest nazbyt podeszły, mowa tu przede wszystkim o kierownikach katedr, wydziałów oraz rektorach. Taka sytuacja nie pozwala na awans młodszej kadry naukowej. Ponieważ właśnie w rękach starszej kadry znajduje się podejmowanie wszelkich decyzji mocno zauważalna jest niechęć do zmian. Badani mówią wręcz o konserwacji środowiska naukowego oraz wegetacji naukowej:

„Marazm kadr profesorskich (profesorowie w Polsce nie muszą się zbytnio martwić o utrzymanie się na stanowisku i prowadzi to czasem to "wegetacji naukowej")

Według wielu respondentów starsza kadra specjalnie blokuje młodszą, gdyż obawia się, że energiczni „młodzi” szybko zajmą ich uprzywilejowane pozycje, a tym samym pozbawią ich wszelkich należnych im teraz przywilejów, przede wszystkim finansowych. Co ciekawe takie opinie nie padają jedynie z ust młodych asystentów i doktorów, wiele podobnych cytatów pochodzi z wypowiedzi profesorów oraz doktorów habilitowanych. Dodatkowo powszechne są opinie o niejasnych kryteriach i procedurach kończącej się obecnie "oceny parametrycznej" placówek naukowych i naukowo-dydaktycznych w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz brak obiektywności w ocenie kadry.

Następnym ważkim problemem ludzi nauki jest skłonność do prywaty, kumoterstwa oraz wchodzenia w układy. Badani alarmują, że często mają one ogromny wpływ na jakość kształcenia, jak również decydują o awansach zawodowych oraz zatrudnieniu:

„Kumoterstwo, subiektywizm, układy między personalne zamiast "merytokracji". (...) wzajemne klepanie się po plecach i popieranie się nawzajem ludzi na wyższych stanowiskach”

Warto jednak dodać, że choć padają na ten temat słowa dobitne to są one lakoniczne oraz mało konkretne, ale bywają również wypowiedzi ostre o zgoła odmiennym charakterze:

„Żywcotne struktury patron-klient na uczelni, które powodują, że nawet gdy wprowadza się strukturę konkursu (np. na adiunkta), wiadomo, że jest on ustawiony (...) niby są konkursy, ale są organizowane pod "osobę". W przypadku grantów (które znam z własnego doświadczenia),

pieniądze są również rozdzielanie wg zasad patronażu, a nie obiektywnych potrzeb. Jest jasne, że arbitralność decyzji wzmacnia pozycje kierowników projektu. Dochodzi również do notorycznych nadużyć (sprzęt komputerowy trafia do krewnych kierownika projektu, a młodzi doktoranci muszą tymczasem na własne pomoce naukowe wysuwać z własnej kieszeni). Dotychczas miałam przyjemność uczestniczyć, bądź przyglądać się z bliska dwóm projektom naukowym - w obydwu te nieprawidłowości występowały na poważną skalę."

W wypowiedziach badanych da się również zauważyć tęsknotę za etosem profesora jako człowieka nie tylko mądrego ale również wzór uczciwości i moralności dla swoich studentów i podwładnych.

Bardzo ważną kwestią dotyczącą ludzi tworzących świat nauki jest również kwestia braku umiejętności posługiwania się językiem obcym, w szczególności angielskim. Jest to bardzo istotne przede wszystkim dla dynamicznie rozwijających się dziedzin nauki. Aby być naukowcem na dobrym poziomie, należy jak najlepiej orientować się w rozwoju nauki poza granicami swojego kraju, natomiast w przypadku gdy nie zna się języka obcego jest to niemożliwe.

Za przedstawioną powyżej sytuację w świecie polskiej nauki badani w dużej mierze obwiniają wpływ okresu PRL. Według nich to właśnie w nim ukształtowała się mentalność oparta o sztywną hierarchizację, brak otwartości na nowości ze świata, niechęć do zmian, wykorzystywanie swojego statusu naukowego do własnych, często bezprawnych celów:

„(...) sztywna hierarchizacja "przez zasiedzenie" to największa słabość, jest źródłem zastoju (zmiana poglądu przy zmianie pokolenia), ponadto stwarza bardzo żyzne pole do nadużyć i zwyczajnego zawłaszczania środków przez osoby na kierowniczych stanowiskach, można powiedzieć nawis z PRL-u który nie chce zniknąć"

Następną klasą cech są te odnoszące się do systemu szkolnictwa wyższego. Najbardziej popularnym terminem charakterystycznym dla tego systemu jest pojęcie „skostnienia”. Badani używają go, aby podkreślić w jak dużym stopniu w Polsce odrzucane są wszelkie zmiany oraz rozwój. Szczególnie silne skostnienie dotknęło według nich struktury organizacyjnej na uczelniach, utrudniającej awans młodych pracowników nauki:

„Przestarzałe programy nauczania oraz "skostniała" struktura organizacyjna na uczelniach, utrudniająca awans młodym pracownikom nauki oraz zniechęcająca ich do szybkiego rozwoju naukowego (co wynika m.in. z wykonywania przez nich zadań nie należących do zakresu obowiązków na danym stanowisku)"

Kolejnym problemem systemu szkolnictwa wyższego jest jego feudalizm. System feudalny, w którym najwyżej w hierarchii stoi profesor, a pozostała część ludzi ze świata nauki to jego „podwładni” jest cały czas obecny w Polsce.

Jeżeli chodzi o ocenę sytuacji obecnej, jaka panuje w środowisku naukowym to głównie wspomniano, że dominuje indywidualizm kariery oraz brak umiejętności współpracy, zmuszanie wszystkich do działalności dydaktycznej – a jak mówią naukowcy, nie każdy się do tego nadaje. Wskazywano też na brak przejrzystych reguł gry oraz brak konsolidacji środowiska profesorskiego z młodym doktorskim. Narzekano również na krytycznie niski poziom samokształcenia i doskonalenia zawodowego.

„Uniwersytet staje się fabryka, w której kadra naukowa zaczyna odczuwać, że pracuje na akord.”

POSTULATY

Po dokonaniu diagnozy środowiska naukowego nasza uwaga skupia się na zmianach, postulowanych przez ludzi z tegoż środowiska. Ta część stanowi odpowiedzi na problemy środowiska przedstawione powyżej. Problem gerontokracji według badanych można rozwiązać poprzez wprowadzenie limitu wiekowego na sprawowanie wszelkich funkcji decyzyjnych, miałby być on wyznaczony na wiek około 55 – 60 lat, te posunięcie spowodowałoby dynamiczną wymianę pokoleniową w świecie nauki oraz zapewniłoby szybki awans młodym naukowcom. Kwestie układów i prywaty można by rozwiązać na wiele sposobów. Przede wszystkim należy wprowadzić obiektywne elementy do oceny osiągnięć naukowych. Najważniejszym z nich byłby element dotyczący stworzenia bazy recenzentów z zagranicy, co przeciwstawiłoby się wystawianiu recenzji koledze przez kolegę. Następnym rozwiązaniem jest wprowadzenie obowiązkowego stażu zagranicznego dla wszystkich pracowników naukowych. Każdy miałby obowiązek odbyć taki staż, nie byłby on rozumiany jako nagroda tylko dla wybrańców („wybrańców” selekcyjnie się oczywiście na drodze prywaty i kumoterstwa). Aby podnieść kwalifikacje polskich naukowców należałoby zorganizować kursy językowe dla pracowników nauki.

„Wstydliwym tematem jest brak znajomości języków wśród starszego i średniego pokolenia wykładowców. Pomogłyby bezpłatne kursy prowadzone przez uczelnię (osobne, bo inne jest słownictwo poznawane na zwykłym kursie, inne wśród osób zainteresowanych poznaniem konkretnej dziedziny).”

Kolejną kwestią poruszaną przez badanych jest kwestia finansów. Należy według nich wprowadzić tzw. motywacje finansowe dla pracowników nauki. Niestety nie zostało dookreślone co to właściwie może znaczyć. Możemy się domyślać, że z pewnością podniesienie pensji oraz dofinansowanie badań naukowych.

Na koniec warto zauważyć, że w wielu kwestiach wysuwane były całkowicie przeciwstawne poglądy. Zapewne było to wywołane ogromnymi różnicami wiekowymi wśród badanych. Taką sytuację dobitnie przedstawiają takie oto opinie:

„(...)skasowanie limitu wieku dla profesorów, większość jest w stanie produktywnie pracować powyżej x lat, a zwalnianie ich z pracy jest krzywda dla nich i dla instytucji ich zatrudniających”

„Wysyłanie na emeryturę po osiągnięciu wieku i zakaz dalszego zatrudniania w dotychczasowym miejscu”

Widzimy więc, że świat nauki jest na tyle zróżnicowanym obszarem, zarówno pod względem wieku ludzi, jak i wynikającej z niego mentalności, że często trudno tu o uogólnienia oraz trafną, obiektywną diagnozę.

SYSTEM OCEN PRACOWNIKÓW I INSTYTUCJI NAUKOWYCH W OPINII NAUKOWCÓW (XYMENA BUKOWSKA)

Zagadnieniem, któremu poświęcona jest niniejsza część raportu, są opinie naukowców na temat sposobu oceniania pracowników i jednostek naukowych. Na analizowany materiał składają się przede wszystkim bezpośrednio odpowiedzi na jedno z pytań ankiety, które brzmiało; „Jakie zmiany należałoby wprowadzić w sferze ocen pracowników naukowych i instytucji naukowych? Na jakie parametry należałoby zwracać uwagę?”. Rozmaite wypowiedzi dotyczące systemu ocen, formułowane przez naukowców przy okazji omawiania innych zagadnień (np. słabości polskiej nauki, środowiska naukowego itp.) stanowią tu natomiast materiał uzupełniający. O fakcie tym warto na wstępie wspomnieć tyle, że formuła pytania w istotnej mierze rzutuje na kształt wypowiedzi i wyłaniający się z badania całokształt opinii środowiska na temat systemu oceniania. W pytaniu ankiety zawarte bowiem zostały w istocie co najmniej dwa (a w zasadzie cztery) pytania szczegółowe: o zmiany w sposobie oceniania pracowników i o zmiany w sposobie oceniania jednostek naukowych (plus pytania o stosowne kryteria oceny w każdym z tych obszarów – a zatem i te już stosowane, i te ewentualnie nowe).

Po pierwsze zatem, jedynie nieliczni respondenci wyraźnie rozdzielali obydwie te zagadnienia: system oceniania pracownika i system oceniania jednostki naukowej. Zdecydowana większość koncentrowała się raczej na ocenie pracowników naukowych, oglądając ją (w sposób jednak niekiedy trudny do jednoznacznego określenia) przez pryzmat „oceny parametrycznej jednostek naukowych”. Jakkolwiek jest to zgodne z logiką owej „oceny parametrycznej”, która w znacznej mierze stanowi sumę indywidualnych osiągnięć pracowników danej jednostki, jednakże – jako iż przełożenie to nie jest całkowite – trudno w wielu przypadkach jednoznacznie stwierdzić, czy i na ile postulaty dotyczące kryteriów oceny pracownika naukowego miałyby zostać uwzględnione także w zbiorczej parametrycznej ocenie jednostki naukowej.

Po drugie natomiast, pytani o zmiany i jednocześnie o kryteria ocen częstokroć ograniczali się w postulatach jedynie do owych nowych kryteriów, przemilczając te już stosowane, co czyni ostateczny obraz postulatów być może pozornie jedynie bardziej „rewolucyjnym”, aniżeli „reformatorskim”.

Tym bardziej, że – po trzecie wreszcie – pytanie o zmiany stawiało respondentów niejako wobec „konieczności” (niezależnie od ich stanowiska) wskazywania na słabości funkcjonującego systemu. Choć zwiększa to wagę wszelkich bezpośrednich (spontanicznych) pozytywnych wypowiedzi na temat systemu oceniania jako relatywizujących zasadniczo krytyczną opinie

ogólną środowiska naukowego i „rewolucyjność” postulatów, ogranicza zarazem możliwości analizy ewentualnych pozytywnych aspektów systemu ocen w części diagnostycznej. Niezależnie jednak od wynikającej z powyższych uwag trudności i ograniczonej możliwości pogłębionych analiz opinii środowiska naukowego na temat systemu oceniania (istotnej tym bardziej, iż wiążącej się z kwestiami finansowymi), z wielogłosu naukowców wydobyć można kilka ogólnych wniosków i bardziej szczegółowych postulatów, dotyczących tego obszaru zagadnień.

W dalszej części przedstawiona zostanie zatem ogólna diagnoza obecnego stanu rzeczy ze szczególnym uwzględnieniem jego podstawowych – w opinii naukowców – mankamentów, a następnie wskazane zostaną ogólne kierunki i cele postulowanych zmian w systemach oceniania pracowników i jednostek naukowych oraz konkretne propozycje, jak można by je zrealizować. Jednym z aspektów systemu oceniania pracowników naukowych, który pojawiał się w wypowiedziach naukowców przy okazji rozmaitych zagadnień szczegółowych, jest kwestia awansu naukowego i zdobywania kolejnych naukowych stopni i tytułu. Zagadnienie to zostanie włączone do analizy systemu oceniania o tyle, o ile jest ono bezpośrednio związane z tą problematyką przez naukowców, a także w dalszej części omówione odrębnie jako jeden z samodzielnych punktów budzących wiele kontrowersji w środowisku naukowym.

DIAGNOZA SYSTEMU OCENIANIA PRACOWNIKÓW I INSTYTUCJI NAUKOWYCH

W ogólnej diagnozie systemu oceniania pracowników i instytucji naukowych przeważają opinie krytyczne. Ujmując to w kategoriach ilościowych: 13 bezpośrednim opiniom pozytywnym w rodzaju „Generalnie zasady nie są złe” przeciwstawić można co najmniej trzykrotnie wyższą liczbę wyrażanych wprost opinii negatywnych o zróżnicowanym stopniu szczegółowości – od ogólnych stwierdzeń, że „system oceny parametrycznej jest zły”, „nonsensowny” czy „dziwaczny”, po bardziej konkretne wskazania jego słabości. Warto w tym miejscu wyspecyfikować kilka z tych bardziej konkretnych wskazań formułowanych w generalnej diagnozie *status quo*, do nich bowiem w dalszej kolejności odnosić będą się tak ogólne, jak i szczegółowe postulaty, dotyczące zmian systemu oceniania. Jednym z podstawowych mankamentów, na który zwracają uwagę naukowcy, jest brak precyzyjnych, jednoznacznych i klarownych kryteriów i procedur oceniania, a tym samym niejasność i nieczytelność systemu oceny parametrycznej, odnoszonej tak do jednostek naukowych, jak i samych pracowników. Sformułowanie „niejasna ocena pracowników nauki, ośrodków naukowych, projektów badawczych” powtarza się niczym refren w wypowiedziach naukowców. Ta nieczytelność kryteriów w przełożeniu na ocenę pracowników wyraża się, w opinii naukowców, między innymi w braku obiektywnych wskaźników i – co za tym idzie – w możliwości stosowania nieuczciwych i niesprawiedliwych kryteriów uznaniowych przy przeprowadzaniu ocen:

„kryteria oceny pracy pracowników z reguły ustalane są na poziomie rady instytutu, wydziału... a trudno oczekiwać, że większość, która niewiele robi i ma niewielkie osiągnięcia naukowe będzie chciała się sama obiektywnie ocenić”.

Pośród generalnych zastrzeżeń, związanych z niejasnością systemu oceniania, istotnym aspektem są także częste zmiany, jakim podlegają procedury i kryteria ewaluacyjne. W opinii naukowców brak jest długofalowego i jasnego planu zmian w polskiej nauce i w systemie ocen, brak określenia okresów przejściowych, a wobec dotychczasowych częstych zmian w tym obszarze tym bardziej niejasny termin, jak długo obecny system ewaluacji będzie obowiązywał. Brak stabilnych reguł funkcjonowania skutkuje „poczuciem niepewności” i „tymczasowości” oraz „niechęcią do podejmowania zadań ambitnych, ale nie dających pewności co do uzyskania pozytywnego (pożądanego) ich rezultatu”, bo kryteria jego oceny są dziś niewiadome. Zasadniczym ogólnym postulatem staje się tu zatem „zaprzestanie ciągłego eksperymentowania w tej dziedzinie”, ustabilizowanie systemów ocen, na tyle, by były one znane w perspektywie kilku lat.

Kolejnym słabym punktem systemu ocen, na który zwracali uwagę naukowcy, jest jego skostniałość, sztywność i archaiczność. Z jednej strony zagadnienie to odnosi się do „nadmiernie rozbudowanego i sformalizowanego systemu stopni naukowych i awansów zawodowych”, a zatem do problemu polskiego modelu kariery naukowej, którego rozmaite defekty prowadzą w opinii naukowców do zastoju w polskiej nauce (szczegółowo omówione zostanie to w dalszej części dotyczącej postulatów zmian, osobliwie zaś w nawiązaniu do kwestii „likwidacji habilitacji”). Z drugiej zaś strony bardziej bezpośrednio wiąże się z samym systemem oceny parametrycznej, jako nadmiernie sztywnej, rozbudowanej i zbiurokratyzowanej, unifikującej skądinąd różnorodną naukę jako całość. Ta ostatnia kwestia wiąże się z dwoma bardziej szczegółowymi zagadnieniami, na które zwracali uwagę naukowcy, oceniający ogólnie obecny system oceny parametrycznej pod kątem jej słabości. Obydwie dotyczą nieczułości tego systemu i nazbyt małego zróżnicowania ocen wobec specyfiki, po pierwsze – typu jednostki naukowej, po drugie – dyscypliny naukowej. Pierwsza kwestia w znacznej mierze wiąże się z problemem nieuwzględniania w „ocenie parametrycznej jednostki naukowej” problemu dydaktyki, gdzie nastąpiło „zrównanie kryteriów oceny jednostek PAN (działalność wyłącznie naukowa) z jednostkami uniwersyteckimi (bardzo obciążająca czasowo działalność dydaktyczna na poziomie podstawowym)”. Jakkolwiek podnoszona jest ona niemal wyłącznie przez pracowników dydaktyczno-naukowych, jednakże znajduje także swój wyraz wśród pracowników placówek nieakademickich w rozróżnieniu chociażby „instytutów PAN i instytutów badawczo-rozwojowych”. Kwestia druga – specyfika dyscypliny – przecina niejako tamtą różnicę. Najogólniej rzecz ujmując system parametryczny postrzegany jest jako „słabo oddający indywidualne różnice między dziedzinami wiedzy w zakresie formy wnoszenia wkładu do ich dorobku”, w szczególności zaś zdominowany „przez kryteria lansowane przez środowiska fizyków, a nieodpowiednie w innych dyscyplinach”. Przy czym znów brak czułości na różnice w systemie oceny nie ogranicza się – w opinii naukowców – wyłącznie do ogólnej różnicy między sciences a humanities („Nie można według tych samych

kryteriów oceniać polonisty i genetyka”), ale sięga głębiej w każdą z nich („fizyk nigdy nie będzie miał takich impact factorów jak biotechnolog”).

POSTULATY OGÓLNE I PROPONOWANE ZMIANY SZCZEGÓŁOWE W SYSTEMIE OCEN

Wskazane wyżej słabości systemu oceny pracowników i jednostek naukowych znajdują swoje przełożenie na wymiar ogólnych postulatów i szczegółowych propozycji zmian. Ogólnemu wnioskowi, że kryteria powinny być przede wszystkim „jasne” i „jednoznaczne” towarzyszą zatem postulaty wprowadzenia jednolitych, ogólnokrajowych parametrów, związanych jednakże z dziedziną, specyfiką i celami statutowymi danej instytucji, możliwie daleko obiektywizujących ocenę:

„Kryteria oceny powinny być jasne, zróżnicowane w zależności od dziedziny naukowej i rodzaju działalności”.

Jednym z celów tej obiektywizacji w odniesieniu do pracowników ma być minimalizacja wskazywanych jako istotna bolączka polskiego systemu „ocen uznaniowych, zależnych od subiektywnej opinii osoby oceniającej”, jak również od „widzimisię” poszczególnych jednostek naukowych. Idąc więc tymczasem tropem ograniczania uznaniowości w systemie ocen wskazać należy propozycję, wysuwaną jako mającą dużą szansę wyeliminować uznaniowość ocen, wpływ „układów i układzików” oraz zwiększyć uczciwość procedury ewaluacyjnej – jawność i stworzenie transparentności ocen przez ich publikację w Internecie, czyli na przykład „ujawnić wyniki oceny pracowników samodzielnych i pozostałych w każdej uczelni, jednostce badawczej w Internecie na stronach dla pracowników”. Tego rodzaju postulat jawności pojawia się nie tylko w odniesieniu do pracowników, ale i wszystkich szczebli poszczególnych jednostek naukowych. Z eliminacją uznaniowości w ocenie pracownika, odnoszącą się zwłaszcza do specyficznej sytuacji, gdy ocena prowadzi do awansu zawodowego w strukturach naukowych (choć nie tylko), wiąże się także inne wskazywane przez naukowców rozwiązanie: wyprowadzenie procedury oceniania pracownika poza jego ośrodek macierzysty i przekazania jej w ręce zewnętrznych niezależnych autorytetów lub gremiów. Jak formułuje to jeden z respondentów wprowadzić należy *„wyłącznie zewnętrzną ocenę w procesie awansu naukowego oraz przy zatrudnianiu na czas określony i obowiązek prezentacji prac doktorskiej i habilitacyjnej poza własnym ośrodkiem”*. Ważnym postulatem związanym z przełamywaniem środowiskowych układów jest także kwestia sposobu zatrudniania: wprowadzenie kontraktów na każdym stanowisku od asystenta począwszy na profesorze skończywszy. *„Kadencyjność i okresowe kontraktowanie stanowisk naukowych i dydaktyczno-naukowych”*, związane z *„koniecznością bardzo szczegółowego sprawozdania z realizacji kolejnych etapów pracy (doktorat, habilitacja, dodatkowo – punktowy sposób oceny dorobku)”*, pozwalałaby zwalniać z pracy nie rozwijających się naukowo pracowników naukowo-dydaktycznych, zarówno tych młodszych podpisujących dziś często umowę o pracę na czas nieokreślony, jak i

zatrudnianych „dożywno” profesorów. W opinii części naukowców tego rodzaju uelastyczniającej zmianie powinna towarzyszyć także „likwidacja habilitacji”, by nie ograniczać dostępu do konkursów wybitnym doktorom, ale mimo gromkiego chóru opowiadającego się za takim wnioskiem, nie jest on postrzegany w tym kontekście jako niezbędny. Niezależnie jednak od istotności minimalizacji uznaniowości w ocenach pracowników naukowych kluczowym punktem związanym z „obiektywizacją” ocen jest kwestia „mierzalnych” parametrów. Ogólnie rzecz ujmując w kontekście tym przywoływane są przykładowe propozycje w rodzaju publikacji, indeksu cytowań, grantów, patentów itp., jednakże jako po części już składające się na system „oceny parametrycznej jednostek naukowych” budzą one żywe kontrowersje w środowisku naukowym i z tego względu warto omówić je w tym miejscu bardziej szczegółowo.

„Mierzalnemu” kryterium, któremu naukowcy poświęcili najwięcej uwagi, jest kwestia publikacji. Jako jeden z najważniejszych elementów składających się na „ocenę parametryczną jednostki naukowej”, a jednocześnie bezpośrednio odwołujący się do osiągnięć poszczególnych naukowców parametr ten urasta w ich oczach do niemalże jedyne stosowanego obecnie kryterium: „Jednego jestem pewien, że nie powinien decydować wskaźnik biorący pod uwagę tylko publikacje w wybranych czasopismach”. Nie oznacza to jednak, iżby naukowcy *negowali* znaczenie tego wskaźnika. Wręcz przeciwnie – we wszelkiego rodzaju zestawieniach rozmaitych parametrów publikacje są w oczywisty sposób wymieniane. Co więcej, podkreśla się istotność „publikacji w renomowanych czasopismach naukowych”, jakkolwiek krytykuje jednocześnie „bezrefleksyjny stosunek do listy filadelfijskiej”. Tym, na co zwraca się jednak szczególną uwagę to, po pierwsze, potrzeba opracowania odrębnych dla poszczególnych dziedzin naukowych list owych „wartościowych czasopism” (czy raczej nieustannej ich weryfikacji), gdzie w zależności od dyscypliny i możliwego charakteru działalności w różnym stopniu należałoby uwzględniać czasopisma krajowe i zagraniczne, niekoniecznie notowane na „liście filadelfijskiej”, a tym bardziej niekoniecznie posiadające tzw. „*impact factor*”: „nie wszyscy bowiem zajmują się taką dziedziną, która jest szeroko cytowana przez innych. Jeżeli ktoś zajmuje się zagadnieniem naukowym, które jest nowatorskie i jeszcze nie „modne” nie ma szans na wysoki IF” czy inaczej: „*rozumiem, że impact factor czasopisma w którym się publikuje jest ważny, ale przy takim podejściu, jak teraz, to czasopisma typu Chemik, a nawet Polish Journal of Applied Chemistry i Przemysł Chemiczny nie mają szans na dalsze istnienie*”. Nie zmienia to jednak faktu, że wskaźnik, jakim jest „*impact factor*”, jest powszechnie wskazywany jako najważniejszy przy rangowaniu poszczególnych czasopism i „mierzeniu” (wraz z „indeksem cytowań”) jakości dorobku naukowego poszczególnych pracowników. I nazbyt daleko idące dowartościowywanie „publikacji trzeciej kategorii” napotyka na silny sprzeciw środowiska:

„Punktacja, w której za parę knotów w polskich czasopismach dostaje się tyle punktów, co za dobra publikacje w zagranicznym czasopiśmie ośmiesza polską naukę i obniża poziom”.

Po drugie, zwraca się także uwagę na konieczność przyjęcia różnych wysokości „impact factor” dla poszczególnych dyscyplin naukowych, ich „zważenia” pomiędzy dyscyplinami, nie tylko dlatego, że „polonista nigdy nie opublikuje za granicą tyle, co fizyk”, ale także z uwagi na fakt, że od liczby zebranych punktów uzależniona jest ścieżka awansu:

„Jeden artykuł w ogólnopolskim, jedynym punktowanym, czasopiśmie z zakresu kultury fizycznej = 1,5 punktu KBN, na rozpoczęcie rozmów o habilitacji potrzeba ich około 100. Na liście KBN jest kilka czasopism po 5 punktów z zakresu ornitologii (nie mam do ornitologów). Może trzeba się przebranżowić”.

Po trzecie, nie negując znaczenia publikacji, wskazuje się ich różnorodną postać i znaczenie innych form aniżeli artykuły w impactowanych czasopismach w odniesieniu do poszczególnych dyscyplin: *„Do nauk humanistycznych nie pasuje punktacja czasopism według tzw. listy filadelfijskiej. W zakresie nauk humanistycznych parametryzacja winna preferować przede wszystkim prace o charakterze monograficznym, studyjnym, syntetycznym interpretującym ważne zjawiska kulturowe, mniej akcentując prace opisowe, przyczynkarskie”.*

I wreszcie po czwarte, uznając publikacje za istotny „mierzalny” wskaźnik dorobku naukowego, podkreśla się nie tylko fakt, że nie mogą stać się jedyną „fetyszyzowaną” miarą, ale wskazuje także konieczność różnego wyważenia ich znaczenia w zależności od dyscypliny i charakteru działalności jednostki naukowej. To otwiera drogę bardzo różnorodnym propozycjom szczegółowym, których dobra ilustracją jest następujący cytat:

„Myślę, że dobrze zrównoważona ocena powinna brać pod uwagę i jakość badań i ich ilość oraz efekty z nich płynące. Wiadomo, że patent przynosi zysk, ale nie wszystko można opatentować czy sprzedać. Czasem badania podstawowe mają znacznie większą wartość od kolejnego patentu. Dobrze byłoby brać pod uwagę liczbę publikacji i gdzie zostały wydane, ale nie tylko. Czasem ważniejsza może się okazać ilość studentów jaka została zaznajomiona z wynikami badań czy osiągnięciami, bo często to oni właśnie, będą wykorzystywać te wyniki w swoich zakładach pracy i korzystać z nich. Do tego można też brać pod uwagę czy dzięki badaniom danej instytucji umożliwiono jaki awans (doktoraty, habilitacje itp.), współpracę międzynarodową lub międzyuczelnianą, pozyskanie funduszy z pozabudżetowych źródeł”.

Jakkolwiek trudne byłoby jednoznaczne sparometryzowanie wszystkich wskazywanych punktów, naukowcy względnie zgodnie dają wyraz poczuciu ich niedowartościowania w obecnym systemie. Istotnym elementem jest tu w szczególności rozmaitego rodzaju współpraca międzynarodowa i aktywność na międzynarodowej arenie naukowej: zaangażowanie w międzynarodowe projekty badawcze, wybór do ciał kolegialnych stowarzyszeń międzynarodowych, organizacja międzynarodowych konferencji, przewodniczenie sesjom na kongresach międzynarodowych, udział w redakcjach czasopism o międzynarodowym zasięgu, recenzowanie międzynarodowych grantów czy artykułów z międzynarodowych czasopism, staże zagraniczne,

doświadczenie zdobyte na zagranicznych uczelniach itp. Tego rodzaju parametry powinny zdaniem wielu być silniej uwzględniane przy ocenie pracowników naukowych jako wydobywające polską naukę z zaścianka i włączające ją w system z definicji nie-narodowy. Współpraca międzynarodowa stanowić ma też wyraz umiejętności współpracy jako takiej – pracy zespołowej, której współczesne znaczenie naukowcy wielokrotnie podkreślają: „już się nie pracuje samemu”. Wskaźnikami umiejętności czy przydatności do pracy w zespole, które proponowane są jako rozszerzenia parametrów oceny, mogłyby być: liczba uczniów i współpracowników, organizowanie i rozwój grup badawczych, zdolność do przekazywania doświadczeń zawodowych innym członkom grupy, a także udział w międzywydziałowych czy międzyinstytucjonalnych sieciach, grantach, przedsięwzięciach badawczych. Tak czy inaczej „powinna być uwzględniana umiejętność nawiązywania efektywnej współpracy zarówno w obrębie uczelni czy instytutów, między instytutami w kraju i za granicą”. W tym też zresztą kontekście wspomniana bywa potrzeba rezygnacji z habilitacji jako kilkuletniego przedsięwzięcia wybitnie indywidualnego i tym samym uniemożliwiającego zespołowe zaangażowanie. Pod pojęciem umiejętności nawiązywania współpracy z jednostkami pozawydziałowymi kryje się też współpraca z praktyką i otoczeniem nauki: „ze społeczeństwem obywatelskim i/lub przemysłem” – w zależności od dyscypliny. Miarą osiągnięć w pracy naukowców powinny być efekty współpracy z podmiotami zewnętrznymi i „wdrażanie rozwiązań tworzonych przez naukowców w życiu gospodarczym i społecznym”, a zatem: licencje, wynalazki, patenty, wdrożenia – jako równoważące parametr publikacyjny w przypadku nauk technicznych, pozyskiwanie funduszy od podmiotów nie-państwowych: „związki z praktyką społeczną i gospodarczą przekładające się na zdobywanie dodatkowych środków finansowych na rzecz prowadzonych prac badawczych”, a także niedoceniana w stopniu wystarczającym: „działalność popularyzatorska, działalność ekspercka i ogólnie – pełne zaangażowanie w szeroko rozumiane naukowe i społeczne życie regionu i kraju”.

Relatywizując znaczenie wskaźnika publikacji naukowcy wskazują także inne, choć trudne do sparametryzowania aspekty działalności naukowej: „w szczególności należało by zwrócić uwagę na innowacyjność badań a nie ilość publikacji”. Zdolność podejmowania przez pracowników naukowych i instytucje naukowe nowych zagadnień, podejmowanie nowatorskich projektów badawczych, nowatorskość i zwracanie uwagi na najnowsze trendy, wprowadzanie nowych technik i procedur czy nowoczesność „warsztatu naukowego” – słowem nowatorstwo, odkrywczość i kreatywność jako kluczowe wyróżniki cnoty naukowca powinny w znacznie większym stopniu być uwzględniane (i promowane) przez system oceny pracownika naukowego. Aspektem, który powinien być – zdaniem zwłaszcza pracowników uczelni – uwzględniany w ocenie tak pracowników, jak i instytucji naukowych są już to „obciążenia”, już to „dorobek” dydaktyczny. Jako słabość obecnego systemu wskazywany był ogólnie sposób oceny pracowników naukowo-dydaktycznych, w którym „brak znaczących kryteriów dydaktycznych, całość oceny sprowadzona praktycznie do punktów za prace naukowe”, co przeradzało się w ogólny postulat: „wprowadzić współczynnik za działalność dydaktyczną” oraz „większą rangę nadać osiągnięciom

dydaktycznym”. Przedmiotem miary powinny być tu kompetencje, zdolności i umiejętności dydaktyczne, poziom dydaktyki, sposób prowadzenia zajęć, rozwój dydaktyczny, różnorodność i nowoczesność prowadzonych zajęć, autorskie programy. Skutecznym sposobem oceniania miałyby być w pierwszym rzędzie ankieta wypełniana przez uczestników kursów: *„oceny studentów zdecydowanie powinny być częścią ogólnej oceny pracowników”*. To jednak – jak podkreślają dydaktycy – wymaga dobrze opracowanej ankiety, ze szczegółowymi i rozważnie postawionymi pytaniami: *„wprowadzany system musi być odporny na złośliwe wystawianie negatywnych ocen pracownikom wymagającym od studentów rzetelnej wiedzy”*.

Poszukując innych sposobów ewaluacji zajęć naukowcy wskazywali także na możliwość uwzględniania opinii z internetowych forów, gdzie studenci wypowiadają się bardziej szczerze (np. *„dobrze tłumaczy, ale unikać, bo trudno zdać”*) czy wyników „audytu, to jest okresowej hospitacji niezależnego organu”, badającego efekty kształcenia według standardu z danego przedmiotu. Miarą dorobku dydaktycznego pracownika naukowego mogłyby być także osiągnięcia studentów (na przykład *„przygotowywanie i uczestnictwo w publikacjach i doniesieniach”*), liczba i jakość wypromowanych magistrów i doktorów, oraz to, *„na ile jego podopieczni potrafili znaleźć w przyszłości pracę oraz jakiego typu pracę wykonują”*. Zatrudnienie absolwentów i ich dalsze sukcesy zawodowe i naukowe, procent absolwentów, którzy znaleźli pracę, czy średnie wynagrodzenia absolwentów danego kierunku wskazywano także jako stosowny syntetyczny wskaźnik oceny parametrycznej uczelni jako jednostki naukowej.

Kwestią kontrowersyjną w odniesieniu do oceny pracowników naukowych było uwzględnianie w niej działalności administracyjno-organizacyjnej. Nieliczne głosy, które ten problem podniosły, rozłożyły się dokładnie po równo między zwolenników i przeciwników oceniania na podstawie działalności na szczeblach kierowniczych. Z jednej strony wskazywano, że *„nie należy doceniać materialnie szczególnie wysoko tego, że ktoś chciał zrezygnować w znacznej mierze z kariery naukowej i poświęcić się sprawom organizacyjnym (czyli zostać np. dziekanem)”*, a naukowców oceniać za działalność naukową i ewentualnie dydaktyczną, by ograniczyć możliwość pomnażania punktów. Z drugiej strony wskazywano na potrzebę docenienia pracy na rzecz rozwoju także infrastrukturalnego macierzystej jednostki (organizację pracy i zajęć w Katedrach, zakup aparatury, remonty, tworzenie i rozbudowa ośrodków naukowych: bibliotek, archiwów, pracowni itp.) postulując, by doceniona została *„nie tylko naukowa sfera, ale także zaangażowanie i poświęcenie dla dobra danej jednostki”*.

Oddzielną, choć wcale nieczęsto podnoszoną kwestią, związaną z systemem ocen pracowników naukowych, było jego powiązanie z wynagrodzeniami. Postulaty dotyczyły zarówno pracowników dydaktycznych, gdy wskazywano na potrzebę *„powiązania na przykład wyników ankiet z oceną/wynagrodzeniem pracowników dydaktycznych”*, jak i ogólnie całego środowiska naukowców. Wskazywano konieczność uzależnienia wynagrodzenia od wyników naukowych i *„zdecydowane powiązanie osiągnięć naukowych oraz umiejętności zdobywania funduszy na*

badania z zarobkami pracowników”, podkreślając motywacyjny czynnik bodźców ekonomicznych i fakt, że „proporcjonalny podział pieniędzy na podwyżki obraża i zniechęca aktywnych” oraz skutkować może „drenażem mózgów”.

MODEL KARIERY NAUKOWEJ

System awansu kadry naukowej w Polsce stanowił do pewnego stopnia odrębny wobec systemu ocen pracowników kompleks zagadnień. Jako „archaiczny”, „skostniały”, „niewydolny”, „nadmiernie rozbudowany i sformalizowany” system stopni naukowych i awansów zawodowych określany był zwłaszcza przez bardzo liczne grono zwolenników „likwidacji habilitacji”. Krytykowana za opóźnianie osiągania samodzielności naukowej do wieku, gdy przestaje się być najbardziej twórczym, wydłużanie ścieżki kariery, ograniczanie możliwości zatrudniania na stanowisku kierowniczym, hamująca rozwój naukowy jednostki i tym samym rozwój nauki jako takiej, promująca kumoterstwo i układy feudalne habilitacja jawi się zwłaszcza „młodszym” pracownikom naukowym (magistrom i doktorom, w różnym wieku) jako kluczowa bolączka polskiego modelu kariery naukowej. Hasłowym postulatem jej zniesienia towarzyszyły jednak także propozycje bardziej konstruktywne, gdzie wskazywano na stosowność jej likwidacji pod warunkiem jednakże wprowadzenia wyższych wymagań wobec doktoratów, a w przypadku ubiegania się przez doktorów o wyższe stanowiska wprowadzenia prawdziwych konkursów, w których brane byłyby pod uwagę: dorobek naukowy (mierzony „impaktowanymi” publikacjami, liczbą cytacji), osiągnięcia organizacyjno-dydaktyczne, opinie międzynarodowe. Jak zauważa jeden z respondentów:

„Zdaję sobie sprawę, że za zniesieniem habilitacji jest duża grupa „starszych” ok. 50-letnich doktorów, którzy nie mają wystarczającego dorobku naukowego i którzy już takiego dorobku nie są w stanie uzyskać. Jednakże w ich wypadku zniesienie habilitacji i surowe kryteria konkursowe i tak uniemożliwiają im staranie się o wyższe stanowiska.”

Pojawiały się także propozycje „alternatywne”, dotyczące określonych dziedzin na przykład propozycja, by w „w instytutach badawczych lub badawczo-technicznych zamiast bardzo dobrej habilitacji żądać komisyjnej oceny dorobku naukowego, innowacyjności kierunku badań i uznania na forum międzynarodowym potwierdzonym odpowiednimi opiniami kilku ośrodków międzynarodowych”. Zwolennicy utrzymania habilitacji w mniejszym stopniu skłonni byli chwalić jej zalety i uzasadniać potrzebę jej utrzymywania, mówiąc na przykład o „zachowaniu stopnia dr hab. jako koniecznego do promowania doktorów”. Postulowali raczej ogólnie „kategoryczne odejście od wszystkich pomysłów, zmierzających do obniżenia wymagań do awansów naukowych (np. adiunkci/doświadczeni dydaktycy mogą starać się o stanowisko profesora!)”, koncentrując się co najwyżej na modyfikacjach zaostrzających sposób jej uzyskiwania: jasne, jednoznaczne, ujednolicone kryteria jej nadawania, bezwzględne egzekwowanie terminów i zwalnianie w

przypadku ich niedotrzymania, konieczność obrony poza własnym środowiskiem akademickim, specjalne rady naukowe złożone z wybitnych naukowców z innych ośrodków akademickich i z zagranicy. Postulat upraszczania i dostosowania ścieżki awansu naukowego do standardów zachodnich dotyczył także tytułu profesora, wyrażając się w hasłach zniesienia „profesury belwederskiej” i wprowadzenia stanowiska „profesora kontraktowego” jako likwidującego system „dożywotnich synekur” i odblokowującego awans młodych pracowników (docelowo niehabilitujących się doktorów). Również w tym przypadku pojawiały się głosy przeciwne likwidacji tytułu, starające się wskazywać raczej na konieczność określenia precyzyjnych i jednolitych procedur i standardów oraz „uzewnętrznienia” kryteriów jego nadawania, na przykład poprzez wprowadzenie zagranicznych recenzji. Padły także propozycje pośrednie, na przykład wprowadzenie podziału „na profesorów nadzwyczajnych (za osiągnięcia naukowe) oraz profesorów zwyczajnych (jak „dorobił się” własnej szkoły naukowej)”, a także pomysł skorzystania z rozwiązania niemieckiego i wprowadzenia w naukach technicznych jako warunku uzyskania tytułu profesora (zamiast wcześniejszej habilitacji) „5-letniej pracy w przemyśle (po doktoracie) w tej samej dziedzinie”. Wskazywano także na potrzebę cyklicznej weryfikacji aktywności zawodowej profesorów i ogólnej weryfikowalności tytułu profesora, „szczególnie po przejściu na emeryturę, jeśli osoba ta ma stanowić minimum kadrowe w uczelni”. Do tych dwóch kwestii ograniczało się upraszczanie systemu awansu – w odniesieniu do doktoratu (nie tylko w kontekście likwidacji habilitacji) jednoznacznie postulowano zwiększenie wymogów: poddanie kontroli zewnętrznej poziomu prac doktorskich prowadzonych we wszystkich jednostkach niezależnie od renomy uczelni, konieczność obrony doktoratu poza własnym ośrodkiem, publikacje w recenzowanych, liczących się czasopismach („przynajmniej połowa w zagranicznych”), wprowadzenie obowiązkowych praktyk, uniemożliwienie otwierania przewodów doktorskich po ukończeniu studiów zaocznych. Tłem dla tych postulatów była diagnoza, że „upowszechnienie studiów doktoranckich skutkuje prawdziwą nadprodukcją doktorów, którzy nie mają szans na znalezienie pracy w zawodzie”. Jeden tylko głos postulował „skrócenie studiów doktoranckich poprzez zmniejszenie obciążeń dydaktycznych i przedmiotów do zaliczenia obowiązujących doktorantów – dzięki temu młodzi doktorzy będą w podobnym wieku co doktorzy z innych krajów Europy i będą mieli większą szansę korzystania z programów stypendialnych.

POLSKIE BADANIA W OCZACH NAUKOWCÓW

(KATARZYNA IWIŃSKA)

Jednym z dodatkowych tematów, jakie się pojawiały w wielu odpowiedziach na pytania ankiety była kwestia badań przeprowadzanych w Polsce. Bardzo dużo miejsca poświęcono przede wszystkim utyskiwaniom na finansowanie nauki i badań naukowych: „(...) nikt nie upomina się o fundusze na badania i nikt głośno nie powtarza - a powinno się o tym trąbić - jaki procent PKB idzie na naukę w Polsce, a ile w cywilizowanych krajach”; Krytykowano nieprzejrzyste mechanizmy rozdziału funduszy przeznaczonych na badania oraz niesprawiedliwe rozdzielanie środków: „(...) brak środków na badania naukowe w jednych, wydajnych jednostkach i trwonienie tych środków w innych np. na utrzymanie nieruchomości, rozbudowanej administracji, niewykorzystywanej aparatury, laboratoriów-atrap, etc”; „(...) istniejący system wspiera tworzenie się koleżeńskich układów, a nie promowania wartościowych badań”. Wielokrotnie wskazywano na problem finansowania nauki w ogóle, niskich wynagrodzeń dla pracowników nauki (a szczególności młodej kadry naukowej i naukowo-dydaktycznej): „Zbyt niskie płace wymuszające bylejakość zarówno w nauczaniu (wieloletowość) jak i badaniach naukowych (koncentrowanie się na dydaktyce przynoszącej "łatwiejsze dochody")”. Problemem są zatem niskie wynagrodzenia, ale również brak funduszy dla młodych naukowców (po doktoracie i stażu podoktorskim) na tworzenie własnych grup badawczych. Granty badawcze są bardzo małe, a w konsekwencji badania nie są traktowane priorytetowo, „idą wolno lub nie są prowadzone”. Poza tym, finansuje się głównie małe i niskonakładowe projekty (jedno- lub kilkuosobowe), a nie wielkie konsorcja naukowe. Naukowcy narzekają też na niepisany zwyczaj rezygnacji z wynagrodzeń w grantach oraz ograniczone możliwości finansowania wyjazdów zagranicznych z grantów. Ponadto, brak środków na badania naukowe ogranicza możliwości uczestnictwa w konferencjach naukowych a co za tym idzie – wymianę myśli i monitorowanie bieżących tematów w dziedzinach. Innym słabym punktem jest to, że nie ma w Polsce krajowego finansowania ambitnych projektów międzynarodowych, przez co tracimy szansę na udział w międzynarodowych projektach badawczych. Przykładowo, aby współpracować w ramach europejskich sieci badawczych należy na początku wyłożyć określony wkład finansowy:

„Badania podstawowe prowadzone są w wielonarodowych zespołach o globalnym zasięgu, gdzie grupy narodowe wnoszą wkład intelektualny i FINANSOWY do wspólnych niezwykle kosztownych przedsięwzięć. Polacy mogą wnosić jedynie ten pierwszy i dlatego poszczególni uczeni najczęściej reprezentują siebie a nie Polskę”.

Osoby, które odpowiadały na pytania ankiety – szczególnie naukowcy dziedzin ścisłych lub zajmujący się badaniami technicznymi – narzekali również na dodatkowe problemy

wynikające z braku finansów. Twierdzili, że jakość polskich badań jest słaba między innymi z powodu braku dobrej infrastruktury: „(...) nie jesteśmy w stanie kupić aparatury, aby nadać za rozwojem nauki światowej. Nasze badania stają się anachroniczne”. Kilka badanych zwróciło uwagę na fakt, że niewielkie pieniądze wydawane regularnie instytutom badawczym bywają marnotrawione na cele niebadawcze, ponieważ nie można za nie kupić dobrej aparatury: „nie da się zaoszczędzić na mercedesa, odkładając po 1000 zł co miesiąc”. Skrytykowano też biurokratyczny podział materiałów: „Problem w tym, że zakupy materiałów z danej grupy materiałowej (według pewnej klasyfikacji) z pominięciem ustawy o zamówieniach publicznych nie mogą przekroczyć 6 tys. EURO (na całą uczelnię w skali roku). Na Politechnice Warszawskiej pracuje ok 2500 osób, powiedzmy że połowa to naukowcy, którzy coś robią w laboratoriach więc wychodzi 5EUR na osobę (20PLN z danej grupy materiałowej w skali roku). Oczywiście z danej grupy materiałowej nie korzystają wszyscy, ale przekroczyć ją jest bardzo łatwo, bo inni chcieliby kupić np. pięć razy w roku za kwoty np. 500PLN, co oczywiście jest kwotą śmieszną do organizowania przetargu na dostawę tych materiałów”. Zwrócono także uwagę na brak wsparcia badań naukowych przez polski przemysł i różnego rodzaju firmy prywatne (bardzo niewiele źródeł pozabudżetowych na stypendia dla młodych naukowców). To z kolei wiąże się ogólnie z powiązaniem nauki (szczególnie nauki ścisłe i techniczne) z biznesem; powinno się stworzyć mechanizmy, aby z kolei nauki humanistyczne (i obrona dziedzictwa kulturowego) były nie tylko finansowane przez państwo, ale też sponsorowane przez biznes. Jednakże w opiniach polskich naukowców problem ze słabością polskich badań naukowych nie sprowadza się tylko do spraw finansowych. Wskazano także na: „nieuctwo profesury” (która nie czyta literatury obcojęzycznej), słabe rozpowszechnianie rezultatów badań (szczególnie z humanistyki), brak anglojęzycznych przekładów, brak programów naukowo-badawczych opartych na współpracy z zagranicą i dublowanie tematów badawczych. Podsumowując, największym problemem nauki i badań – poza brakiem środków finansowych – jest zamknięcie w polskim środowisku i brak wymiany myśli z badaczami z zagranicy: „Akceptacja pozorów, setki (tysiące) nikomu nie potrzebnych prac przyczynkarskich są powszechnie przedstawiane jako dorobek naukowy w "-nastu" dziedzinach "nauki", która nie ma żadnego dalszego obiegu czy to krajowego czy międzynarodowego...”

PAN I KBN

Okolo połowy uczestników badania krytykowało też funkcjonowanie Komitetu Badań Naukowych (teraz MNI) lub Polskiej Akademii Nauk. Poza wyżej wymienionymi problemami, krytyka KBN dotyczyła niejasności (niejednoznaczności) w ocenie projektów badawczych oraz braku finansowania grantów przygotowanych przez doktorów:

„młody (...) dr jest bez szans w konkursie o granty bez zawiązania koalicji z profesorami z dużym dorobkiem”. A przecież zdolność prowadzenia projektów badawczych mają nie tylko wybitni profesorowie:

„ (...) [ważna jest] umiejętność pracy w dużych wielokierunkowych zespołach badawczych (grantowych), a prowadzący wcale nie musi być "nobilistą" tylko po prostu jest dobrym organizatorem (menadżerem)”.

Zmiany usprawnienia finansowania badań naukowych przedstawiano w następujący sposób: „- znaczne skrócenie okresu od złożenia wniosku o grant do wpłynięcia pieniędzy na konto jednostki naukowej (teraz jest to 9-10 miesięcy!!!) - jasne kryteria przyznawania grantów, osobno sformułowane dla każdej z dziedzin. - po każdym konkursie publikowanie (w internecie) tytułów przyjętych wniosków wraz ze streszczeniami - zlikwidowanie "kosztów pośrednich": w chwili obecnej do wnioskowanej kwoty dodaje się 30%, które pochłania jednostka naukowa. Być może w pewnych naukach jest to uzasadnione (np. gdy jednostka naukowa udostępnia laboratoria do przeprowadzenia badań), jednakże w większości przypadków nie ma żadnego po temu powodu (matematyka, informatyka i fizyka teoretyczna, nauki humanistyczne itd). Dla porównania, w Holandii naukowiec który dostaje grant OTRZYMUJE dodatkowe środki ze swojej uczelni”. Innego rodzaju problemem wydaje się Polska Akademia Nauk. Naukowcy wyrażali zdanie, że badania naukowe powinny być prowadzone w ramach uczelni i uniwersytetów, pozostawiając tylko bardzo wyspecjalizowane placówki (instytuty czysto badawcze), które mają konkretne zadania, np. służba meteorologiczna, obserwatoria sejsmiczne, standardy czasu. Jednym z przekonujących argumentów jest taki oto głos w tej sprawie: „Podstawową rolą nauki w kraju na poziomie rozwoju Polski jest EDUKACJA kadr na światowym poziomie. Badanie naukowe prowadzone na światowym poziomie powinny być z naszego punktu widzenia INWESTYCJĄ w to, by nauczyciele akademicy rzeczywiście uczyli na poziomie światowym i przekazywali wiedzę rzetelną i opartą na najnowszych badaniach. Wydawanie pieniędzy na prowadzenie nauki dla nauki jest WYRZUCANIEM pieniędzy podatników. Dlatego należy włączyć wszystkie instytuty PAN (i państwowe) zajmujące się badaniami podstawowymi w struktury akademickie”. Zaproponowano także, aby PAN pozostał jako „instytucja wirtualna”, czyli taka, która będzie finansować konkretne badania.

REKOMENDACJE I PROPOZYCJE BADACZY

Wśród wielu różnorodnych pomysłów dotyczących „naprawy jakości badań w Polsce” były propozycje ogólne, takie jak:

„Zmienić sposób wyboru Ministra Nauki oraz wyboru osób decydujących o przyznawaniu pieniędzy na badania (...)”, „Odróżnić badania podstawowe od badań stosowanych tak, aby obie formy pracy naukowej mogły być praktykowane”, „Ustalić w końcu jasne reguły finansowania projektów naukowych”, oraz trochę bardziej szczegółowe, np: „(...) znieść dyktaturę księgowych i biurokratów, uprościć system przyznawania środków na badania i ujawnić kryteria oceny wniosków”.

Najwięcej rekomendacji dotyczyło oczywiście – zgodnie z liczbą narzekań – spraw finansowych. Niekiedy respondenci podawali bardzo konkretne pomysły, np.: wyciągnięcie badań naukowych z ustawy o zamówieniach publicznych:

„W związku z tym, że każde stanowisko badawcze jest indywidualne i jednostkowe (jak w żadnej innej gałęzi gospodarki) nie kupuje się materiałów hurtowo. Biorąc pod uwagę wspomniane materiały magnetyczne, to każdy z badaczy (na całej uczelni) potrzebuje innego typu materiału (w sensie składu chemicznego) i innych wymiarów i zakupy w ramach przetargu będą utrudnione. Często jednak nie ma nawet firmy zainteresowanej przetargiem na dostawę materiałów. Chce zaznaczyć, że wydatkowanie wszelkich środków w ramach grantów badawczych krajowych i międzynarodowych są kontrolowane i raporty są szczegółowo sprawdzane”.

„Zakup materiałów raz na pół roku w trybie przetargu jest jednak niemożliwy od strony praktycznej do przeprowadzenia (proponuję tu pewien rekonesans po uczelniach) jak i bardzo spowalniający proces badawczy, np. jeśli tuż po przetargu zepsuje się stanowisko dydaktyczne, to jest ono wyłączone z procesu dydaktycznego do następnego przetargu, chyba że jest to niewielka usterka i element nie jest kosztowny i można dokupić go ze środków prywatnych (czasami i takie rzeczy się robi)”.

Generalnie większość osób wypełniających ankietę proponowała uelastyczenie planowania wydatków na projekty badawcze oraz swobodę w podejmowaniu tematów badań, jeśli badacz (lub zespół) uzyska na nie grant. Warto jest wydzielić aktywne placówki (zespoły badawcze, katedry, instytuty), aby nie stosować „odpowiedzialności zbiorowej”. Naukowcy chcą także połączenia wyników prac (np. znakomita ocena grantu, liczba publikacji) z konkretnymi korzyściami materialnymi dla zespołu realizującego grant oraz stworzenia proporcjonalnego algorytmu do oceny pracy naukowej, tj. badawczo-dydaktycznej: *„właściwe finansowanie działalności dydaktycznej i naukowej (na odpowiednim poziomie) według opracowanego algorytmu uwzględniającego zarówno osiągnięcia dydaktyczne, jak i naukowe”.*

Wśród postulatów pojawiła się też wskazówka, żeby z budżetu finansować tylko badania podstawowe (ew. strategiczne, np. energetyka), natomiast badania stosowane byłyby finansowane przez biznes, jeśli stworzono system zachęt finansowych dla firm (badania w tematyce potrzebnej tym firmom): *„Jest biurokratycznym złudzeniem, że rozwój przemysłu wysokich technologii można zadekretować i stworzyć finansując badania "stosowane"”. Naprawdę rewolucyjne nowe technologie tworzone są niejako przy okazji badań podstawowych - ich powstania, ani zastosowań wyników badań nie można przewidzieć na etapie pisania wniosku badawczego. Jeżeli wynik badań można przewidzieć przed napisaniem wniosku, to takie badania nie są nauką. W wyniku takich badań powstać mogą powstawać co najwyżej udoskonalenia istniejących rozwiązań. Takie badania powinny być prowadzone wyłącznie na zamówienie konkretnego odbiorcy i finansowane z budżetu przeznaczanego na wspieranie przemysłu. Dlatego należy zaprzestać finansowania projektów*

"wdrożeniowych / rozwojowych / celowych" z budżetu nauki - właściwym źródłem finansowania takich projektów jest biznes".

Dodatkowo wymieniano propozycje:

- „*Otwarte konkursy na przedsięwzięcia naukowo badawcze dla zespołów interdyscyplinarnych, o których celowości powinny decydować gremia zainteresowane wdrożeniem wyników badań*”;
- Zwiększenie udział młodych pracowników naukowych w pracach badawczych (i w podejmowaniu decyzji dotyczących planowanych badań);
- „*Zwiększenie nakładów na naukę poprzez wygenerowanie kompleksowych problemów do rozwiązania przez naukę i związanych z nimi nakładów finansowych*”;
- Stworzenie kompleksowych programów badawczych (i funduszy), które zmuszą organizacje naukowe do współpracy;
- „*Powiązanie aktywność badawczą z praktyką społeczno-gospodarczą*” (biznesem);
- „*Badania stosowane powinny być jasno zdefiniowane i finansowane przez odbiorców*”.

INSTYTUCJE (IWONA KAMIŃSKA, SZYMON PLUCIAK)

POLITYKA

W wypowiedziach badanych dotyczących instytucji nie obyło się bez nawiązań do polityki jako źródła wszelkich problemów w strukturze i działaniu instytucji nauki polskiej. Nauka, w którą wpisana jest obiektywność i racjonalność nie powinna być kierowana ideologią, ani chwilowymi rozgrywkami politycznym. Niestety wielu ankietowanych wylicza wiele sytuacji, w których polityka stara się wpływać na działalność naukową. W sytuacji aktualnej, gdy ministerstwo rozdziela pieniądze na naukę, wiele osób uwzględnia w swojej pracy interes polityczny. Prezentowanie stanowisk zaczniemy od postulatu, który pojawiał się obok wszystkich zarzutów i przykładów najczęściej. Respondenci narzekają, oczywiście oprócz niskich funduszy, na brak stabilności zapewniającej ciągłość systemu finansowania nauki. Stały system i przewidywalność finansowania dawałaby możliwości opracowywania wieloletnich strategii dla naukowców i całych ośrodków:

„(...)nieczytelna polityka MNiSzW przyznawania środków statutowych instytutom (brak jawnego jednoznacznego algorytmu i majstrowanie przy algorytmie w zależności od rozkładu sił u źródeł rozdziału środków finansowych.”

Pojawiają się również wypowiedzi, które dotyczą nie rozumienia przez polityków przewidywalności i obiektywności budżetu naukowego. Zdaniem respondentów, politycy dążą jedynie do krótkoterminowych i spektakularnych kompromisów. Pojawiało się wiele zarzutów dotyczących niezrozumienia roli jaką pełni nauka w państwie. Dotyczyły one przede wszystkim bagatelizowania jej roli, pomijania w strategiach rozwoju państwa oraz istotności przy rozdzielaniu finansów.

„Hamulcem jest przede wszystkim krótkowzroczność polityków, którzy nie rozumieją, że edukacja może stać się podstawą trwałego, zdrowego rozwoju we współczesnym świecie.”

Niektórzy wręcz z pogardą i złością wypowiadają się o ignorancji polityków. Wytykane im jest niskie wykształcenie, pochodzenie oraz interesowność. Polska Nauka narzeka na brak jakiegokolwiek długoterminowej strategii rządowej. Naukowcy nie wiedzą na jakich specjalistów jest popyt w państwie, a co za tym idzie jakich należy kształcić na uczelniach, ani nie potrafią sami ułożyć sobie strategii zawodowej i naukowej. Próby poszukiwania pieniędzy na nauki podstawowe poza budżetem większość badaczy uważa za fikcję. Według nich sponsorzy nie są chętni do finansowania badań, które nie są stricte konkretnymi projektami.

Te opinie pokazują również po części kondycję samego środowiska naukowego. Nie ma jasnego ośrodka, wspólnego zdania czy jednolitego projektu propozycji zmian.

„Obok oczywistych przyczyn politycznych najważniejszym problemem jest brak solidarności środowiska naukowego i brak forum do spokojnej i obiektywnej dyskusji o problemach środowiska.”

Już samo wypracowanie jednolitego zdania środowiska naukowego mogłoby umożliwić lobbing w sejmie za zmianami w budżecie, czy za konkretną reformą nauki w Polsce. Niestety całą prognozę psuje ogólne zniechęcenie i pesymizm dotyczący sytuacji politycznej w Polsce. Wielu respondentów wyliczenie propozycji zmian podsumowywało stwierdzeniem, że wszystko wydaje się niemożliwe do dokonania z uwagi na względy polityczne.

„W tym klimacie politycznym przeprowadzenie jakichkolwiek porządnym reform (w jakiegokolwiek dziedzinie, przez którekolwiek zwycięskie ugrupowanie) wydaje się mało prawdopodobne.”

BIZNES

W kwestiach szeroko związanych z biznesem udało się zaobserwować kilka głównych problemów. Ważny okazał się problem braku wsparcia badań naukowych przez przemysł oraz firmy prywatne. Postulowano, żeby zachęcić inwestorów, np. przemysłowców, firmy prywatne oraz prywatnych przedsiębiorców do finansowania nauki poprzez programy stypendialne.

„Zachęcić przemysł, firmy prywatne i prywatnych sponsorów do finansowania nauki poprzez: a) określone programy stypendialne dla młodych ludzi, b) zlecenie rozwiązania konkretnych problemów badawczych itp.”

Uczelnie nie są także atrakcyjne dla przemysłu pod względem nowoczesnych technologii. Wiele osób wspominało w swoich wypowiedziach o tym, że brakuje w strukturach uczelni osoby, która miałaby wykształcenie managerskie i mogłaby w tym kierunku zarządzać uczelnią. Natomiast zarzutem wobec mediów jest to, iż nie informują one społeczeństwa o rzeczywistym wpływie badań naukowych na życie codzienne. Przedstawiono także wiele konkretnych rozwiązań dotyczących naprawy sfery związanej z biznesem. Żeby rozwiązać problem braku wsparcia finansowego badań naukowych przez przemysł i firmy prywatne należy wprowadzić szereg ułatwień dla firm, takich jak odpisy podatkowe czy różnego rodzaju ułatwienia inwestycyjne.

„(...) [należy] spowodować rzeczywistą współpracę nauki z firmami poprzez odpowiednie odpisy podatkowe i ułatwienia inwestycyjne - czy w Polsce jest jakaś szkoła lub instytut zbudowane z prywatnych funduszy?”

Sugerowano także ulgi podatkowe dla osób zakładających firmy wykorzystujące osiągnięcia polskich naukowców, a także ulgi dla firm zdobywających pieniądze na naukę z Unii Europejskiej. Wzorem USA postulowane jest połączenie biznesu i nauki przy pełnej kontroli antykorupcyjnej i transparentności. Wnioskowano jednocześnie wydzielenie badań naukowych z ustawy o zamówieniach publicznych. Bardzo widocznym problemem okazał się brak współpracy między uczelniami a biznesem, co wpływa na niedostosowanie programów nauczania do potrzeb rynku. Poza tym brak współpracy sfery nauki ze sferą biznesu, czego przejawem jest wspomniane niedostosowanie programów nauczania do rzeczywistych potrzeb rynku oraz nieumiejętność wykorzystania nowych pomysłów i innowacji w praktyce. Rozwiązaniem jest prowadzenie badań odpowiadających zapotrzebowaniu firm, które mogłyby wdrażać ich wyniki w produkcji. Proponowano wprowadzić „model mieszany”, polegający na jednoczesnym zatrudnieniu kadry akademickiej na uczelni i w biznesie. Wzorem Wspólnoty Europejskiej wnioskowano stworzenie możliwości pracownikom naukowym do tworzenia nowoczesnych firm prywatnych w oparciu o laboratoria badawcze uczelni państwowych.

PRAWO

Według osób, które w Polsce zajmują się nauką, niedawna reforma szkolnictwa podstawowego, gimnazjalnego i ponadgimnazjalnego była antypaństwowa. Natomiast ustawa o szkolnictwie wyższym oceniana jest bardzo różnie. Z jednej strony zostaje podana jako pozytywny przykład ustawy, z drugiej strony jednak oceniana jest negatywnie; warto tu przytoczyć jeden z komentarzy na ten temat:

„Ustawa o szkolnictwie wyższym, w tym m.in. warunki jakie musi spełniać uczelnia, aby kształcić magistrów (wymagana jest określona liczba dr hab, dr, nie ma natomiast mowy o specjalistach-praktykach czyli osobach posiadających konkretną wiedzę co prowadzi do tego, że profesorowie mówią o rzeczach już nieaktualnych, nieprzystających do rzeczywistości).”

Zarzutem wobec obecnego stanu instytucji jest zbyt wysokie sformalizowanie i nałożone regulacje prawne, takie jak sztywne punktowanie, przeliczniki czy limity. Także bardzo negatywnie oceniane są programy studiów, a właściwie brak sformułowanych programów, które obejmowałyby trzystopniowy system – licencjat, studia magisterskie oraz studia doktoranckie. Respondenci narzekali także na uregulowania prawne dotyczące finansów, a konkretniej, iż ZUS płacony od umowy o dzieło wykonywanej dla rodzimej uczelni jest zbyt wysoki, co powoduje, że bardziej opłaca się pracować dla innej uczelni niż rodzimej. Co za tym idzie – przyczyniać się to rozwoju tej pierwszej. Problemem związanym z systemem oceniania jest kwestia niekompatybilności polskiego systemu punktów ECTS z systemem w Unii Europejskiej. Niejedna osoba mówi natomiast o tym, że błędem było zniesienie egzaminów na studia: *„Zatrącanie autonomii uczelni, zupełnie niepotrzebne zasady znoszące egzaminy na wyższe uczelnie. Matura to*

jedno, studia to drugie.” Stąd wniosek, żeby wprowadzić obowiązkowy egzamin wstępny na studia zarówno do państwowych, jak i prywatnych uczelni Czytając ankiety można było zetknąć się z sugestią, że należy pozwolić na wprowadzenie na uczelnie programów autorskich, a co za tym idzie zmiany w minimach programowych. Postulowano konwergencję praw szkolnictwa prywatnego z państwowym Jednym z wniosków jest wprowadzenie zmian w obowiązującym w Polsce systemie bolońskim, polegających na możliwości studiowania na drugim poziomie pokrewnego kierunku, a co za tym idzie ustalenie listy kierunków pokrewnych. Można było także zauważyć postulaty, że należy wprowadzić restrykcyjne prawo przeciw osobom popełniającym plagiat, Nie pojawiły się jednak propozycje owych restrykcji. Za konieczne uznano zmiany w przepisach podatkowych mówiące o tym, że naukowiec powinien mieć prawo wliczać do kosztów uzyskania przychodu zakup książek i urządzeń naukowych niezbędnych do pracy. Także za konieczne uznano wyłączenie materiałów niezbędnych do badań naukowych spoza ustawy o zamówieniach publicznych.

„W trybie natychmiastowym należy wyłączyć zakupy materiałów niezbędnych do badań naukowych spod działania ustawy o zamówieniach publicznych (nie mam tu na myśli aparatury, oprogramowania, komputerów i innych dóbr, których zakup raz , dwa razy w roku pozwala z powodzeniem na stosowanie ustawy). Zakup materiałów raz na pół roku w trybie przetargu jest jednak niemożliwy od strony praktycznej do przeprowadzenia (proponuję tu pewien rekonesans po uczelniach) jak i bardzo spowalniający proces badawczy.”

ADMINISTRACJA I BIUROKRACJA

Głównym problemem dotyczącym sfery administracyjnej okazała się zbyt rozbudowana biurokracja utrudniająca sprawne funkcjonowanie na uczelni. Procedury księgowo są przestarzałe, co powoduje opieszałość i problemy dotyczące choćby zakupu sprzętów czy literatury. Często takie zakupy dokonywane są poprzez przetargi, co rodzi pole do korupcji.

„Biurokratyzacja uczelni (zakup materiałów i aparatury często oparty na przetargach, które stają się w istocie polem do korupcji; zakupy niezbędnego sprzętu ciągną się latami, materiały są kupowane po zawyżonych cenach; decyzje o banalnych sprawach musi podejmować/podpisywać dziekan - kompetencje powinny zostać przekazane częściowo na poziom instytutów).”

Wiele razy pojawił się również problem starych układów, nepotyzmu czy koligacji rodzinnych pracowników administracji z władzami uczelni. Według respondentów powinna być rozdzielona funkcja dyrektora finansowego od dyrektora naukowego. Oddzielną funkcję powinien pełnić dziekan, który byłby pracownikiem administracji z odpowiednim wykształceniem. Wysuwającym się wnioskiem z wypowiedzi jest, iż należy wprowadzić kadencyjność także przy obsadzaniu kierownictwa administracyjnego. Postulowano zmniejszenie liczby pracowników administracji na

uczelniach. Proponowano nawet, żeby administracyjno-techniczną stronę wzięło na siebie Ministerstwo Edukacji. Koniecznym rozwiązaniem jest uproszczenie przepisów, w celu zmniejszenia obciążenia pracowników naukowych funkcjami administracyjnymi.

„Zmniejszyć obciążenie pracowników naukowych pracami administracyjnymi poprzez maksymalne uproszczenie przepisów.”

Natomiast osoby sprawujące funkcje administracyjne powinny pełnić rolę usługową, a nie „kontrolno-roszczeniową”.

PLACÓWKI BADAWCZE

Osoby opisujące obecną kondycję polskich placówek badawczych wskazują na ich znaczne upolitycznienie, fikcyjność konkursów czy też zbyt skostniałe struktury administracyjne. Pojawiło się bardzo wiele głosów odnośnie tego, w jaki sposób zreorganizować polskie placówki badawcze. Najlepiej zlikwidować bądź przekształcić te, które nie mają dorobku naukowego czy wdrożeń. Pojawiły się głosy, że: *„(...) zdarza się, że w słabych Instytutach są dobre zespoły badawcze. Należałoby też wydzielić te placówki, lub co najmniej wybrane Zakłady, Katedry itp., w obrębie większych jednostek, których główną funkcją byłaby dydaktyka.”* Proponowano stworzenie ogólnokrajowej bazy danych pracowników szukających pracy, wzorem innych krajów zachodnich. Przedstawiono wiele rozwiązań odnoszących się do samej struktury Polskiej Akademii Nauk. Po raz kolejny wnioskowano zmniejszenie administracji, a PAN należałoby przekształcić w towarzystwo naukowe, co wiąże się z zasadniczą zmianą ustawy o PAN. Wysuwano propozycje likwidacji instytutów naukowych PAN, z drugiej strony pojawiły się głosy, że wybrane instytuty, które mają dużą renomę, powinny otrzymać status instytutów państwowych. Chciano wykluczenia wieloletowości dla członków rzeczywistych i korespondentów PAN, połączonego z przynajmniej stu procentowym wzrostem płac pracowników naukowych. Postulowano o wniesienie ograniczenie wiekowego dla członków PANu. Jednocześnie grupa respondentów uważała, iż nie warto naprawiać PAN, należy ją zlikwidować z jednoczesnym przeniesieniem pracowników na uczelnie. Włączenie pracowników PAN w proces dydaktyczny wydaje się jednym z priorytetowych zadań zarówno osobom chcącym rozwiązać PAN, jak i tym, które są jedynie za jego restrukturyzacją. Jednym z rozwiązań jest połączenie większości instytutów PAN z instytutami uczelni. W każdym mieście, w którym istnieje zespół instytutów PAN powinien zostać on przyłączony bądź zamieniony w nowy uniwersytet. Innym rozwiązaniem jest utworzenie wspólnie uniwersytetu PAN, który byłby konkurencją dla istniejących uczelni. *„Placówki PAN powinny utworzyć wspólnie Uniwersytet PAN, stanowiący potrzebną dla istniejących Uniwersytetów konkurencję, potwierdzając to sukcesy już powstałych przy Polskiej Akademii Nauk Szkół”.* Jeszcze innym rozwiązaniem jest pomysł, żeby umożliwić okresowe przechodzenie badaczy z uczelni do Instytutów PAN i odwrotnie. Ostatnią rzeczą o której warto wspomnieć, jest pomysł budowania

ośrodków badawczych przy uczelniach w tych dziedzinach, w których kadra jest aktywna w skali międzynarodowej (placówki na kształt Instytutów Maxa-Plancka).

WSPÓŁPRACA Z ZAGRANICĄ (AGATA GRUSZECKA)

DIAGNOZA SYTUACJI

Współpraca zagraniczna jest oceniana bardzo negatywnie przez respondentów. Jedyne trzykrotnie badani oceniali współpracę zagraniczną jako „dość dobrą” lub „bardzo dobrą”, natomiast z drugiej strony kilka razy pojawiły się wypowiedzi, że taka współpraca nawet nie istnieje. Zwykle charakteryzuje się ona niskim poziomem jakościowym i ilościowym. Najczęściej wskazywanymi czynnikami blokującymi kooperację są kwestie finansowe, bariery językowe oraz brak chęci lub inicjatywy do nawiązywania takiej współpracy, głównie ze strony Polski. Respondenci wskazują również na skutki obecnej sytuacji, czyli między innymi traktowanie nas jako „ubogiego krewnego” w kontaktach międzynarodowych, czy falę emigracji najzdolniejszych, młodych naukowców.

FINANSOWANIE WSPÓŁPRACY:

Kwestie finansowe pojawiają się w prawie każdej wypowiedzi udzielonej przez respondentów. Najczęściej są one określane jako „*żenujący brak dofinansowania*”. Problemy ekonomiczne współpracy zagranicznej pojawiają się na kilku poziomach: Wyjazdy (stypendia, staże, konferencje, zjazdy, badania) - brak jest pieniędzy przeznaczanych na wyjazdy zagraniczne naukowców, co uniemożliwia podjęcie dodatkowych badań, nawiązywanie kontaktów zagranicznych, czy też aktywny udział w projektach międzynarodowych. W tej sytuacji naukowcy są zmuszeni sami finansować swoje wyjazdy bądź z nich rezygnować.

„Każdy wyjazd finansuję przynajmniej w części (a czasem w całości) z pieniędzy własnych, większość finansowania pochodzi od strony zapraszającej.”

Do tego dochodzą „*skromne stawki diet na wyjazdy*” oraz coraz większe kłopoty z finansowaniem pobytów w placówkach zagranicznych młodych naukowców (młodych „post-doc”). Większość respondentów zwracało uwagę na brak wyposażenia laboratoriów, placówek naukowych według standardów europejskich, brak oryginalnej aparatury naukowo-badawczej, przestarzałą technologię, która uniemożliwia zestawianie wyników we współpracy z placówkami zagranicznymi. Ponadto kilkakrotnie pojawiły się skargi na warunki lokalowe instytutów badawczych. Brak przestrzeni, brak dostępu do komputera, fachowej literatury – to tylko niektóre z wymienianych kwestii. Budzi to wstyd i zażenowanie w sytuacji, gdy Polscy naukowcy stykają się bezpośrednio z gośćmi z zagranicy.

„Niedługo wracam do Polski, wciąż jednak pracuje nad szeregiem projektów z naukowcami z różnych części świata. Niedawno znajomy wykładowca z Japonii zaoferował, że przyjedzie do

Warszawy, żeby skończyć nasz projekt. Byłabym wdzięczna gdybym mogła zaoferować mu biuro, komputer i dostęp do literatury naukowej w mojej katedrze. Niestety nie wydaje się to możliwe ze względu na brak przestrzeni w budynku.”

Poza problemami z wyjazdami oraz z przestarzałą aparaturą, brakuje również pieniędzy, aby zapraszać gości zagranicznych. Dominuje myślenie, że Polska jest zbyt uboga, aby finansować udział i pobyt obcokrajowców w wykładach, konferencjach (tzw. "visiting professor"): *„Nierówność stron. Czy polska państwowa uczelnia może zaoferować atrakcyjne warunki zagranicznym pracownikom?”*

Kolejną grupą problemów związanych z finansowaniem współpracy zagranicznej jest wadliwe rozdzielanie pieniędzy. Sporo środków jest marnowanych albo niewłaściwie zagospodarowywanych ze względu na istniejący system rozliczeń - konieczność zwracania środków niewykorzystanych w danym roku. Poza tym duży wpływ mają na to regulacje wewnątrz uczelniane – kiedy np. zdobyte granty nie trafiają bezpośrednio do wnioskodawcy, kiedy pieniądze wykorzystywane są na finansowanie administracji, albo istnieje możliwość wykorzystania grantów uniwersyteckich tylko w wydawnictwie uniwersyteckim. Zdarzają się także przypadki, że fundusze są wydawane na wyjazdy reprezentacyjno-organizacyjne, wręcz nazywane przez respondentów turystycznymi, starszych osób, zamiast na wyjazdy badawcze młodych naukowców.

KWESTIE ORGANIZACYJNE WSPÓŁPRACY ZAGRANICZNEJ:

Formalności i zawiła biurokracja to kolejny, zdaje się nieunikniony aspekt współpracy zagranicznej. Respondenci podkreślają, że procedura wyjazdu za granicę czy też przyjęcia obcokrajowca w Polsce jest bardzo skomplikowana. Nie ma przy tym żadnego wsparcia administracyjnego ze strony innych organów na uczelni:

„Pracownik dydaktyczny musi wypełnić przynajmniej 3 formularze, sam załatwia noclegi i ‘zebra’ o pieniądze na diety dla siebie i przejazdu w terenie.”

Znamienite jest to, że brak wsparcia administracyjnego może wynikać nie tyle z braku chęci, co z braku doświadczenia i umiejętności np. w rozliczaniu grantów badawczych:

„W mojej ocenie pracownicy naukowcy dają sobie doskonale radę we współpracy międzynarodowej natomiast dużą słabością w Polsce jest brak profesjonalnej obsługi grantów europejskich. Główna księgowa dużej jednostki badawczo-rozwojowej zatrudniającej ponad 1000 osób, nie zna języka angielskiego, jej personel również nie i oczywiście nie jest w stanie poprowadzić strony finansowej grantu zgodnie z przepisami Unii Europejskiej.”

BARIERY JĘZYKOWE I ZNAJOMOŚCI OBSŁUGI KOMPUTERA, INTERNETU:

Kwestie związane z językiem pojawiały się bardzo często w wypowiedziach respondentów. Co ciekawe, na problemy w posługiwaniu się językiem obcym oraz w obsłudze komputera przez

kadre w średnim i starszym wieku zwracali uwagę najczęściej młodszy pracownicy naukowcy. Wielokrotnie wspomniano o nieznajomości języka angielskiego (i żadnego innego języka obcego) lub też braku możliwości „odświeżenia”, podszkolenia znajomości języka, np. w postaci bezpłatnych kursów. Nauka języka obcego możliwa jest jedynie „na własną rękę, za własne pieniądze”. Nieznajomość czynna języków obcych utrudnia wielu naukowcom publikowanie i promowanie własnych osiągnięć. Związana jest z tym również niska aktywność w dyskusjach plenarnych na konferencjach zagranicznych. Poza tym zauważona została również ograniczona umiejętność znacznej części kadry profesorskiej posługiwania się Internetem i poczta elektroniczną:

„im starsi tym gorzej, często maile pozostają tygodniami bez echa, niektórzy mają stale przepełnione skrzynki pocztowe”

BRAK CHĘCI I INICJATYWY NAWIĄZYWANIA LUB PODTRZYMYWANIA WSPÓŁPRACY:

Problem braku chęci i inicjatywy nawiązywania, a potem podtrzymywania współpracy jest trzecią, po problemie ekonomicznym, najczęściej powtarzaną kwestią dotyczącą współpracy zagranicznej. Z jednej strony zwracano uwagę na „polską naturę” czyli na to, że *„Polacy nadal są mało mobilni, ale to wina naszych dziejach ostatnich, przywiązanie do ziemi, do rodziny, do domu, do miejsca pracy.”* Poza tym krytykowano brak umiejętności współpracy z innymi ludźmi, *„ogólne zacofanie w kontaktach z ludźmi o odmiennych podstawach cywilizacyjnych”, które spowodowane jest „słabą wiedzą humanistyczną i niskim poziomem wiedzy językowej i kulturowej”*. Niektórzy respondenci tłumaczyli taką sytuację brakiem wzorców kooperacji, ponieważ dopiero się uczymy nawiązywania i podtrzymywania współpracy. Z drugiej jednak strony wskazywano na konkretne jednostki i organy, które są niechętne nawiązywaniu nowych kontaktów zagranicznych, czy też nie oferują żadnego wsparcia jednostkom, które te kontakty mimo wszystko inicjują. *„Kadra naczelna najczęściej nie zna języków i nie ma czasu na ‘głupoty’ ”*. To jeden z najczęściej pojawiających się zarzutów kierowanych w stronę władz uczelnianych i kierowników katedr. Według części respondentów profesorowie nie angażują się w nawiązywaniu kontaktów międzynarodowych, nie wyjeżdżają z referatami na konferencje międzynarodowe, nie publikują w językach obcych:

„Niechęć niektórych kręgów do publikacji w językach obcych (co na bardziej specjalistycznym poziomie uprawiania nauki powinno stać się standardem), uzasadniania rzekomym patriotyzmem.”

Brakuje jednak nie tylko bezpośredniego zaangażowania profesorów, lecz także chęci wspierania młodszych pracowników naukowych, którzy współpracę międzynarodową podjęli:

„Nieraz na całym wydziale uniwersytetu nie można znaleźć profesora zainteresowanego udziałem w już rozpoczętym projekcie, w praktyce realizują go młodszy nauczyciele akademicy.”

Poza tym kilkakrotnie pojawiło się stwierdzenie, że współpraca zagraniczna jest traktowana tylko i wyłącznie jako prywatna sprawa poszczególnych pracowników i nie jest ona wspierana przez władze uczelni. W związku z tym nie przekłada się również na ocenę jednostek badawczych i ludzi, nie ma praktycznie znaczenia w awansie pracownika.

„Współpraca z zagranicą nie jest częścią programu realizowanego przez daną uczelnię, ale wypadkową inicjatyw i kontaktów indywidualnych. Gdy danemu wykładowcy 'przestaje się chcieć', kontakty zamierają.”

Respondenci zwracali również uwagę na przypadkowość nawiązywanych kontaktów (często są to kontakty prywatne), brak strategii długookresowej i długookresowych programów badawczych, z którymi można by wystąpić na arenie międzynarodowej i zaprosić inne jednostki badawcze do współpracy. Inną kwestią jest również nieprzystosowanie polskich programów nauczania do programów zagranicznych. Chodzi głównie o różnice programowe i niekompatybilność w ocenie przedmiotów (liczbie punktów kredytowych). Skutkuje to sytuacją, że po powrocie ze stypendiów zagranicznych studenci w większości przypadków tracą semestr lub rok studiów w kraju. Wnioskując z wypowiedzi respondentów można dojść do wniosku, że w Polsce praktycznie nie istnieje współpraca między ośrodkami. Nadal są obecne antagonizmy i walka „o swoje”. Jak zauważył jeden respondent obserwuje się *„brak solidarności wewnętrznej w polskim środowisku naukowym, brak poczucia nadrzędnego interesu nauki polskiej ponad interesem indywidualnym lub lokalnym.”* Stąd także nie można mówić o nawiązywaniu współpracy między ośrodkami naukowymi w celu otrzymania grantu na projekt kompleksowy z partnerem zagranicznym, o czym mówi jeden z respondentów:

„Brak umiejętności współpracy kilku instytucji w celu pozyskania np. funduszy unijnych. Każdy ma swoje ambicje i za wszelką cenę usiłuje je zrealizować. brak umiejętności kompromisu.”

Zauważalny jest również brak woli dzielenia się wiedzą i doświadczeniem ze strony jednostek, które współpracę zagraniczną nawiązały czy otrzymały grant na projekt międzynarodowy. W instytutach branżowych zakłady dostają pieniądze jedynie na pensje, a resztę muszą sobie wypracować same (na materiały, zakupy drobnego sprzętu, delegacje, udziały w konferencjach itp.). Do tego dochodzi brak oferty programów naukowo-badawczych opartych na współpracy z zagranicą czy też innych międzynarodowych projektów – *„nie sposób zdobyć finansowania współpracy zagranicznej choćby na etapie grantów KBN”*. Pojawiła się również wypowiedź, że Ministerstwo w ogóle nie wspiera współpracy międzynarodowej:

„Współpraca z zagranicą nie jest wspierana przez Ministerstwo. Instytuty nie otrzymują na nią środków. '4Eawet jeśli jest współpraca jest zatwierdzona przez Ministerstwo (umowy dwustronne, organizacja konferencji) Instytut ma wziąć na nią środki w Wydziale, który dodatkowych środków na tę współpracę nie otrzymał.”

Negatywnie oceniana jest także działalność PAN w tej kwestii: „W wielu wypadkach współpraca tylko na papierze. PAN chętnie podpisuje umowy rządowe ale jeżeli już przyjdzie do realizacji nie jest to możliwe z powodu braku pieniędzy. Są wtedy propozycje zapłacenia np. delegacji samemu.”

BRAK INFORMACJI:

Niski poziom jakościowy i ilościowy współpracy zagranicznej tłumaczony jest również poprzez brak dostępu do informacji na temat planowanych konferencji zagranicznych, możliwości otrzymania stypendium itd. Z jednej strony związane jest to z nieprzekazywaniem informacji:

„Wiele akcji typu ‘international networking’ kończyło się niepowodzeniem, bo informacja w tej sprawie ładowała na jednym biurku i nie zostawała przekazana dalej.”

Z drugiej jednak strony nadal mamy do czynienia z sytuacjami, że informacja dociera jedynie do wybranych osób:

„Na najlepsze stypendia dostają się osoby z koneksjami. Z reguły informacja na temat dobrych stypendiów ukazuje się na uczelni na kilka dni przed terminem składania podań - tak aby niemożliwe było skompletowanie dokumentów. Oczywiście wybrani wiedzą wcześniej.”

Poza tym pojawiają się zarzuty co do działalności działów współpracy zagranicznej, który w niewystarczający sposób informuje o możliwościach wyjazdów czy o stypendiach. I w takim wypadku pozostają jedynie prywatne kontakty pracowników naukowych, które są czasami przekazywane młodszym naukowcom.

„Poza tym, Dział Współpracy z Zagranicą czy jak się one nazywają kompletnie nie wychodzą na przeciw pracownikom, nie ma informacji o współpracy gdzie można wyjechać na stypendium, czy może są jakieś propozycje z danej dziedziny. Obieg informacji to katastrofa....Jeśli twój profesor nie ma kontaktów z zagranicznymi ! badaczami, to młody pracownik też nie, Chyba że jest bardzo przedsiębiorczy. Większość naukowców to jednak mole książkowe a nie biznesmeni....”

Respondenci podkreślali kilkakrotnie, że w Polsce jest problem z dostępem do literatury specjalistycznej. Do kraju nie docierają najnowsze publikacje i pojawia się również kłopot w odpłatnym dostępie do źródeł internetowych.

BRAK PROMOCJI POLSKIEJ NAUKI, POLSKICH PLACÓWEK NAUKOWYCH POZA GRANICAMI KRAJU:

Respondenci zwracali także uwagę na niewystarczającą promocję polskiej nauki, z czym wiąże się promocja dokonań badawczych pracowników, promocja ośrodków badawczych czy uniwersyteckich, mimo, że jest to bardzo ważna kwestia w nawiązywaniu współpracy międzynarodowej. Brakuje np. stron internetowych w języku angielskim, publikacji polskich naukowców w szerszych kręgach, udziału Polaków na konferencjach międzynarodowych. Niski jest również udział w światowej statystyce cytowań.

„Zdecydowanie zbyt słabe dotarcie z rezultatami badań polskich (zwłaszcza w dziedzinie humanistyki) do międzynarodowego świata nauki, co wynika zapewne z braku środków nie tylko na przekłady na tzw. języki światowe (zwłaszcza angielski, a niektórych dziedzinach na niemiecki i inne). Niektóre prace trafiają do wydawców zagranicznych, najczęściej chyba dzięki przypadkowi, prywatnym kontaktom autorów, natomiast nie dostrzegam planowych działań z naszej strony.”

Respondenci podkreślali również, że brakuje polskiej oferty kursów, konferencji dla osób z zagranicy, dla studentów przyjeżdżających na studiach, dla młodych naukowców:

„Brak jest ofert skierowanych do studentów i doktorantów z zagranicy oraz odpowiednich reklam prowadzonych kursów i konferencji. Nie ma informacji o profilu, dokonaniach, planowanych projektach. Brakuje zaproszeń do współpracy i stypendiów dla zagranicznych studentów. A tylko w ten sposób ściągniemy zdolnych ludzi i znajdziemy kontakty niezbędne dla późniejszej współpracy.”

POLSKIE ŚRODOWISKO NAUKOWE ZA MAŁO „ATRAKCYJNE”?

W poprzedniej części mowa była o tym, że brakuje promocji osiągnięć polskiej nauki. Jednocześnie obecne w wypowiedziach respondentów są stwierdzenie, że polska nauka jest za mało atrakcyjna, aby przyciągnąć partnerów międzynarodowych, że nie mamy nic do zaoferowania naukowcom z zagranicy. Jednak środowisko naukowców jest w tej kwestii podzielone. Niektórzy respondenci nisko oceniają wartość merytoryczną publikacji, poziom naukowy placówek oraz kreatywność pracowników.

„ Nie jesteśmy atrakcyjni dla ludzi z zagranicy ponieważ jakość naszych badań jest zbyt niska, np. publikujemy zbyt mało prac >>impaktowanych<<” Inni natomiast twierdzą, że w Polsce jest potencjał naukowy, którego nie umiemy wykorzystać. „Mamy potencjał, ale... Główną słabością jest skąpość środków finansowych, która nie pozwala na silniejsze włączanie się '77 poważne międzynarodowe projekty badawcze i czerpanie korzyści z ich wyników. Bo wybitnych naukowców nam z pewnością nie brakuje.”

Respondenci wskazują na obecność niskiej samooceny, braku odwagi i kompleksów niższości wobec uczelni zachodnich, „uznawanie, że każdy naukowiec z Zachodu jest z definicji lepszy od naukowca krajowego”. „Bardzo często wychodzą kompleksy "zacofanie" my się nie nadajemy, to nie dla nas, zagranica jest mądrzejsza. często jest to podświadome” Polskim pracownikom naukowym brakuje także doświadczenia i umiejętności dobrego zaprezentowania się, co w efekcie prowadzi do nieumiejętnych negocjacji warunków współpracy, także finansowych.

KTO W TAKIM RAZIE PODEJMUJE WSPÓŁPRACĘ ZAGRANICZNĄ? I Z KIM?

Kto w takim razie nawiązuje współpracę zagraniczną? Po pierwsze ten kto ma prywatne kontakty zagraniczne, po drugie ten, kto ma dorobek naukowy, czyli starsi profesorowie. Wielu respondentów zwróciło uwagę na fakt, że jak się nie ma prywatnych kontaktów to trudno jest

wyjechać, otrzymać stypendium. Wynika to głównie z braku wiedzy o ofertach zagranicznych, o czym mowa w punkcie dotyczącym braku informacji. Poza tym „*wyjazdy zagraniczne nadal są traktowane jako dobro reglamentowane, a nie warunek właściwego rozwoju naukowego kadry*”. Jednocześnie często podkreślany jest fakt braku współpracy między tymi, którzy te kontakty mają (kadra profesorska wyższych szczebli), a tymi, którzy z tych kontaktów mogliby skorzystać (młodszy pracownicy naukowcy znający język obcy). Co więcej młodszy pracownicy, którzy są bardziej zainteresowani współpracą zagraniczną i wyjazdami, są blokowani przez kadre profesorską:

„Współpraca opiera się przede wszystkim na kadrze profesorskiej a próby nawiązania współpracy na niższych szczeblach są natychmiast hamowane” „Blokowanie dla młodych pracowników wyjazdów z zazdrości przez starych szefów, którzy nie umieją często obsługiwać komputera i nie znają języków, więc jak ja nie jadę to ty młody też nie dostaniesz zgody na wysłanie zgłoszenia na konferencję, bo Ja szef muszę to zaaprobować , a potem i tak powiem że nie ma środków na sfinansowanie tego wyjazdu.”

W którą stronę skierowana jest współpraca? Zdaniem respondentów zdecydowanie na zachód, do europejskich państw anglojęzycznych oraz do USA, co jest krytycznie odbierane przez niektórych z nich:

„Pogarda dla współpracy ze Wschodem, zwłaszcza z Rosją, bezkrytyczne przyjmowanie wzorców z Zachodu”

„Jesteśmy zapatrzeni w Unię Europejską (głównie Europę Zachodnią)”

„Mcdonaldyzm i bezkrytyczne naśladownictwo, zwłaszcza powielanie wzorców USA.”

INNE BARIERY W PODEJMOWANIU WSPÓŁPRACY ZAGRANICZNEJ

Obawa przed utratą pracy po powrocie z wyjazdu oraz przeciążenie dydaktyką to dwa kolejne czynniki, które pojawiły się w wypowiedziach dotyczących współpracy zagranicznej. Niektórzy respondenci podkreślali, że są trudności z dłuższym wyjazdem zagranicznym, ze względu na prowadzone zajęcia na uczelni, na które przed wyjazdem należy zorganizować zastępstwo:

„Szkolnictwo wyższe w Polsce jest nastawione przede wszystkim na dydaktykę, a dopiero na dalszym miejscu znajduje się nauka, co skutecznie zniechęca osoby mające ambicje naukowe, a niekoniecznie przepadające za pracą dydaktyczną. Aby uzyskać zgodę na wyjazd zagraniczny, trzeba znaleźć zastępstwo na prowadzone przez siebie zajęcia, co czasami jest niemożliwe. No i niestety niekiedy kierownictwo jednostek nie robi nic, aby zachęcić pracowników do wyjazdów zagranicznych.”

Jeśli już uda się komuś wyjechać, to należy ograniczać czas pobytu zagranicą, pod groźbą utraty etatu:

„Również strach o pracę. Korzystanie z powiedzmy rocznego bezpłatnego urlopu, w chwili gdy katedra licząca 10 pracowników naukowo-dydaktycznych ma około 2000 nadgodzin dydaktycznych, jest praktycznie równoznaczne z rezygnacją z pracy. Po powrocie na pewno ktoś będzie zatrudniony w miejsce >>uciekiniera<<.”

SKUTKI WYNIKAJĄCE Z OBECNEJ SYTUACJI

Skutki wynikające z obecnej sytuacji współpracy zagranicznej wpływają głównie na jakość tej kooperacji. Respondenci twierdzą, że ze względów finansowych większość polskich ośrodków nie jest traktowana za granicą jako równorzędny partner, lecz raczej jako „wykonawca cudzych pomysłów”, „usługodawca a nie kreator nauki” „petent” ubiegający się o projekt:

„Ciągłe jesteśmy we współpracy petentami. Współpraca polega głównie na wyjazdach naszych pracowników do ośrodków zagranicznych. Nie ma systemu finansowania pozwalającego na przyjazd naukowców z UE lub USA do ośrodków polskich i prowadzenie przez nich badań w Polsce.”

Wielokrotnie padały porównania polskich ośrodków naukowych do „ubogiego krewnego”. Oto niektóre z nich:

„Brak funduszy czyni nas ubogimi krewnymi - nie stać nas na wyjazdy, nie stać nas na aparaturę, opłaty dla osób badanych, narzędzia, nawet na kserowanie materiałów nas nie stać, poza tym musimy pracować na kilku etatach więc nie ma czasu na robienie badań i pisanie publikacji, to wszystko sprawia, że zagraniczni badacze po prostu nas wyprzedzają mając czas i środki na badania, czytanie, pisanie i spotkania”

Różnice w standardzie wyposażenia uczelni są dla gości z zagranicy często „porażające”, ale również różnica poziomu życia, wynikająca z różnicy wysokości płac prowadzi do sytuacji żenujących. Dysproporcje finansowe wpływają na jakość polskiej nauki, przeciążenie dydaktyką oraz na masową falę emigracji młodych naukowców do innych krajów:

„Trudno jest współpracować, kiedy druga strona dysponuje ogromnym zapleczem finansowo-technicznym a samemu ma się do dyspozycji jedynie głowę i dobra wole; na ogół kończy się to emigracją”

„Jedną z większych (ale nie główną) słabością jest to, że bardzo często występujemy w roli "ubogich krewnych". W dużym stopniu "współpraca" sprowadza się do drenażu mózgow (nauki ścisłe) i drenażu pomysłów (nauki techniczne i przyrodnicze); jest to pochodna stanu finansowego nauki w Polsce i tego, że życie w Polsce i praca na polskich uczelniach staje się coraz trudniejsze do zniesienia (między innymi absolutne przeciążenie zajęciami dydaktycznymi). Tracimy młodą, przeważnie zdolną lub najzdolniejszą kadrę.”

Poza tym kontakty z zagranicą charakteryzuje jednostronność. To z Polski wyjeżdżają młodzi ludzie, a do Polski prawie nikt nie przyjeżdża.

„Jest bardzo niewiele gości/czasowych pracowników z zagranicy. Wielu Polaków wyjeżdża (czasowo lub na stałe), prawie nikt z obcokrajowców nie przyjeżdża. Powody: brak pieniędzy i opór przed wykładami w języku angielskim.”

„Za darmo oddajemy swoich najlepszych, bez żadnej próby przyciągnięcia kogoś w drugą stronę”

INSPIRACJE Z ZAGRANICY (EDYTA SAŃKO)

STOPNIE NAUKOWE

Według badanych bardzo ważną kwestią, wymagającą reformy według wzoru zachodniego stanowią stopnie naukowe. Wiele osób stwierdziło, że zniesienie habilitacji i profesury „belwederskiej” znacznie ułatwiłoby ścieżkę naukową. Proponowano wprowadzenie modelu amerykańskiego, francuskiego lub angielskiego, co pozytywnie wpłynęłoby na ilość badań i wartościowych publikacji w prestiżowych pismach naukowych, oraz na jakość prac doktorskich. Pojawił się także przykład modelu skandynawskiego:

„Pisałem już o „skandynawskim” doktoracie. Wymóg opublikowania kilku recenzowanych prac, a części z nich za granicą rozhermetyzuje polski grajdolek koleżeńskich recenzentów, będący z pewnością jedną ze słabości systemu [...]. Poziom takich prac badawczych rozpoczynanych na nowych zasadach musiałby być przyzwoity, a wykonanie i opracowanie - na poziomie światowym (czyli normalnym)”

Badani uważają, że studia doktoranckie są za długie i niepotrzebnie obciążone pracą dydaktyczną. Poza tym potrzebna jest ostrzejsza selekcja i godziwe wynagrodzenie:

„W tej chwili praca doktorska jest właściwie kosztownym hobby, wykonywanym wieczorami, poza pracą: ze stypendium nie da się przeżyć”

Ponadto zdaniem respondentów to profesor powinien być decydem w sprawie przyjęcia doktorantów. Natomiast praca doktorska powinna być broniona poza własnym ośrodkiem, w trzysobowej komisji (dwóch recenzentów i promotor), a obrona jej wiązać się z uzyskaniem pełnej samodzielności. To promotor i recenzenci mają odpowiadać reputacją za jakość doktoratu.

OCENA PRACOWNIKÓW

Wiele uwagi poświęcono ocenie pracowników naukowych. Pojawiły się różne propozycje reorganizacji. Bardzo istotna okazała się indywidualna, anonimowa ich ocena dokonywana w sposób przejrzysty, obiektywny i racjonalny.

„System indywidualnej punktowej oceny pracowników naukowych wszystkich rodzajów placówek naukowych (instytutów, uczelni, bibliotek, archiwów, muzeów, etc.) powiązany z odpowiednimi bodźcami ekonomicznymi. System ten stosowany jest w krajach rozwijających się (Argentyna, Meksyk) i ma w założeniu hamować drenaż mózgów.”

Profesorów powinno oceniać się co 5 lat na podstawie sukcesów badawczych oraz otrzymanych grandów na wzór Stanów Zjednoczonych. Natomiast w ogólnej ocenie pracowników należy uwzględnić publikacje zamieszczone w renomowanych czasopismach naukowych. Prace

naukowe nie mogą być oceniane przez administracje ani przez kolegów. Rozwiązanie stanowi ocenianie publikacji w językach popularnych w Europie oraz stworzenie bazy obiektywnych recenzentów z zagranicy.

„Ignorowanie w ocenie naukowca publikacji po malajsku, po polsku i w podobnie egzotycznych językach, bo czyta je tylko autor i recenzenci”

ZMIANY W ZARZĄDZANIU I ADMINISTRACJI

Najwięcej propozycji zaczerpniętych z doświadczeń z zagranicznych placówek dotyczyło zarządzania i administracji. Większość badanych proponowało rozdzielenie funkcji naukowych, menedżerskich i administracyjnych oraz położenie nacisku na public relations.

„Ograniczenie roli rektorów i dziekanów w polityce finansowo-organizacyjnej uczelni. Ich rola powinna się ograniczać do reprezentacji, mnożenia kontaktów, wytyczania priorytetów badawczych, dbania o jakość badań i DYDAKTYKI, rozwój kadry naukowej, a szczególnie młodych ludzi”.

Powtarzającą się propozycją było wprowadzenie systemu rotacji pracowników naukowych, który spowodowałby przymusową zmianę uczelni i większą mobilność kadry naukowej. Pomogłoby to w nawiązaniu efektywnej współpracy z ośrodkami naukowymi zarówno w kraju jak i zagranicą, według wzoru Irlandii, Finlandii i USA. Umożliwiłoby to również tworzenie zespołów badawczych.

„Nacisk na tworzenie naukowych zespołów badawczych zarówno wewnątrz instytucji badawczych, jak i z badaczami z innych ośrodków naukowych w kraju i zagranicą. Stworzyć systemy punktowej oceny zespołów naukowych powiązany z osobnymi środkami umożliwiającymi współpracę międzyinstytucjonalną. (Nie należy mylić tego z obecnie istniejącym systemem oceniającym jednostki naukowe). Rozwiązanie to stosowane jest w krajach rozwijających się i ma na celu wzmocnić więzi międzyinstytucjonalne i wymianę międzynarodową”

Pomysł z Azji i USA to wprowadzenie ścisłej współpracy nauki z przemysłem i biznesem, a dokładniej planowanie programów nauczania i badań wraz z przedstawicielami prywatnych przedsiębiorców. Można też wykorzystać pomoc studentów do prac biurowych.

„(...) studenci pierwszych lat studiów pracują w MPI jako pomocnicy pracowników naukowych, zajmują się najprostszymi pracami (pomagają wpisywać dane, kserują artykuły itp.) a jednocześnie przyglądają się pracy, uczą się, uczestniczą w życiu akademickim i w wielu przypadkach sami wybierają drogę naukową”.

Profesorowie powinni mieć mniejsze obciążenie dydaktyczne na wzór USA np. nauczanie dwóch kursów w semestrze przez jednego pracownika, co wraz z większą autonomią skutkować mogłoby większą aktywnością badawczą:

„Zagranicą, w wielu krajach kierownik grupy badawczej (group leader) ma pozycję profesora lub odpowiednik naszego docenta i posiada bardzo dużą autonomię w zatrudniającej go placówce naukowej. Od jego aktywności i przedsiębiorczości zależy, ile zdobył funduszy na badania naukowe i ilu ma pracowników(...).

Zapewnienie jasnych i stabilnych reguł działania usprawnia funkcjonowanie każdej instytucji również i naukowej. Bardzo znaczący jest także swobodny przepływ informacji między uczelniami: *„Internetowa giełda informacji/przestrzeń dla naukowców. [...] brak takich powiązań sieciowych sprawia, że z Warszawy do Krakowa jest dalej niż do Berkeley”.*

Zmiany instytucjonalne oraz prawne również są potrzebne. Przede wszystkim badani proponowali prywatyzację sektora nauki. Pomocne byłoby utworzenie mniejszych jednostek samodzielnych ekonomicznie i organizacyjnie na miejsce dużych instytucji. Uczelnie mogłyby świadczyć płatne usługi na wolnym rynku, a także kupować wiedzę od krajów biedniejszych poprzez oferowanie dużych stypendium dla doktorantów z zagranicy. Powinny też dbać o swoją elastyczność oraz wprowadzić system powszechnych studiów III stopnia, czyli doktoranckich na wzór Czech i Słowacji. Padła też propozycja, aby w ciągu najbliższych dwóch lat określić cele, czyli zaplanować ilość osób z wyższym wykształceniem oraz zabezpieczyć środki materialne, zreformować awanse naukowe i potem dokonać kompleksowej oceny. Bardzo ważne jest promowanie stanowisk dydaktycznych i docenianie wartościowych pracowników: *„promowanie odpowiedzialnej i dobrej jakościowo dydaktyki - limit prac dyplomowych na osobę 15 rocznie (łącznie we wszystkich miejscach pracy)”.*

BADANIA NAUKOWE

Badania naukowe stanowią podstawę wszelkiej działalności naukowej. Dla osób badanych najważniejsza jest możliwość swobodnego podejmowania tematów badawczych w uzyskanych przez badacza grantach, a także jasne kryteria przyznawania grantów dla każdej dziedziny nauki oraz publikacja przyjętych wniosków w Internecie. Usprawnienie systemu finansowania badań naukowych, przede wszystkim skrócenie czasu od złożenia wniosku na grant do wpłynięcia pieniędzy na konto, przyspieszyłoby na pewno realizację badań. Wiąże się z tym zlikwidowanie kosztów pośrednich, czyli pieniędzy pochłanianych przez jednostkę naukową oraz zrezygnowanie ze sztywnego planowania wydatków na projekt badawczy:

„W USA jest tak, że przy aplikowaniu o środki podaje się: 1. dlaczego warto zająć się takim zagadnieniem, 2. jaki jest "zysk" gdy rozwiąże się ten problem, 3. ile czasu i środków potrzeba na jego realizację (bez podawania modelu i producenta aparatury itp..)”

Natomiast ciągle monitoring badań, uaktualniający wykaz najpotrzebniejszych z nich pozwoliłby na finansowanie tylko przyszłościowych badań. Dodatkowym atutem uczelni byłoby realizowanie zamówień rządowych i korporacyjnych na badania i projekty, gdyż zapewniłoby to sponsoring

badania. Korzystnym pomysłem jest rozdzielenie grantów na wstępne badania i na opracowanie pomysłów badawczych. Warto zastanowić się nad stworzeniem elitarnych ośrodków badawczych:

„Tworzyć instytucje w rodzaju "Institute of Advanced Studies w Princeton", "Perimeter Institute (w Kanadzie)", "International Center for Theoretical Physics (w Trieście)" „(...) budowanie ośrodków badawczych przy uczelniach w tych dziedzinach, w których kadra jest aktywna w skali międzynarodowej - coś w rodzaju Instytutów Maxa-Plancka, ale nie w stylu naszego PAN - takie jednostki musiałyby być w symbiozie z uczelnia.”

W celu otwarcia się na zachodnich recenzentów należy organizować konkursy na badania naukowe w języku angielskim.

FINANSE

Zdaniem większości badanych podstawowa sprawa to autonomizowanie uczelni i instytutów w finansowaniu nauki. Wiele osób wskazywało potrzebę zwiększenia ilości agencji fundujących granty badawcze:

„Niezależne i wyspecjalizowane instytucje finansujące badania naukowe (zapobiegające sytuacji, w której recenzent jest zainteresowany zatwierdzeniem lub odrzuceniem projektu) – USA”

Innym pomysłem było utworzenie silnego centrum finansującego podstawowe badania, który otrzymywałby 3% z PKB. Kolejne rozwiązanie to sugestia zapoczątkowania trzech niezależnych agencji finansujących granty naukowe w formie otwartych konkursów, nie zajmujących się projektami zamawianymi, które po 10 latach powinny być ocenione i najsłabsze zlikwidowane. Natomiast powstanie budżetów zadaniowych umożliwiłoby finansowanie projektów badawczych z różnych źródeł, np. z administracji państwowej lub samorządowej. Po zredukowaniu budżetu wojskowego, z uzyskanych pieniędzy mógłby powstać fundusz na badania związane z obronnością.

ŚRODOWISKO STUDENCKIE

Badani nie zapomnieli również o sprawach dotyczących studentów. Proponują zmianę systemu organizacji semestru:

„z tygodniowego (np 2 godz/przedmiot/tydzień = 30h/semestr) na blokowy (np. 24 h/tydzień: wykład, ćwiczenia/warstaty); zalety: możliwość realizacji kursów o wyższej punktacji kredytowej (ECTS) przez 6 tygodni, więcej czasu na prace naukowo-badawcza w pozostały czas/semestr dla pracownika”

Zdaniem respondentów należy zorganizować ćwiczenia dla studentów w systemie zblokowanych zajęć praktycznych, co wpłynęłoby na jakość kształcenia:

„Na 1,5 - 2,5 godzinnych zajęciach nie da się pokazać nowoczesnych technik (można o nich opowiedzieć ale to nie to samo), gdyby mieć do dyspozycji 3 tygodnie, po trzy całe dni w tygodniu wtedy można to zrobić”.

Często wspomnianą sugestią jest zmniejszenie obciążania programowego oraz większa liczba zajęć praktycznych: *„zmniejszenie liczby godzin ćwiczeń na rzecz tutoriali - wzmocnienie aktywnej postawy studentów (system angielski i niemiecki), zmniejszenie liczby przedmiotów w standardach nauczania - tworzenie bloków przedmiotów - kończących się wspólnym egzaminem (por. system niemiecki - Vordiploma) lub też wprowadzenie egzaminatora zewnętrznego - tajnego (system angielski - daje możliwość oceny poziomu oraz jego wyrównania - pomiędzy uczelniami)”*

Inne rozwiązania to studia w systemie on-line oraz fundowanie stypendiów przez korporacje. Poza tym powinno się udzielać indywidualnych informacji o wynikach egzaminu i wprowadzić opłaty za studia z możliwością kredytu umarzanego za dobre wyniki. W celu zachęcenia zagranicznych studentów do studiów w Polsce należałoby wprowadzić wykłady po angielsku. Ważną sprawą jest również elastyczny system studiowania: *„studenci głosują nogami i sami układają plan zajęć, a nie są zmuszani do chodzenia na obowiązkowe lekcje z nieudacznikami”.* Osoby na studiach magisterskich powinny mieć opiekunów spośród doktorantów: *„4-8 studentów na 1 opiekuna, 12 godzin tygodniowo, niezależnie od zajęć audytoryjnych - i oczywiście za to zapłacić”*

PODSUMOWANIE (JACEK BIELIŃSKI)

Niniejszy raport stanowi próbę rekonstrukcji diagnozy stanu nauki w Polsce formułowanej przez samych naukowców. Warto jeszcze raz przypomnieć o specyficznym kontekście w którym zbierane były wypowiedzi respondentów, mianowicie debaty publicznej skupionej wokół propozycji rządowej zmian elementów systemu podatkowego. Dotyczyły one zniesienia przywileju podatkowego 50% kosztów uzyskania przychodu dla twórców.

Główne wnioski diagnostyczne, wynikające z wypowiedzi badanych można podsumować następująco:

1. Obniżający się poziom nauczania
2. Skostniała struktura i blokowanie awansu młodych ludzi to najczęściej pojawiające się patologie środowisk naukowych.
3. Na uczelniach panuje zatrważająca biurokracja utrudniająca pracę wykładowcom jak i studentom. Zamiast zajmować się badaniami, czy dydaktyką profesorowie i inni pracownicy akademicy zmuszeni są do ciągłego pamiętania i załatwiania spraw związanych z biurokratycznym zarządzaniem uczelni wyższych.
4. Bolączką jest gerontokracja i bezpośrednio z niej wynikająca niechęć do zmian. Wielu z badanych postuluje, że wiek kadry profesorskiej jest nazbyt podeszły, mowa tu przede wszystkim o kierownikach katedr, wydziałów oraz rektorach. Taka sytuacja nie pozwala na awans młodszej kadry naukowej. Ponieważ właśnie w rękach starszej kadry znajduje się podejmowanie wszelkich decyzji mocno zauważalna jest niechęć do zmian. Badani mówią wręcz o konserwacji środowiska naukowego oraz wegetacji naukowej.
5. Skłonność do prywaty, kumoterstwa oraz wchodzenia w układy. Badani alarmują, że często mają one ogromny wpływ na jakość kształcenia, jak również decydują o awansach zawodowych oraz zatrudnieniu
6. Brak umiejętności posługiwania się językiem obcym, w szczególności angielskim.
7. Brak precyzyjnych, jednoznacznych i klarownych kryteriów i procedur oceniania, a tym samym niejasność i nieczytelność systemu oceny parametrycznej, odnoszonej tak do jednostek naukowych, jak i samych pracowników.
8. Brak jest długofalowego i jasnego planu zmian w polskiej nauce.
9. Poczucie niedowartościowania naukowców w obecnym systemie ocen pracowników naukowych.
10. Nieprzejrzyste mechanizmy rozdziału funduszy przeznaczonych na badania oraz niesprawiedliwe rozdzielanie środków.

11. Problem finansowania nauki w ogóle, niskich wynagrodzeń dla pracowników nauki (a szczególności młodej kadry naukowej i naukowo-dydaktycznej).

12. Brak wsparcia badań naukowych przez polski przemysł i różnego rodzaju firmy prywatne (bardzo niewiele źródeł pozabudżetowych na stypendia dla młodych naukowców). To z kolei wiąże się ogólnie z powiązaniem nauki (szczególnie nauki ścisłe i techniczne) z biznesem; powinno się stworzyć mechanizmy, aby z kolei nauki humanistyczne (i obrona dziedzictwa kulturowego) były nie tylko finansowane przez państwo, ale też sponsorowane przez biznes.

13. Brak porozumienia między politykami i środowiskiem naukowym oraz niedocenywanie przez polityków roli jaką pełni nauka w państwie.

14. Brak jakiegokolwiek długoterminowej strategii rządowej na rozwój polskiej nauki, a co za tym idzie nie ma jasnego ośrodka, wspólnego zdania czy jednolitego projektu propozycji zmian.

15. Współpraca zagraniczna charakteryzuje się ona niskim poziomem jakościowym i ilościowym. Najczęściej wskazywanymi czynnikami blokującymi kooperację są kwestie finansowe, bariery językowe oraz brak chęci lub inicjatywy do nawiązywania takiej współpracy, głównie ze strony Polski.

Podsumowując, największym problemem nauki i badań – poza brakiem środków finansowych – jest zamknięcie w polskim środowisku i brak wymiany myśli z badaczami z zagranicy.