

# KRAJOWA SEKCJA NAUKI NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

ul. Waryńskiego 12, lok. A 221

00-631 WARSZAWA

tel./fax (0-22) 825-73-63, tel. (0-22) 234-98-78

e-mail: [ksn@interia.pl](mailto:ksn@interia.pl)

<http://www.solidarnosc.org.pl/~ksn>

---

## Opinia

### Krajowej Sekcji Nauki NSZZ "Solidarność"

#### o opracowaniu "Strategia rozwoju szkolnictwa wyższego: 2010-2020"

#### przedstawionym do dyskusji

#### przez Konferencję Rektorów Akademickich Szkół Polskich

Warszawa, 21 lutego 2010 r.

Dokument KRASP liczy 129 stron, a towarzyszące mu 6 raportów dotyczących różnych aspektów polskiego szkolnictwa wyższego liczy stron 281. Wszystko to razem jest zdecydowanie za długie i należy stwierdzić, że dokument jest mocno „przegadany”, a przy tym ma charakter bardziej publicystyczny niż merytoryczny i jakościowy. A przecież w dokumencie typu strategia należy krótko zdefiniować, jaką rolę nasze szkoły wyższe powinny spełniać w wymiarze krajowym, regionalnym, i wreszcie światowym. Podstawowym elementem Strategii powinna być wizja systemu polskiego szkolnictwa wyższego w zadanym horyzoncie czasu, tj. do roku 2020. Strategia powinna przewidywać zatem jaki kształt przybierze sieć uczelni publicznych i prywatnych na obszarze kraju, ilu ludzi trzeba będzie kształcić i jaka jest potrzebna do tego kadra nauczycieli akademickich. No i jakie posunięcia są niezbędne, by taką wizję wcielić w życie. Powszechnie stosowane w tego rodzaju opracowaniach podejście systemowe zakłada, że procesy uczenia się i nauczania na poziomie wyższym wraz z badaniami naukowymi oraz życiem intelektualnym w uczelniach mają swoje "wejścia" i "wyjścia", takie jak:

- kandydaci na studia (jakość "narybku"),
- środowisko akademickie (studenci, nauczyciele i nie-nauczyciele, a przy tym jakość załogi, jakość infrastruktury i wyposażenia, jakość programów nauczania, kultura organizacji i skuteczne zarządzanie),
- absolwenci (ich jakość jest odmiennie definiowana z punktu widzenia rządu, pracodawców, studentów i nauczycieli),
- wyniki badań naukowych (z uwzględnieniem ich transferu do społeczeństwa),
- wyniki konsultacji w rozwiązywaniu ważnych dla społeczeństwa problemów,
- finansowanie (państwo, rodzice, inne źródła).

Dopiero w miarę kompletne uwzględnienie wymienionych tu czynników pozwala na rzetelną prezentację przyjmowanych zwykle w strategii celów kierunkowych.

Opracowanie KRASP-u do tak naszkicowanej koncepcji strategii ma się dość luźno. Jest raczej zbiorem esejów dotyczących przeglądu problemów szkolnictwa wyższego. Strategia KRASP-u obficie posługuje się pojęciem systemu nigdzie go jednak nie definiując. Prowadzi to do zamieszania językowego, co przy braku opisu przyjętego modelu systemu szkolnictwa wyższego utrudnia, a niekiedy wręcz uniemożliwia, walidację proponowanych kroków naprawczych i ustalenie prostych wskaźników postępu wdrażania strategii. Zaproponowany w Strategii zestaw wskaźników postępu jest w stanie zawsze wykazać, że „krzywa rośnie”, a mimo to, wewnętrzna walka porządku z chaosem, toczona w interesie systemu, będzie go

rozsadzać, bo najważniejsze sprawy wymagające odważnych rozwiązań zostały pominięte bądź poważnie zamotane. Wystarczy przyrzeć się tylko przyjętemu podziałowi celów strategicznych na hasła zgrupowane w „szufladkach”: działalność edukacyjna uczelni, działalność naukowa i badawczo-rozwojowa uczelni, współdziałanie uczelni z ich otoczeniem, system szkolnictwa wyższego. Uszczegółowieniem celów strategicznych są cele operacyjne. Autorzy Strategii zdają sobie sprawę, że „z natury rzeczy różne sfery działalności uczelni są ze sobą powiązane”, ale przyjęty przez nich model „szufladkowy” nie jest modelem systemowym. W żadnym nawet fragmencie nie nawiązuje do przyjmowanych w teorii organizacji modeli systemów. A przecież, gdy wyodrębni się podstawowe elementy struktury modelu naszego systemu szkolnictwa wyższego<sup>1</sup>, to cele strategiczne można ująć w kilku prostych kierunkach, np.:

- poprawa jakości kształcenia,
- utrzymywanie, rozwijanie i różnicowanie źródeł zasilania finansowego;
- dostosowanie zasilania finansowego do priorytetów,
- ustalenie przejrzystych zasad komercjalizacji wyników badawczych oraz transferu technologii,
- usprawnienie procesu decyzyjnego i zarządzania,
- zmiana modelu przywództwa i modelu kariery w szkolnictwie wyższym i nauce.

I wystarczy. Dlaczego autorzy Strategii tak wszystko skomplikowali? Pewne światło rzuca tu informacja, że „podstawą przyjętej oceny polskiego systemu szkolnictwa wyższego były wyniki badania empirycznego, którym objęto konsultantów społecznych; znaleźli się wśród nich przedstawiciele uczelni publicznych i niepublicznych, niezależni eksperci, przedstawiciele firm oraz organizacji zrzeszających firmy, członkowie organów kolegialnych bądź jednoosobowych organizacji lub instytucji, kanclerze szkół wyższych oraz przedstawiciele PWSZ.” Znamienne jest jednak, że w tej „wieży Babel” konsultantów społecznych nie znaleźli się przedstawiciele stosunkowo licznej rzeszy członków związków zawodowych działających w uczelniach. Z pewnością odbiera to prezentowanej strategii oczekiwany tu walor obiektywizmu - co więcej, całej Strategii nadaje charakter opracowania lobbystycznego.

Wziąwszy pod uwagę, że Krajowa Sekcja Nauki NSZZ „Solidarność” (KSN) w przeszłości wielokrotnie w dokumentach programowych i indywidualnych wystąpieniach i publikacjach swych przedstawicieli zabierała głos dotyczący poruszanych w Strategii kwestii (patrz np. <http://www.solidarnosc.org.pl/~ksn/>), czujemy się zwolnieni z pełnego przeglądu wątków polemicznych. Ograniczymy się do przedstawienia uwag wybranych. I tak:

1. W zakresie działalności naukowo-badawczej, jako pierwszy cel strategiczny proponuje się zwiększenie produktywności działalności naukowo-badawczej przez między innymi udoskonalenie systemu finansowania tej działalności i wzrost nakładów finansowych. Ta propozycja wysuwana jest już od ponad 10 lat i nadal jest tylko propozycją. Niewątpliwie poprawę efektywności badań można osiągnąć poprzez szybki wzrost nakładów na naukę do poziomu 3% PKB, zgodnie z wymogami Strategii Lizbońskiej, ale czy tylko? W dokumencie brak jest jasno sprecyzowanego mechanizmu powodującego wzrost nakładów zarówno na naukę jak i szkolnictwo wyższe. Mamy złe doświadczenia z wdrażaniem strategii - patrząc choćby na to, co zrobiliśmy dotychczas ze Strategią Lizbońską. Przedstawione działania w zakresie konsolidacji uczelni z instytutami naukowymi i jednostkami badawczo-rozwojowymi dalej pozostaną w sferze planów,

<sup>1</sup> patrz Olędzki J. „Model kariery w szkolnictwie wyższym i nauce”, Sejmowa Konferencja „Wyzwania dla polskiego szkolnictwa wyższego w świetle raportu OECD”:  
[http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/7CC634E5CC8FC1C7C125741E0027752C/\\$file/AWANS%20NAUKOWY.pdf](http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/7CC634E5CC8FC1C7C125741E0027752C/$file/AWANS%20NAUKOWY.pdf)

- dopóki nie zostanie uregulowany status pracowników tych jednostek w strukturze uczelni, tzn. najkrócej mówiąc, chodzi o status osób, które nie uległy tytułomani.
2. Warunkiem zwiększenia produktywności i efektywności działalności naukowo-badawczej nauczycieli akademickich jest odejście od systemu „silny-słaby”, tzn. zależności: słabszy słucha silniejszego (podstawowa cecha ustroju feudalnego na uczelniach). Zgodnie z zasadą kompleksowego zarządzania jakością (Total Quality Management, TQM), powinien być wprowadzony model „starszy-młodszy”. Model ten nakłada większe obowiązki na starszego. Relacje są symetryczne. Model TQM powinien być nie tylko wykładany, lecz wprowadzony także na uczelniach. Działaniem w tym kierunku byłoby określenie i wprowadzenie terminu „doświadczonego naukowca” oraz innych zaleceń zawartych w Rekomendacji Komisji Europejskiej<sup>2</sup>. Zasady, jakim powinny odpowiadać relacje osobowe są znane, nie trzeba ich od nowa wymyślać.
  3. W Strategii nie ma nic o roli związków zawodowych w uczelniach. Zgodnie z zasadami TQM i kultury jakości w europejskim szkolnictwie wyższym, należy zauważyć, że związki zawodowe stanowią zawsze naturalną przeciwwagę dla despotycznego stylu zarządzania. Wydaje się, że zwłaszcza środowisko rektorskie powinno dobrze zdawać sobie z tego sprawę, także we własnym, dobrze pojętym interesie.
  4. W Strategii brak jest odniesienia się do dialogu społecznego w uczelniach, dialogu z resortami i rządem (zdaniem Strategii wystarczą do tego organizacje rektorów), a także brak wyraźnego stanowiska w sprawie ładu płacowego w szkolnictwie wyższym, a także jego utrzymywania w warunkach nieuchronnego niedofinansowania tej sfery w najbliższych latach. Niskie wynagrodzenia są przyczyną nieatrakcyjności „kariery akademickiej” nie tylko wśród młodych ludzi. Ponadto, zapewnienie odpowiednich wynagrodzeń, atrakcyjnych i konkurencyjnych z rynkiem pracy, powinno być powiązane z likwidacją wieloetatowości. Strategia nie traktuje wynagradzania nauczycieli jako integralnej części podnoszenia efektywności nauczania i prowadzenia badań naukowych. Mówi tylko o realizacji motywacyjnej polityki wynagrodzeń (wg jakich zasad?) i „uelastycznieniu” systemu wynagradzania nauczycieli akademickich poprzez granty, bez zagwarantowania minimalnej wysokości stałego wynagrodzenia. Zdaniem KSN system wynagradzania powinien być skorelowany ze średnią płacą w sferze gospodarki narodowej, ewentualnie jak proponuje Strategia, z kwotą bazową dla nauczycieli w szkołach i placówkach oświatowych.
  5. Propozycja likwidacji stabilizacji zatrudnienia, z wyjątkiem stanowiska profesora zwyczajnego i nadzwyczajnego, wzmacnia system zależności i wprowadza mechanizm etatystyczny (tzn. utratę autonomii). Zapewnienie stabilnych form zatrudnienia jest podstawą rozwoju kadry naukowo-dydaktycznej i stanowi podstawowy gwarant utrzymywania wolności akademickich. Zdaniem KSN, zatrudnienie nauczycieli akademickich powyżej asystenta, powinno mieć charakter bezterminowy, z zastrzeżeniem prawa uczelni do zwolnienia pracownika nieprzydatnego. Zatrudnienie na każdym stanowisku powinno odbywać się w wyniku konkursu otwartego. Na kontrakty powinni być przyjmowani wyłącznie pracownicy nie biorący udziału w procesie dydaktycznym.
  6. Dla uzyskania potrzebnych zmian we współdziałaniu uczelni z ich otoczeniem niezbędne są zmiany modelu kariery akademickiej, zwłaszcza przejście z uzyskiwania kolejnych stopni i tytułu na model oceny osiągnięć we współpracy z otoczeniem i wdrożeń wyników badań. Strategia podkreśla, że w większości krajów UE integralną częścią wdrażanych

<sup>2</sup> Rekomendacja Komisji Europejskiej w sprawie Europejskiej Karty dla Naukowców oraz Kodeksu Postępowania w sprawie Zatrudniania Naukowców, Komisja Wspólnot Europejskich, Bruksela, 11.3.2005 C (2005) 576.

systemów jakości jest dokonywana co kilka lat ocena nauczycieli akademickich. Uważamy, że oceny nie można jednak fetyszyzować. Jeden z prekursorów TQM, William Edwards Deming utrzymywał, że u podstaw nowatorstwa leży szacunek do samego siebie. Szacunek do samego siebie traci się w wyniku stosowania systemów ocen. Podnosił on, że ocenie należy poddawać przede wszystkim kierownictwo, zaś znakomita większość systemów ocen ma naturalną tendencję, by promować mierność i stanowić swoisty sposób na poniżanie pracowników. Nie można dopuścić, by podstawową lekcją z funkcjonowania systemu ocen było przekonanie, że można osiągnąć awans dzięki spychaniu innych w dół. Kultura jakości zobowiązuje do wyboru rozwiązań nastawionych na wyzwalanie naturalnych motywacji do zdobywania przez członków społeczności akademickiej coraz większego autorytetu we własnym środowisku i w społeczeństwie, autorytetu będącego odbiciem rzeczywistej wiedzy i osiągnięć. KSN wielokrotnie występowała o odważną zmianę modelu kariery naukowej w naszym szkolnictwie wyższym i nauce. Uproszczenie systemu awansu akademickiego i odmłodzenie kadry akademickiej uważamy za konieczne. Jednakże najważniejszą kwestią, niekorzystną, proponowaną w Strategii, jest utrzymanie habilitacji i tytułu profesora. Wprowadzanie rozwiązań alternatywnych prowadzi do rozmycia prawdziwych intencji autorów dokumentu i do braku przejrzystych kryteriów przyznawania „praw promotorskich i recenzenckich”. Wydaje się, że jest to posunięcie czysto administracyjne – próba dopasowania „na siłę” do propozycji zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca. Z doświadczeń programu Emmy-Noethe – Niemieckiej Wspólnoty Badawczej – wspierającego wysoko wykwalifikowany narybek naukowy wynika, że pozostawienie równoległej drogi awansu przez habilitację, skutkuje tym, że wbrew intencji tego programu jego uczestnicy starali się o habilitację, aby nie stracić szansy na mianowanie<sup>3</sup>. Jednoznaczne i precyzyjne określenie mechanizmów walidacyjnych jest kluczem do reformy modelu kariery akademickiej pozbawionej lojalności korporacyjnej i względów dalekich od merytorycznych. Zachowanie tytułu profesora będzie blokadą dla wolnej myśli naukowej. To właśnie rozumny, szybki i uczciwie kontrolowany awans ma niezwykle wpływ na rozwój myśli naukowej i postęp w cywilizowanym świecie.

7. Brak jest uzasadnienia dla proponowanego postulatu wprowadzenia oddzielnych stopni doktora „zawodowego” i „badawczego”. Dodatkowo ma być tylko jeden profil studiów doktoranckich, a ich ukończenie wiąże się z nadaniem stopnia doktora (str.77-78). To bardzo niebezpieczna regulacja, prowadząca do dewaluacji tego stopnia. Dla zachowania powagi uczelni i szacunku społeczeństwa dla ludzi nauki nie należy wprowadzać quasi stopni, jak np. doktorat zawodowy. Podniesienie poziomu rozpraw doktorskich powinno być podstawowym, pozbawionym wszelkiego „kumoterstwa” działaniem w zakresie rozwoju kadry. Młodzi ludzie rokujący wysokie możliwości intelektualne winni dochodzić do doktoratu bez zbędnej straty czasu i - przy skutecznej pomocy finansowej państwa - uzyskiwać samodzielność naukową.
8. W Strategii stwierdza się (str. 46), że „Polska w porównaniu z innymi krajami osiągnęła znaczny wzrost liczby absolwentów w obszarze nauk ścisłych i technicznych, przekraczając już w 2006 roku docelową wartość wskaźnika wzrostu, oczekiwaną w 2010 roku”. Nie idzie to jednak w parze z poziomem i możliwościami technicznymi kraju. Przedstawione w rozdziale 3.4 dane, potwierdzają niedofinansowanie szkolnictwa wyższego, pociągając za sobą spadek jego jakości (np. coraz liczniejsze grupy, coraz mniejsza ilość godzin laboratoriów, itp.). Brak dużych środków finansowych nie tylko z budżetu państwa, ale z przemysłu/biznesu na badania naukowe jest też przyczyną niskich notowań uczelni polskich w rankingach międzynarodowych. W przeglądzie tych

<sup>3</sup> Pillich W.: Jak to zrobili w Niemczech (Reforma szkolnictwa wyższego). Forum Akademickie, nr 5-6/ 2002.

rankingów w Strategii zabrakło najnowszej inicjatywy europejskiej, tj. „Webometrics Ranking of World Universities”, przeprowadzonego przez największą hiszpańską instytucję naukową Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) w Madrycie. Ranking objął ok. 15 tys. instytucji typu szkoła wyższa i w wyniku powstała lista rankingowa 6000 szkół wyższych, ocenionych według ściśle zdefiniowanych kryteriów ([www.webometrics.info/](http://www.webometrics.info/)). Kryteria te pozwalają na usytuowanie danej uczelni na globalnym rynku dostępnej poprzez Internet informacji akademickiej. Mocna i szczegółowa obecność instytucji akademickich w sieci daje dość dokładne odzwierciedlenie struktury i aktywności uczelni w krajowej i ogólnoswiatowej wymianie informacji i stanowi dobrą podstawę rankingu. Jest to wprawdzie pośrednia ocena jakości kształcenia, ale tak się składa, że uczelnie powszechnie uważane za najlepsze pod względem jakości „produktu” znajdują się na czele tego rankingu. W tej sytuacji bardzo interesujące stały się lokaty polskich uczelni. Tu w odniesieniu do pierwszych 500 uczelni dużego zaskoczenia nie ma. Zdziwienie natomiast budzi fakt, że wśród pierwszych 6000 uczelni świata znalazło się tylko 107 uczelni polskich (w tym 24 niepubliczne) i to w przeważającej liczbie w ogonie tego rankingu. A przecież do rankingu stanęło 436 naszych uczelni. Tak więc mamy poważny problem z jakością, a szczególnie z sieciową dostępnością wiedzy „produkowanej” w naszych uczelniach. Strategia powinna to zauważać.

9. Niż demograficzny należy wykorzystać dla poprawy jakości nauczania poprzez zmniejszenie liczebności grup studenckich oraz pensum dydaktycznego. W związku z niżem można przewidywać zamykanie części niepublicznych uczelni lub ich upadłość finansową. Równocześnie MNiSW proponuje częściowe pokrywanie kosztów kształcenia w uczelniach niepublicznych. Dla ich podtrzymania? Przecież rozdrobnienie szkół nie jest pożądane. Strategia dopuszcza prywatyzację publicznego szkolnictwa wyższego. Uważamy, że proces powinien być odwrotny: komasacja uczelni i przejmowanie niepublicznych szkół dla poprawy jakości nauczania. Proponowana możliwość kształtowania statusu formalnoprawnego szkół wyższych poprzez zmianę statusu z uczelni publicznej w niepubliczną (nawet Skarbu Państwa) i odwrotnie rodzi niepokój i pytanie: ile razy jedna uczelnia może zmieniać status? Przecież tym sposobem można doprowadzić do utraty dużego majątku trwałego uczelni publicznej.
10. Wydaje się, że obowiązująca dotychczas misja szkoły wyższej przedstawiona w rozdz. 4 „kreowanie wiedzy oraz jej rozpowszechnianie i wykorzystywanie dla dobra człowieka i społeczeństwa” jest pełnym i wystarczającym określeniem tej misji, a zbytnie uszczegółowianie prowadzi do powstania zbioru niekompletnego. Zupełnie niezrozumiałym jest stwierdzenie, iż „ustrój uczelni publicznych i niepublicznych będzie zdywersyfikowany”. Wydaje się, że takie podejście ogranicza a priori autonomiczność uczelni i rozmywa odpowiedzialność władz uczelni. Problem dywersyfikacji powinien dotyczyć zapewnienia środków finansowych na działalność bieżącą i rozwój uczelni i jest on niewątpliwie najbardziej zależny od inwencji władz uczelni i z tej odpowiedzialności nie należy władz uczelni zwalniać.
11. Opracowanie zakłada trzy stopniową strukturę studiów, zgodnie z procesem Bolońskim, który jednak nie wyklucza prowadzenia studiów jednolitych magisterskich. W przedłożonym dokumencie nie ma mowy w ogóle o tym modelu studiów, a przecież w obecnej strukturze istnieją (i powinny pozostać) studia jednolite na wybranych kierunkach i należy zakładać, że pozostaną. Przedstawiony dokument nie uwzględnia tego status quo. Ponadto należy dążyć do poszerzenia/przywrócenia listy kierunków jednolitych, które zostały przekształcone na dwustopniowe, a nie spełniają założonych celów.

12. W zakresie zarządzania proponuje się „wyłanianie” rektora, dziekanów, kierowników jednostek, itp. Nie jasne są intencje projektodawców w zakresie tego „wyłaniania”. Dlaczego nie używa się jednoznacznego słowa „wybieranie”? Czy to krok w kierunku szybkiego „wskazywania” osób na te stanowiska? Ryzykowne jest też wprowadzanie rady powierniczej odpowiedzialnej za sferę „zasobów uczelni”. To, przy polskich dzisiejszych uwarunkowaniach, szybko stanie się elementem rozgrywek politycznych. Taką propozycję należy ocenić zdecydowanie negatywnie.
13. Temat uczelni flagowych należy dokładnie przeanalizować przed podjęciem decyzji. Naśladowanie krajów wysoko rozwiniętych nie ma tu uzasadnienia. Należałoby zapewnić takim uczelniom podstawowe finansowanie na poziomie uczelni zachodnich oraz dodatkowe środki przyznawane tam uczelniom flagowym. Dopiero wtedy mogłyby konkurować w badaniach i jakości nauczania z przodującymi uczelniami światowymi. Oczywiście nie biorąc pod uwagę obecnego opóźnienia inwestycyjnego i kadrowego kandydatów do podniesienia flagi. Uproszczony rachunek przy wykorzystaniu danych niemieckich<sup>4</sup> można zilustrować prostym przykładem trzech uczelni flagowych mających razem 100 tys. studentów. Koszt kształcenia studenta wynosi średnio 21 tys. euro. Te trzy uczelnie w 2006 roku otrzymały dodatkowo 873 mln E, w roku 2007 już sześć uczelni dofinansowano kwotą 1 mld E, czyli średnio 208 mln E na uczelnię na 3 lata. Razem 3 uczelnie flagowe otrzymały ok. 2,3 mld E, czyli niewiele mniej niż wynosi obecny budżet roczny Ministerstwa NiSW. Wniosek jest oczywisty. Nie dysponujemy środkami finansowymi, by nasze uczelnie flagowe mogły mieć poziom porównywalny z przodującymi uczelniami światowymi. Jest oczywiste, że nie można ogałać prawie wszystkich uczelni, aby zadowolić ambicje niektórych prominentów środowiska akademickiego.
14. Poziom finansowania szkolnictwa wyższego należy przedstawiać w wartościach względnych np. %PKB/studenta. Póki finansowanie nie osiągnie poziomu zbliżonego do średniego w krajach dawnej UE, nie ma powodu do tworzenia tzw. uczelni flagowych, wyróżnianych środkami z budżetu państwa. Uczelnie i jednostki naukowe powinny mieć zagwarantowane środki finansowe na działalność statutową.
15. Rozważenia wymaga sposób postępowania względem kapitału zagranicznego, który chciałby otwierać uczelnie w naszym kraju. Z pewnością współpracę uczelni i naukowców z zagranicy z naszymi uczelniami należy popierać, jednak zasady dofinansowywania takiej współpracy powinny przyjmować założenie o symetrii „my wam, wy nam”.
16. Szybki postęp cywilizacji wymaga konieczności ustawicznego dokształcania się i to zarówno przez osoby bezpośrednio pracujące jak i przez resztę społeczeństwa. Tak więc, podjęcie wszelkich form kształcenia społeczeństwa na każdym poziomie edukacji nie wymaga komentarza i jest oczywiste. Przesadą natomiast jest uznanie, że LLL jest to „zasadniczy warunek kulturowego i gospodarczego rozwoju kraju” (t.1, str. 60). Potrzeby takie w pewnym stopniu wzrosły w wyniku „spłylenia” kształcenia (obniżenia jakości). Szersze prowadzenie LLL będzie możliwe, gdy ludzie będą przekonani o jego potrzebie. Mogą to spowodować bodźce finansowe lub sugestie pracodawców, w mniejszym zakresie świadomość społeczna. Sytuacja gospodarcza w kraju - małe firmy z kapitałem krajowym i duże z kapitałem zagranicznym - nie sprzyja dokształcaniu. Pierwsze zwykle nie mają środków finansowych na wspomaganie dokształcania, drugie szukają taniej siły roboczej, zaś pracowników wymagających dokształcania wysyłają na kursy organizowane we własnych ośrodkach szkoleniowych w kraju macierzystym danej firmy. Do prowadzenia kursów, które by spełniały wymagania zaawansowanych technologicznie producentów, uczelnie nie mają kadr, gdyż w dużej mierze oderwały się od praktyki

---

<sup>4</sup> Pillich W. „Uczelnie flagowe i komasacja jednostek naukowych w Niemczech”. Wiadomości KSN, nr 9-10/2008.

gospodarczej. Istnieje natomiast możliwość „wymuszania” doksztalcania w sektorze publicznym, lecz tutaj potrzebne będą dodatkowe, motywujące środki finansowe. Poważnym problemem do rozwiązania jest nikły odzew społeczny na przedkładaną przez szkołę wyższą ofertę studiów podyplomowych.

17. Trafna jest diagnoza zawarta w rozdz. 2.3.3, stwierdzająca, iż „w zakresie metod dydaktycznych następuje przeniesienie akcentów z nauczania na uczenie się”, czyli studiowanie. Jest to powrót do metod wynikających z właściwego rozumienia i realizowania zadania „studiowania”, ale jest to jednocześnie problem całej struktury edukacyjnej, która w ostatniej dekadzie doprowadziła do przejścia ze studiowania na nauczanie. Uczelnie wyższe muszą rozwijać i uszlachetniać nawyki intelektualne nabyte wcześniej. Kandydaci na studia powinni już je mieć.
18. Za jeden z głównych celów została uznana tzw. "mobilność naukowców". Po uzyskaniu doktoratu np. świeżo upieczona pani doktor musiałaby przez 2 lata pracować na innej uczelni. Gdyby w przyszłości chciała zostać profesorem, musiałaby przepracować na innej (polskiej lub zagranicznej uczelni) co najmniej 3 lata. Już w obecnej sytuacji wiele doktorantek odwleka macierzyństwo do chwili uzyskania stopnia doktora, ze względów zarówno materialnych jak i praktycznych. W Strategii proponuje się, by trwało to co najmniej 2 lata dłużej. Autorzy Strategii przyznają, że problemem przy zmianie miejsca zamieszkania są koszty oraz konieczność znalezienia pracy w nowym miejscu również dla współmałżonka. O takich "drobiazgach" jak dzieci (i np. rodzina, która się nimi zajmuje w weekendy), kredyty hipoteczne etc. w ogóle się nie wspomina. Jeśli małżonkowie zdecydują się na pracę naukową, to która uczelnia obca przyjmie ich od razu oboje? A mobilność w przypadku kierunków humanistycznych jest ograniczona praktycznie do terenu Polski. Wnioski są oczywiste: albo rodzina, albo praca naukowa! Do tego rodzaju rozwiązań zdecydowanie jeszcze nie dojrzelismy.
19. Podstawą do zwiększenia współpracy międzynarodowej i otwarcia naszych uniwersytetów na świat jest poprawa umiejętności posługiwania się językiem angielskim przez kadrę uniwersytecką i studentów. Tymczasem kiepska sytuacja finansowa powoduje, że liczba godzin przeznaczona na naukę języków jest systematycznie obniżana, a liczebność grup zwiększana. Jak w takich warunkach zwiększać liczbę przedmiotów w językach obcych? Cele operacyjne 6.1 i 6.2 zawierają sporo wartych do wdrożenia idei, które niestety zwiększają kosztochłonność studiów i nie będą możliwe do wprowadzenia bez znacznego zwiększenia finansowania zarówno zadań edukacyjnych, jak i badawczych.
20. Dla wyznaczenia planów strategicznych nie wystarczy tylko ocena stanu istniejącego. Niezbędne jest określenie przyczyn złego stanu szkolnictwa wyższego i nauki, aby można było je usunąć. W Strategii brakuje wskazania istotnego elementu, który doprowadził do obecnej sytuacji, tj. utrwalania się feudalnych i PRL-owskich struktur na uczelniach publicznych przeorientowanych na nowy system zarządzania zasobami ludzkimi. Oczywiście pod pozorem zachowania tradycji akademickiej i dbałości o poziom nauczania. W strategii wprowadzono natomiast usprawiedliwianie istniejącego stanu „katastrofalnymi wskaźnikami w skolaryzacji odziedziczonych po PRL” oraz niskimi nakładami z budżetu państwa na badania naukowe i prace rozwojowe. To prawda. W nowej rzeczywistości konieczna poprawa wskaźnika skolaryzacji zderzyła się z niedostatkiem nakładów z budżetu państwa, lecz nie można pominąć, że po PRL przejęliśmy groźną chorobę, niewydolną strukturę awansów w nauce, dostosowaną do minionego systemu. Jeżeli tej przyczyny choroby nie określimy jednoznacznie, to system ten będzie nam ciążył następne dziesiątki lat. Kadra akademicka w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku, zamiast być wzorcem przemian systemowych w państwie, dopiero dziś zamierza dokonać zmian wymuszanych całkowicie odmienionym otoczeniem. Typową reakcją prominentów na od dawna podnoszone głosy o konieczności

głębokiej reformy środowiska akademickiego, było pytanie „a kto to powiedział?”, od tego zależało stanowisko. Propozycje w rodzaju tematu „CO1.4: Poprawa warunków kształcenia się osób szczególnie uzdolnionych”, będą dalej marnowaniem talentów, przez wpuszczanie ich w kanał walki o tytuł naukowy, który sam w sobie staje się celem. Stanu przyzwyczajęń środowiska akademickiego nie da się szybko zmienić, lecz bardzo ważnym jest by nie utrudniać rozwoju zdolnym i młodym pracownikom. „Doświadczonemu naukowcowi” według kryteriów Rekomendacji Komisji Europejskiej, należy realnie umożliwić kierowanie pracami naukowymi i realizację programów autorskich po komisyjnym przyjęciu ich w jednostce. Ocen osób należy dokonywać na podstawie osiągnięć, a nie terminów uzyskania stopnia czy tytułu. Strategia KRASP-u, omawiając dość starannie niedostatki polskiego szkolnictwa wyższego w załączonych esejach i analizach, zagrożenia główne przemilcza.

**Krajowa Sekcja Nauki NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” uważa za konieczne przeprowadzenie reformy systemu szkolnictwa wyższego. Związek dał temu wyraz w poselskim projekcie ustawy „Prawo o szkolnictwie wyższym” z roku 2005. Nadal widzimy pilną potrzebę takiej reformy systemu szkolnictwa wyższego i nauki, która budowałaby system spójny i wolny od rozwiązań prowadzących do głębokiego zakłamania. Nie chcemy kolejnej sztucznej kompilacji z systemami krajów, gdzie tradycyjnie istnieje bardzo duże wsparcie kształcenia i badań naukowych przez sektor prywatny, przy jednocześnie nieporównywalnie wyższych nakładach ze strony państwa.**

Przewodniczący Krajowej Sekcji Nauki  
NSZZ „Solidarność”



Janusz Sobieszczański