



FUNDACJA WSPÓŁPRACY
POLSKO-NIEMIECKIEJ
STIFTUNG
FÜR DEUTSCH-POLNISCHE
ZUSAMMENARBEIT



KRAJOWA SEKCJA NAUKI

NSZZ **Solidarność**



Gewerkschaft
Erziehung
und Wissenschaft

SPRAWOZDANIE Z SEMINARIUM KSN-GEW

POLITECHNIKA GDAŃSKA, 12-13 PAŹDZIERNIKA 2012

Organizatorem seminarium był **dr Ryszard Mosakowski**, wiceprzewodniczący KSN (Politechnika Gdańska), który opracował i zrealizował projekt całego przedsięwzięcia, w tym sformułował i sfinalizował skutecznie wnioski o sfinansowanie seminarium całkowicie ze środków pozazwiązkowych. W rezultacie uczestnicy seminarium po raz pierwszy pokrywali wyłącznie koszty podróży, a KSN tym razem nie poniósł prawie żadnych wydatków. Sponsorami seminarium były dwie fundacje, a mianowicie: Fundacja Współpracy Polsko-Niemieckiej i Fundacja im. Friedricha Eberta. Wkład finansowy do budżetu seminarium pierwszej z nich stanowiła suma 25 000 zł, a drugiej – 9000 zł. Środki Fundacji Eberta były przeznaczone na pokrycie kosztów tłumaczenia symultanicznego pomiędzy językiem polskim i niemieckim, co bardzo ułatwiło i ożywiło dyskusję pomiędzy uczestnikami w czasie seminarium. Dzięki środkom z w/w fundacji z budżetu KSN wydano tylko 500zł, czyli 25% środków przewidzianych w budżecie na Seminarium. Te dodatkowe środki zostały wykorzystane na opłacenie dwóch przewodników po Starym Mieście (jeden w j. niemieckim, a drugi polskim). W seminarium wzięła udział rekordowa liczba 52 uczestników, choć chętnych było znacznie więcej. Istotny wkład w seminarium miała Politechnika Gdańska, która udostępniła bezpłatnie piękną Salę Senatu oraz gadzety autorom referatów. Pewien udział w seminarium miał także Urząd Miejski w Gdańsku, który w ramach realizowanego przeze mnie projektu promocji Gdańska dostarczył bezpłatnie odpowiednie materiały, co także nieznacznie obniżyło wydatki organizatora.

Warto zauważyć, że przy organizacji seminariów KSN-GEW, które zawsze mają charakter bardzo merytoryczny, obowiązuje zasada, że bez względu na miejsce seminarium jego organizatorami są zawsze KSN i GEW. Oczywiście dotyczy to przede wszystkim spraw o charakterze merytorycznym, czyli programu seminarium.

Jak wspomniano wyżej Seminarium odbywało się w pięknej Sali Senatu Politechniki Gdańskiej, co dodało powagi i podniosło rangę spotkania związkowców z obu krajów.

Seminarium otworzył **dr Ryszard Mosakowski**, który powitał gości następnie krótkie powitanie wygłosił także współorganizator spotkania **Andreas Keller** w imieniu GEW.



Seminarium zaszczylił swoją obecnością **Jego Magnificencja Rektor Politechniki Gdańskiej prof. dr hab. inż. Henryk Krawczyk**, który przedstawił referat na temat Politechniki Gdańskiej i działań władz na rzecz jej rozwoju w ostatnich latach. Zasadniczą część referatu stanowiła informacja o współpracy międzynarodowej Politechniki Gdańskiej, zwłaszcza z uczelniami niemieckimi. Pan Rektor przedstawił również szereg danych statystycznych dotyczących mobilności międzynarodowej studentów i pracowników Politechniki Gdańskiej.



Dr Tomasz Saryusz-Wolski w swojej bardzo interesującej prezentacji pt. „**Praktyczne aspekty kształcenia oparte na efektach kształcenia**” przedstawił w skrócie, na przykładzie, Europejskie i Krajowe Ramy Kwalifikacji, jako narzędzia wdrażania „systemu uczenia się przez całe życie”.

Z perspektywy wdrażania Ram Kwalifikacji proces permanentnego uczenia się oraz jego efekty wymagają ścisłego zdefiniowania pojęć, które powinny być jednoznacznie rozumiane przez wszystkie podmioty biorące udział w procesie. Podjął również próbę oceny wpływu wdrożenia systemu opartego na efektach kształcenia na pracę nauczyciela akademickiego.



W jego wystąpieniu zostały zdefiniowane takie podstawowe pojęcia jak „kwalifikacje”, a także rozumienie efektów uczenia się, pod którymi rozumie się wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne. Z dwóch sposobów wdrażania Krajowej Ramy Kwalifikacji (KRK), z których jeden opisuje stan zastany, a drugi – dynamicznie dopasowuje system obowiązujący w danym kraju do potrzeb „uczenia się przez całe życie”, prelegent przedstawił ten ostatni, jako przyjęty w Polsce.

W dalszej części wystąpienia został przedstawiony stan zaawansowania wdrażania Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK), dla której podstawową przesłanką jest właściwe odróżnienie takich pojęć jak „treści nauczania” potwierdzone obecnie dyplomem ukończenia nauki od systemu uczenia się opartego na „efektach uczenia się”, które będą poświadczone określonymi kompetencjami. Dla „uczenia się przez całe życie” (ang. LLL), zdaniem prelegenta efekty kształcenia są jedyną możliwością walidacji procesu dydaktycznego. Zmiana podejścia do procesu kształcenia skutkuje koniecznością zmiany myślenia nauczyciela akademickiego o przedmiocie. Prelegent przedstawił w związku z tym różne taksonomie, z których szczególną uwagę poświęcił taksonomii Blooma-Andersona. Skutkiem natychmiastowym dla nauczyciela będzie zmniejszenie czasu poświęconego na „nauczanie” na korzyść konsultacji z jednoczesnym istotnym zwiększeniem czasu pracy związanym ze sprawdzaniem efektów kształcenia. Dla uczelni oznacza to m. in. odejście od typowego (w Polsce) systemu równego rozkładu liczby godzin zajęć w semestrze. To wystąpienie, podobnie jak i wystąpienia pozostałych prelegentów w tym temacie spotkało się z ogromnym zainteresowaniem uczestników. Pomimo, że czas na to wystąpienie był najdłuższy (łącznie z dyskusją ponad godzinę to prawdopodobnie następna godzina nie wystarczyłaby na wyczerpanie wszystkich głosów w dyskusji.

W swojej prezentacji zatytułowanej „**Stan realizacji Procesu Bolońskiego w Polsce**”, w jej pierwszej części prof. dr hab. inż. **Maria Kotelko** przedstawiła krótki rys historyczny procesu bolońskiego oraz najważniejsze daty i akty prawne związane z wprowadzeniem tego procesu w Polsce.

Następnie prelegentka przedstawiła stan wdrożenia podstawowych narzędzi procesu bolońskiego, tj.: 3-stopniowego systemu studiów, Krajowych Ram Kwalifikacji (KRK), systemu punktów ECTS, systemu akredytacji, mobilności w Europie pracowników szkół wyższych oraz suplementu do dyplomu. Prelegentka podkreśliła, że podstawę prawną do wdrożenia w/w narzędzi, a w



szczególności trzystopniowego systemu studiów, KRK, ECTS, systemu akredytacji oraz suplementu do dyplomu jest Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. „Prawo o szkolnictwie wyższym” ze zmianami z dnia 18.03.2011 r., które weszły w życie 1 października 2011 roku. Na mocy tej ustawy wprowadzono w Polsce obligatoryjnie system trzystopniowy, system ECTS oraz KRK. Ustawa umocowuje prawnie Polską Komisję Akredytacyjną.

Prelegentka omówiła potencjalnie negatywne skutki systemu trzystopniowego (m.in. czasowe obniżenie poziomu kształcenia, czasowe obniżenie aktywności naukowej pracowników, potencjalne zagrożenia wykluczenia społecznego lub w dostępie do 2-go i 3-go stopnia ze względu na płeć). Następnie omówiła Krajowe Ramy Kwalifikacji, skupiając się na nowej filozofii kształcenia opartej na „efektach kształcenia”, a nie na treściach programowych.

Prezentowała następnie umocowania prawne Polskiej Komisji Akredytacyjnej, jej zadania oraz usytuowanie w Europejskim Obszarze Szkolnictwa Wyższego.

Prezentowała także dane statystyczne dotyczące mobilności studentów i pracowników polskich szkół wyższych w ramach programu Erasmus. Zaprezentowała stan prawny wprowadzenia w Polsce suplementu do dyplomu.

Na koniec odniosła się do zadań stojących przed polskimi uczelniami, związanych z dalszą realizacją procesu bolońskiego (m.in. wymiar społeczny procesu, kształcenie przez całe życie, zatrudnialność absolwentów, szeroko pojęta mobilność studentów).

Z kolei Ingrid Keller-Russel w swojej prezentacji „Stan reformowania szkolnictwa wyższego w Niemczech w ramach Procesu Bolońskiego w 2012r.”

(po ponad dziesięcioleciu lat przekształcania systemu szkolnictwa wyższego) poinformowała, że stan ten jest przedmiotem rosnącej krytyki. W jej prezentacji zostały przedstawione następujące obszary problemowe związane z wprowadzeniem Procesu Bolońskiego: implementacja wielostopniowej struktury studiów, otwarcie szkół wyższych na nowe kierunki studiów na stopniu BA (licencjackim) i MSC (magisterskim) na bazie podstawowych celów procesu bolońskiego, krajowe ramy kwalifikacji i uaktualnione dane statystyczne. Ingrid Keller-Russel stwierdziła, że na płaszczyźnie postawionych celów koncepcje wykształcenia w systemie nauki (deklaracja bolońska) i polityczno-ekonomiczne strategie wiodące (tzw. strategia lizbońska) mogą stać we wzajemnej sprzeczności (*mogą być wzajemnie mylone*).



Analiza danych wskazuje, że ani w obszarze strukturalnej jakości, ani w zakresie dostępu do szkół wyższych i „przepustowości” systemu studiów, ani też w zakresie kształtowania jakości studiów nie udało się spożytkować adekwatnie szans europejskiego potencjału reform bolońskich.

W swojej konkluzji autorka prezentacji wskazała na kategorię wymiaru społecznego wyższego wykształcenia na gruncie europejskim z akcentem położonym na spojrzenie z punktu widzenia związków zawodowych na jakościową reformę szkolnictwa wyższego w Europie.

Manfred Bolter przedstawił prezentację na temat „Polityka płacowa lub stałe tymczasowe zatrudnienie” Zatrudnienie w szkołach wyższych w dziale nauki kształtuje się głównie w następujący sposób:

- jako urzędnicy dożywotnie (profesorowie, wykładowcy),
- na czas określony (wykładowcy, profesorowie, szczególnie profesorowie grupy W1),
- administracja na czas nieokreślony (WissZeit VG),
- administracja na czas określony (TzBfG, WissZeitVG), „część etatu”,
- niezależni z kontraktami na czas określony, którzy właściwie nie są zaliczani do grupy pracowników uczelni.



Z tych grup, tylko obie grupy administracji powiązane są z taryfikatorem, który podlega jednak ustawie o czasie pracy naukowców (WissZeitVG). Zmiana taryfikatora w negocjacjach jest wykluczona z pewnymi wyjątkami (tzw. blokada taryfikatora). Regulacje dotyczące czasu pracy i warunków pracy pozostają otwarte. Zalecenie Konferencji Rektorów Szkół Wyższych (HRK) dotyczące zatrudniania pracowników naukowych przewiduje umowy na czas określony i nieokreślony w rozsądnych proporcjach. Preferuje się zatrudnienie na stałe dla stałych zadań. Do zatrudnienia na części etatu lub na czas określony potrzebne jest rzeczowe uzasadnienie (§ 14, TzBfG). Gdy go nie ma, zatrudnienie takie nie może trwać dłużej niż dwa lata. Zatrudnienie wg ustawy o zatrudnieniu na części etatu i na czas określony (TzBfG) jest niemożliwe, gdy stosunek pracy już istniał przedtem u tego samego pracodawcy.

Bez prawnego i taryfikatorskiego umocowania - poza kontraktem – na uczelni grupa wykładowców jest najczęściej pomijana. Ich wynagrodzenie następuje wg zasad obowiązujących w danym landzie na zasadach uznaniowych dla osób przekazujących uczelni oprócz pracy zawodowej swoje doświadczenia i cenną wiedzę. W rzeczywistości wygląda to jednak tak, że kontrakty tego rodzaju są zawierane również długoterminowo przy nauczaniu licencjackim.

Ustawa dopuszcza te sposoby zatrudniania w okresie uzyskiwania kwalifikacji, do max. 12 lat (w dziedzinie medycyny 15 lat), oraz przy realizacji projektów, otwierając określając je pojęciem „niezobowiązującego terminu”, tzn. pracodawca nie potrzebuje uzasadniać, dlaczego zawiera umowę okresową. Wprawdzie prawo związków zawodowych do współdecydowania pozwala na skierowanie prośby o wyjaśnienie, lecz jest ono najczęściej lakoniczne. Podwyżka wynagrodzenia „*per se*” nie jest w tych okresach przewidziana, chyba że dotyczy nauczania rzadkiego przedmiotu, co zezwala na dodatki finansowe.

Na zrobienie doktoratu lub habilitacji przydzielane są stypendia bez potrąceń składek na ubezpieczenie socjalne. Opublikowana niedawno odpowiedź rządu federalnego na zapytanie lewicy pokazuje, że ta sytuacja jest dobrze postrzegana! Oczywiście jest, że takie stanowisko w dużych ośrodkach badawczych oceniane jest dobrze. Zatrudnienia wg taryfikatora byłyby nie tylko droższe, ale i bardziej wiążące. Dla stypendystów takie okresy oznaczają luki w stażu do emerytury.

Inna ścieżka kariery zawodowej w uczelniach przebiega przez stanowiska „młodszy profesor” (wynagrodzenie dla grupy W1), jako stanowiska ograniczone czasowo (6 lat). Jeżeli cel - tytuł profesora nie zostanie uzyskany, szanse na pozostanie w nauce są niewielkie. Osiągnięty wiek stanowi też istotną przeszkodę, a więc pozostaje tylko kariera poza uczelnią.

Poza tym uczelnie dążą do niezawierania umów na czas nieokreślony. Odnosi się to również do zadań stałych, jak nauczanie. Także stanowiska dydaktyczne są obsadzane na czas określony, najczęściej tylko na 2 lata. Osiągnięte niedawno małe sukcesy w federalnym sądzie pracy, to tylko pewne światélko na horyzoncie. Nie doprowadziły one jednak do radykalnej zmiany, tj. stworzenia stabilnych perspektyw dla pracowników naukowych i dydaktycznych na uczelniach – także poniżej profesury. Pytanie o ciągłość i tym samym podniesienie jakości kształcenia nie jest konieczne.

Więc co więc sprawia, atrakcyjność zatrudnienia na uczelni? Płaca? Raczej nie, zależy ona od grupy płacowej, w której osoba się znajduje, poziomu kwalifikacji i pracy na część etatu, aby dodatkowo zarobić. Awans do wyższej grupy płacowej nie jest generalnie przewidywany, związany jest tylko z poziomem doświadczenia rosnącym wraz ze stażem pracy. Dodatki płacowe są możliwe, ale rzadko występują wtedy, gdy są dostępne specjalne fundusze z projektu lub wystąpią specjalne potrzeby.

Związkom pozostaje stwierdzenie, że tutaj istnieje „rynek” dla poprawy warunków pracy. W „*Manifeście Templińskim*” jest 10 postulatów, które dominują także w dyskusji publicznej i mają szersze postrzeganie w dyskusji politycznej. Głównym celem jest, oprócz wysiłków w zakresie taryfikacji, stworzenie wiarygodnych perspektyw pracy dla pracowników naukowych i dydaktycznych, również poniżej stanowisko profesora. Stopień uzwiązkowienia na uczelniach jest jednak za mały, aby żądaniom związków nadać większy ciężar gatunkowy. Na tym polu jest więc wiele do zrobienia, aby móc skutecznie wpływać na warunki zatrudnienia i wynagrodzenia w uczelniach.

Dr Wojciech Pillich w swoim referacie pt. „**Problemy kariery naukowej w Polsce**” przedstawił ścieżkę awansu naukowego i jego implikacje dla rozwoju kraju. Nowelizacja ustawy „Prawo o szkolnictwie wyższym” z 2011 roku, urealniała sposób uzyskiwania stopnia naukowego doktora habilitowanego na podstawie dorobku naukowego, ocenianego w postępowaniu habilitacyjnym, a nie głównie na podstawie pojedynczej rozprawy habilitacyjnej. Oznacza to, że częściowo wprowadzono do ustawy sposób postulowany przez KSN od początków jej istnienia. Ustawa jednak nie rozwiązuje, a powiększa wiele problemów występujących w środowisku uczelnianym. Wojciech Pillich zwrócił uwagę na odpowiedzialność nauczycieli akademickich, a w szczególności profesorów w społeczeństwie oraz na znaczenie ich postawy etycznej. Na jakości działań środowiska naukowego, odbijają się skutki drugiej wojny światowej i minionego okresu. W połączeniu ze skutkami niedostatecznego finansowania, stworzyło to podłoże do podtrzymywania szeregu patologii w szkolnictwie wyższym, które pojawiają się już wśród początkujących pracowników naukowych. Pracownikom uczelni powinna być bliska idea Uniwersytetu, która obecnie nie znajduje zrozumienia u władz. Tymczasem brak wartości etycznych prowadzi do deformacji demokracji i ograniczenia wolności. Ponieważ związki zawodowe odpowiadają za stosunki międzyludzkie w miejscu pracy, które zależą od etycznych postaw środowiska, dla ustalenia kierunków skutecznego oddziaływania związkowego, Wojciech Pillich zaproponował przeprowadzenie ankiet w naszych krajach, stawiając pytania o godną pracę na uczelniach. W działalności związkowej postulował nie relatywizowanie systemu wartości.



Dr Leszek Koszałka (Politechnika Wrocławska) przedstawił prezentację zatytułowaną **„Struktura organizacyjna i zarządzanie (kierowanie) w polskich uniwersytetach”**

Prezentacja składała się z dwóch części. W pierwszej części została przedstawiona struktura organizacyjna obowiązująca w polskich szkołach wyższych zgodna z nową Ustawą o Szkolnictwie Wyższym z roku 2011. Ustawa narzuca pewne ramy, pozostawiając szczegółowe uregulowania Statutom poszczególnych uczelni. W większości uczelni struktura jest trójpoziomowa. Najwyższy pierwszy poziom stanowi Senat (odpowiednik władzy ustawodawczej) – ciało kilkudziesięciosobowe, w którym reprezentowani są wybrani przez Kolegia Elektorskie przedstawiciele różnych grup społeczności akademickiej, w tym (i) samodzielnych pracowników naukowo-dydaktycznych (posiadających habilitacje), (ii) niesamodzielnych pracowników naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych (nieposiadających habilitacji), (iii) pracowników obsługi i administracyjnych, (iv) doktorantów, (v) studentów; oraz rektor i prorektorzy (jako odpowiednik władzy wykonawczej) wybierani przez Kolegium Elektorskie złożone również z przedstawicieli w/w grup w zdefiniowanych w Statucie w odpowiednich proporcjach, przy czym w zakresie grup (i) oraz (v) reprezentujących poszczególne wydziały.



Drugi poziom to poziom wydziałów. Na tym poziomie odpowiednikiem władzy ustawodawczej są rady wydziału, a władzy wykonawczej dziekan i prodziekan. Władze wydziałowe są również wybierane w sposób analogiczny do wyborów ogólnouczelnianych, ale tylko przez pracowników zatrudnionych na danym wydziale. Trzeci poziom stanowią jednostki organizacyjne wewnątrz wydziałów, w tym instytuty, katedry, zakłady, funkcjonujące zgodnie z regulaminami zatwierdzonymi przez rady wydziału i zaaprobowanymi przez rektora. Bezpośrednim przełożonym każdego pracownika na wydziale jest kierownik jednostki organizacyjnej działający z upoważnienia dziekana. W strukturze organizacyjnej uczelni i wydziału istotną rolę odgrywają również osoby mianowane przez rektora i dziekanów na stanowiska pełnomocników do określonych zadań oraz kierowników laboratoriów, zespołów badawczych, zespołów dydaktycznych, centrów badawczych i centrów kształcenia, działów, sekcji, itp.

Po przedstawieniu prezentacji odbyła się wielominutowa dyskusja, która umożliwiła uczestnikom poznanie zadań, funkcji, stanowisk i składów ilościowych ciał zarządzających oraz szczegółów akcji wyborczych na przykładzie Politechniki Wrocławskiej – środowiska akademickiego złożonego z 33 tysięcy studentów na 12 wydziałach i ok. 4,5 tysięcy pracowników, w tym ponad 2 tys. pracowników naukowych i dydaktycznych.

W drugiej części prezentacji dr Leszek Koszałka przedstawił kwestie struktury administracyjnej uczelni, w szczególności proces implementacji na Politechnice Wrocławskiej nowego systemu zarządzania – zarządzania procesowego. Przedstawił on szczegółowo zasady teoretyczne tego systemu oraz omówił proces przejścia z systemu tradycyjnego zarządzania (funkcjonalnego) o strukturze hierarchicznej do systemu zarządzania opartego na realizacji wyodrębnionych, zdefiniowanych procesów angażujących pracowników wszystkich trzech poziomów struktury organizacyjnej. W końcowej części swojego referatu zaprezentował wyniki audytu przeprowadzonego przez wyspecjalizowaną firmę precyzującego mocne i słabe strony aktualnej struktury organizacyjnej w realizacji istotnych nowych zadań stojących przed społecznością uczelnianą, przykładowe procesy zarządzania, propozycje zmian oraz wstępne efekty uzyskane w ramach pilotowego wdrożenia systemu zarządzania procesowego.

Po prezentacji wywiązała się interesująca dyskusja, w której wzięło udział wiele osób w równych proporcjach pomiędzy stroną niemiecką i polską. Podsumowując, można stwierdzić, że prezentacja, a szczególnie tematyka spotkała się z dużym zainteresowaniem uczestników seminarium.

Prof. dr Margret Bulow-Schramm przedstawiła prezentację „**Nowe struktury zarządzania szkołami wyższymi na przykładzie akredytacji**” Jej referat przedstawiał na przykładzie akredytacji „odwrotną stronę medalu” autonomii szkół wyższych: wprowadzenie zewnętrznego organu kontrolnego odpowiada wewnętrznemu umocnieniu kierownictwa szkoły wyższej (reorganizacja struktur decyzyjnych i zarządzania). Akredytacja jest produktem nowego sposobu zarządzania szkołami wyższymi. Deklaracja Bolońska nadała napęd temu procesowi, który od lat 90-tych jest forsowany w mniejszym lub większym stopniu w krajach europejskich. Proces ten przebiega na polu napięć pomiędzy sprzecznymi interesami jego uczestników i jest rozpoznawalny poprzez specyficzne linie konfliktu, przebiegające pomiędzy autonomią a kontrolą. Dodatkowo linie konfliktu są funkcją napięć między zewnętrznym zapewnieniem jakości, a niebezpośrednim sterowaniem, zapewnieniem fachowości a strukturalnym stwierdzeniem jakości studiów. Źródłem konfliktu jest także brak jednakowych procedur w poszczególnych landach (konflikty federalizmu).



Z perspektywy pracowników szkół wyższych i studentów powinny być naszkicowane i przedyskutowane pola działania, ukształtowane (zaplanowane) w interesie obu tych grup. Są to:

- współgranie zewnętrznego i wewnętrznego zapewnienia jakości, silna rola sposobu opiniowania oraz definicja audytu (wysoka indywidualna autonomia związana ze statusem profesora),
- zgodność zewnętrznego i wewnętrznego zapewnienia jakości z pozycją kierownictwa szkoły wyższej,
- studia traktowane jako naukowe kształcenie zawodowe i proces zmierzający do osiągnięcia celów kwalifikacyjnych szkoły wyższej: jaką rolę odgrywa praktyka zawodowa?

Uta Sandig w swoim referacie przedstawiła temat „**Wolność akademicka i autonomia szkół wyższych**”. Analizowała pojęć „wolności akademickiej” i „autonomii szkoły wyższej” z perspektywy historycznego ideału uniwersytetu z jednej strony i współczesnego stanu faktycznego szkół wyższych w Niemczech – z drugiej. W szczególności omówiła doświadczenia Niemiec Wschodnich, ponieważ w latach przełomu konflikt między ideałem a rzeczywistością uwidocznił się tam ze szczególną siłą.

Prelegentka postawiła następujące pytania:

Czy wolność akademicka dotyczy w równym stopniu wolności badań naukowych i nauczania? Czy wolność badań naukowych odnosi się także do badań stosowanych i badań na zlecenie? Czy jest uzurpacją ograniczanie wolności nauczania określonym grupom nauczycieli akademickich?

Co kryje się pod pojęciem „nauczanie bazujące na badaniach naukowych”?



W dalszej części swojej prezentacji Uta Sandig poddała analizie także niektóre pojęcia związane z autonomią szkół wyższych, odgrywające współcześnie w dyskursie politycznym o nauce szczególną rolę, takie jak: „samorządność akademicka”. Jakie zadania związane z zarządzaniem są istotnie „akademickie”? „Autonomia deregulacji”: Czy deregulacja wpływa na warunki zatrudnienia i drogi kariery naukowej?

„Zarządzanie”: Czy gospodarka może być wzorcem dla nauki w zakresie sterowania i kontroli?

„Zarządzanie nauką”: naukowiec i menedżer – równouprawniony związek celów czy triumf „człowieka czynu” nad „myślicielem”?

Jako przyczynki zostały przedstawione przykłady z praktyki Uniwersytetu Poczdamskiego.

Dr Andrzej Bartczak w referacie pod tytułem: „**Finansowanie szkolnictwa wyższego**” przedstawił kształtowanie się nakładów z budżetu państwa na szkolnictwo wyższe i naukę w latach 2006 – 2012, oraz prognozę tych nakładów na lata 2013 i 2014. Na podstawie danych GUS z 2010 r. omówił strukturę przychodów z działalności operacyjnej w wyższych szkołach publicznych i niepublicznych (odnośnie szkół publicznych przedstawił strukturę przychodów z działalności operacyjnej w zależności od typu uczelni). Andrzej Bartczak przedstawił także schemat obrazujący przepływy środków finansowych z budżetu państwa w dziale 803 – szkolnictwo wyższe z zadaniowym podziałem dotacji w obszarze działalności dydaktycznej oraz pozostałych dotacji przyznawanych przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Omówił obowiązujący w 2012 r. algorytm podziału zasadniczej części dotacji stacjonarnej. Przy pomocy wykresów i w ujęciu tabelarycznym przedstawił jak kształtowały się jednostkowe koszty kształcenia oraz wysokość dotacji na studenta w różnych typach szkół wyższych w latach 2005 -2010. Analiza przedstawionych danych pozwala na postawienie wniosku, że obowiązujący algorytm podziału dotacji stacjonarnej w sposób niedostateczny uwzględnia wpływ jednostkowych kosztów kształcenia studenta na wysokość dotacji, oraz praktycznie nie ma żadnego wpływu na racjonalne decyzje kadrowe podejmowane w publicznych szkołach wyższych.



Thomas Hoffman przedstawił w swoim wystąpieniu temat „**Rady pracownicze w szkołach wyższych**”, w którym zawarł ogólne informacje o radach pracowniczych w szkołach wyższych w Niemczech, czyli usytuowania prawne, relacja rad w stosunku do związków zawodowych, ciał obieralnych w uczelniach oraz profesury. Wspomnił także o różnych uregulowaniach w różnych landach.



Irene Peter na wstępie przedstawiła się, jako członek rady pracowniczej nieprzerwanie od r. 1990. Następnie prelegentka zaprezentowała zadania i działalność rad pracowniczych na przykładzie Uniwersytetu Ilmenau w Turynii. W dalszej części jej wystąpienia zostały przedstawione podstawowe



dane o Uniwersytecie Ilmenau. Jest to stosunkowo mały uniwersytet usytuowany w małym mieście Ilmenau w Turynii, w środkowych Niemczech. Irene Peter omówiła także sytuację, jaka powstała po przełomie w 1990r. W tymże roku wybrano pierwszą radę pracowniczą. Rada ta zajmuje się m.in. warunkami kształcenia studentów, polityką budowlaną uniwersytetu, ochroną warunków pracy i zdrowia pracowników (np. problemem odzieży ochronnej). Jako przykłady szczegółowe podała zaangażowanie Rady w sprawie czasu pracy biblioteki uniwersyteckiej oraz monitorowania terenu uniwersytetu kamerami video.

Dr Janusz Sobieszczański swoją prezentację pt. „**Jak nasze organizacje powinny promować swoje żądania, aby zostały one włączone do prawa o szkolnictwie wyższym**” podzielił na cztery części. Pierwsza zawierała charakterystykę niektórych uwarunkowań i czynników zewnętrznych mających wpływ na pozytywny odbiór inicjatyw zgłaszanych przez Krajową Sekcję Nauki NSZZ „Solidarność”. Chodzi tu między innymi o poziom społecznej akceptacji działań związkowych i relacje z instytucjami mającymi wpływ na ośrodki decyzyjne.



Druga zawierała wskazanie cech, którymi powinien charakteryzować się związek zawodowy by mógł liczyć na poważne odniesienie się do jego postulatów.

Trzecia to bardzo krótka charakterystyka partnerów, z którymi KSN lub organizacje zakładowe podejmują negocjacje.

W czwartej części Janusz Sobieszczański dokonał przeglądu stanu realizacji najważniejszych aktualnych wystąpień KSN w sprawach dotyczących szkolnictwa wyższego i omówił:

- działania w sprawie Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy Pracowników Publicznego Szkolnictwa Wyższego.
- starania o przywrócenie ładu płacowego w publicznym szkolnictwie wyższym w relacji 3:2:1:1 do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.
- propozycję małej korekty ostatniej obszernej noweli Prawa o Szkolnictwie Wyższym.

Opracowanie: Maria Kotelko

Końcowa redakcja: Ryszard Mosakowski