

ROLA MŁODYCH NAUKOWCÓW W STRUKTURZE ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH W KRAKOWSKICH SZKOŁACH WYŻSZYCH - RAPORT KOŃCOWY

Cel przygotowania raportu

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie roli młodych naukowców w strukturze zatrudnienia pracowników naukowych w krakowskich szkołach wyższych. Opracowanie to ma służyć zainicjowaniu dyskusji w krakowskim środowisku akademickim na temat polityki kadrowej w szkołach wyższych, a w konsekwencji również dyskusji na temat obecnego kształtu studiów doktoranckich i ich spodziewanego rozwoju.

Metodyka analizy

Badanie podzielono na dwie części. Pierwszą część oparto o dane statystyczne dotyczące zatrudnienia w krakowskich szkołach wyższych (udostępnione na prośbę Porozumienia, przekazaną do Szanownych Państwa, członków Kolegium Rektorów). Dane te zawierają liczbowe zestawienie struktury zatrudnionych pracowników w danej jednostce. Na kolejną część badania złożyły się wnioski opracowane na podstawie wywiadów przeprowadzonych z reprezentantami Samorządów Doktoranckich krakowskich uczelni wyższych prowadzących studia III stopnia. Rozmówcy zostali poproszeni o omówienie problematyki zatrudnienia doktorantów oraz młodych naukowców z punktu widzenia przedstawicieli społeczności danej uczelni.

Analizowana próba

W celu analizy roli młodych naukowców w strukturze zatrudnienia pracowników w krakowskich szkołach wyższych w I części badania przeanalizowano dane statystyczne dziesięciu krakowskich uczelni wyższych spośród dwunastu, w których prowadzone są studia doktoranckie:

1. Akademia Górniczo - Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie
2. Akademia Muzyczna w Krakowie
3. Akademia Sztuk Pięknych im. Jana Matejki w Krakowie
4. Akademia Wychowania Fizycznego im. Bronisława Czecha w Krakowie
5. Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego – dane niepełne
6. Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki w Krakowie
7. Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
8. Uniwersytet Jagielloński
9. Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie
10. Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie
11. Uniwersytet Rolniczy im. Hugona Kołłątaja w Krakowie

Ponadto analizie poddano dane dotyczące struktury zatrudnienia szkół wyższych, w których studia doktoranckie nie są prowadzone:

1. Państwowa Wyższa Szkoła Teatralna im. Ludwika Solskiego w Krakowie
2. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Nowym Sączu
3. Podhalańska Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Nowym Targu

W II części badania wzięło udział 12 przedstawicieli Samorządów Doktoranckich krakowskich szkół wyższych (w ocenie systemu zatrudniania oraz polityki kadrowej uczelni przez przedstawicieli Samorządów Doktoranckich udział wzięli również przedstawiciele Akademii Ignatianum w Krakowie).

Wyniki analizy. Część I. Analiza roli młodych naukowców w strukturze zatrudnienia pracowników naukowych w krakowskich szkołach wyższych

Analiza roli młodych naukowców w strukturze zatrudnienia pracowników naukowych w krakowskich szkołach wyższych została przeprowadzona w oparciu o dane statystyczne, które uwzględniały informacje o liczbie studentów i doktorantów, liczbie pracowników naukowych z podziałem na stanowiska obejmowane w uczelniach, w tym liczbę młodych naukowców (do 35 roku życia) zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze.

W grupie krakowskich szkół wyższych, w których prowadzone są studia doktoranckie (stan na dzień 30 listopada 2013 roku) kształci się łącznie około **160 tys. studentów** oraz **6 tys. doktorantów**. Odpowiednio wykwalifikowana kadra akademicka prowadząca nauczanie (sumarycznie biorąc pod uwagę kadre naukowo-dydaktyczną) liczy natomiast **10 tys. osób**.

Wśród wszystkich grup stanowisk naukowo-dydaktycznych liczba młodych naukowców poniżej 35 roku życia stanowi **22% zatrudnionych**, co jako wynik ogólny dla wszystkich krakowskich szkół wyższych **Porozumienie Doktorantów Uczelni Krakowskich uznaje za wynik dobry**. W ocenie Porozumienia niepokojące są jednak znaczne dysproporcje występujące pomiędzy poszczególnymi szkołami wyższymi, które zdają się potwierdzać wstępną hipotezę o istnieniu przesłanek do podjęcia międzyuczelnianej współpracy w zakresie wypromowania dobrych praktyk w realizacji polityki kadrowej celem nie dopuszczenia do zdeprecjonowania roli młodego naukowca:

	Młodzi naukowcy*	w tym: z tytułem mgr
Akademia Górniczo – Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie	25%	10%
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie	24%	12%
Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki w Krakowie	23%	14%
Uniwersytet Jagielloński	23%	6%
Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie	22%	7%
Akademia Sztuk Pięknych im. Jana Matejki w Krakowie	16%	11%
Uniwersytet Rolniczy im. Hugona Kołłątaja w Krakowie	15%	2%
Akademia Muzyczna w Krakowie	13%	6%
Akademia Wychowania Fizycznego im. Bronisława Czecha w Krakowie	11%	5%
Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie	7%	1%

* Poniżej 35 roku życia zatrudnionych w grupie profesorów zwyczajnych i nadzwyczajnych, adiunktów, asystentów, starszych wykładowców i wykładowców.

Potwierdzeniem takiego stwierdzenia w dalszej kolejności może być zatrudnialność na stanowiskach potencjalnie (z punktu widzenia formalno-prawnego) osiągalnych dla uczestników studiów doktoranckich – stanowisku asystenta i wykładowcy. Porozumienie zwraca uwagę, że liczba młodych naukowców poniżej 35 roku życia w tych grupach stanowi już tylko **8% zatrudnionych**, w grupie nauczycieli akademickich. Taki stan rzeczy jest zarówno konsekwencją popularyzacji studiów doktoranckich, jako alternatywnej drogi do uzyskania tytułu naukowego doktora. Wynikać on jednak może również ze zmniejszonej zatrudnialności na stanowisku asystenta w związku z obowiązkową praktyką dydaktyczną doktorantów, która pozwala wypełnić lukę godzin dydaktycznych dotychczas realizowanych przez pracowników naukowo-dydaktycznych zatrudnionych na tym stanowisku (co zazwyczaj ma korzystne konsekwencje finansowe dla szkoły wyższej).

Ponadto w chwili obecnej zadowalający wynik średni, w długofalowej perspektywie może **diametralnie ulec pogorszeniu**. Nadchodzący niż demograficzny w Polsce zdecydowanie wpłynął na liczbę nowo przyjmowanych studentów w krakowskich uczelniach wyższych, co może przełożyć się również na problemy w realizacji pensum przez wszystkich obecnie zatrudnionych pracowników, a skutki tego procesu przejawiać się będą w postaci spadku stopnia zatrudnialności młodych naukowców (doktorantów i młodych doktorów tuż po obronie rozprawy doktorskiej) oraz w zwolnieniach pracowników o niższym stopniu naukowym, celem utrzymania minimów kadrowych uprawniających do prowadzenia kształcenia studentów.

Konsekwencją takiej polityki kadrowej w uczelniach wyższych może być **proces starzenia się kadry akademickiej** (którego przesłanki zauważalne są już w chwili obecnej, w szczególności w przypadku kilku krakowskich szkół wyższych), a w dalszej perspektywie brak napływu młodych naukowców gotowych zastąpić odchodzących na emeryturę starszych członków społeczności akademickiej.

Problem starzejącej się kadry akademickiej ma również znaczące przełożenie na umiędzynarodowienie kształcenia - młodzi naukowcy niewątpliwie posiadają większą łatwość w posługiwaniu się językami obcymi, co bezpośrednio przekłada się na jakość prowadzonych zajęć w języku obcym i związane jest z atrakcyjnością studiów wyższych w Polsce dla obcokrajowców. Ponadto w związku z często spotykaną działalnością na arenie międzynarodowej młodzi naukowcy posiadają bieżącą wiedzę na temat polityki szkolnictwa wyższego w Europie i nowych trendów oraz technik nauczania.

Niemniej należy zwrócić uwagę, że w związku z popularyzacją studiów doktoranckich oraz znaczącym wzrostem liczby doktorantów w Polsce, związanym co do idei ze zmianą postrzegania systemu szkolnictwa wyższego **oczywistym jest, iż nie wszyscy doktoranci, a także osoby które uzyskają tytuł naukowy doktora będą mogły znaleźć zatrudnienie w macierzystej szkole wyższej**. W Województwie Małopolskim istnieją jednak jeszcze szkoły wyższe, które mogłyby stać się potencjalnymi odbiorcami wykształconej kadry naukowo-dydaktycznej. Przykładem mogą być tutaj Państwowe Wyższe Szkoły Zawodowe:

	Młodzi naukowcy
Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Nowym Sączu	18%
Podhalańska Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Nowym Targu	9%

Wyniki analizy. Część II. Ocena systemu zatrudniania oraz polityki kadrowej uczelni przez przedstawicieli Samorządów Doktoranckich

W wyniku wywiadów przeprowadzonych z reprezentantami Samorządów Doktoranckich uczelni krakowskich, sformułowano listę pięciu głównych barier, które dotyczą kwestii zatrudnienia młodych naukowców w uczelniach:

1. Młodzi naukowcy zatrudniani są w większości w przypadku przejścia na emeryturę starszych członków społeczności akademickiej lub zmiany podstawowego miejsca zatrudnienia przez pozostałych członków społeczności akademickiej. Doktoranci mają poczucie, że nawet osoby posiadające wysokie osiągnięcia naukowe, odnoszące sukcesy na polu dydaktycznym oraz zaangażowane w życie uczelni, wydziału czy instytutu, a myślące o karierze naukowej związanej z uczelnią - nie będą miały szansy zatrudnienia. Powoduje to niechęć do wykazywania się i rozwoju w określonych obszarach.
2. Pozorna równość w aplikowaniu w konkursach na określone stanowiska ze względu na bardzo zawężone specyfikacje tych ogłoszeń lub niejasne kryteria. Trudności w ubieganiu się o dane stanowisko w przypadku, gdy kryteria konkursu faworyzują tylko jedną, konkretną osobę z danej jednostki.
3. Możliwość zatrudnienia bardzo często determinuje pozycja promotora lub opiekuna naukowego w uczelni lub jednostce naukowej, a nie faktyczne umiejętności i kompetencje doktoranta lub młodego naukowca.
4. Przyjmowanie na studia doktoranckie zbyt dużej ilości osób, co powoduje obniżenie poziomu naukowego oraz zamknięcie ze strony pracowników naukowych na doktorantów w obawie przed wykształceniem konkurencji.
5. Istnieje zjawisko zatrudniania doktorantów na stanowiskach administracyjnych w wymiarze, całego, połowy lub jednej czwartej etatu. Jest to dobre rozwiązanie wśród całkowitego braku zatrudnienia w jednostce (lub stypendium doktoranckiego), gdyż gwarantuje bezpieczeństwo otrzymywania wynagrodzenia, zaplecze socjalne, a z drugiej strony pozwala na terminową realizację projektu badawczego. Niestety, z drugiej strony uniemożliwia połączenie pracy dydaktycznej i administracyjnej.

Rekomendacje

Na podstawie przeprowadzonych rozmów stworzono także listę proponowanych rozwiązań systemowych oraz postaw władz uczelni, które mogą być promowane jako pozytywne praktyki i stanowić wzór do implementacji w rozwiązaniach poszczególnych jednostek:

1. Zwiększenie nacisku na podoktoranckie staże za granicą oraz wymianę międzynarodową podczas odbywania studiów doktoranckich.
2. Promocja oraz pomoc w aplikacji na staże, programy stypendialne etc. w innych uczelniach, jednostkach i ośrodkach badawczych w kraju i za granicą.
3. Zatrudnianie doktorantów i młodych naukowców do pracy w projektach badawczych na tzw. kontrakty.

4. Tworzenie interdyscyplinarnych zespołów między uczelniami, wydziałami i katedrami uczelni lub w jednostkach naukowych oraz otwarta rekrutacja dla osób zatrudnianych w projekcie.
5. Przyjmowanie na studia doktoranckie osób z konkretnymi planem projektu badawczego wraz z określonymi źródłami finansowania oraz osobą opiekuna naukowego lub promotora.

Mgr inż. Magda Ziółkowska



Przewodnicząca

Porozumienia Doktorantów Uczelni Krakowskich

Opracowanie

Prace nad przygotowaniem niniejszej analizy prowadzone były przez **Porozumienie Doktorantów Uczelni Krakowskich** pod kierownictwem:

- mgr inż. Magdy Ziółkowskiej - Przewodniczącej Porozumienia Doktorantów Uczelni Krakowskich,
- mgr inż. Marty Dendys - Przewodniczącej Krajowej Reprezentacji Doktorantów

Wnioski końcowe zostały sformułowane po konsultacjach z przedstawicielami **Fundacji Polska Innowacyjna**.