

Komisja WNE ds. założeń polityki kadrowej UW

Stanowisko w sprawie: „Misja Uniwersytetu Warszawskiego a polityka kadrowa”

Komisja ds. założeń polityki kadrowej UW w składzie: dr hab. Jerzy Śleszyński, prof. UW – przewodniczący komisji, dr hab. Marian Wiśniewski, prof. UW, dr Katarzyna Metelska-Szaniawska, dr Dominika Gadowska-Kaczmarczyk, została zaproponowana przez Pana Dziekana WNE na marcowej Radzie Wydziału. Komisja przedstawia tym pismem swoje stanowisko w kluczowych kwestiach dotyczących polityki kadrowej Uniwersytetu Warszawskiego. Zgodnie z życzeniem Pana Dziekana Komisja ustosunkowała się przede wszystkim do czterech pytań zawartych w liście skierowanym do pracowników WNE.

1. W jaki sposób Uniwersytet Warszawski ma realizować swoją elitarność?

Komisja stoi na stanowisku, że istniejące zasady i procedury polityki kadrowej UW nie powinny być w najbliższym czasie drastycznie zmieniane. Efekt zaostrzenia wymagań może zostać osiągnięty poprzez bardziej skrupulatne egzekwowanie już istniejących kryteriów i tworzenie nowych zachęt umożliwiających szybki awans jednostkom wybitnym.

Przyglądając się istniejącym kryteriom i porównując je z dobrymi wzorami zachodnimi należy zauważyć, że są dwa kluczowe momenty kariery uniwersyteckiej wymagające zwiększonej uwagi w specyficznych, polskich warunkach:

- uzyskanie stopnia naukowego doktora,
- mianowanie na stanowisko profesora nadzwyczajnego.

Zachodnie wzory, które warto pochwalać, polegają na znacznie większych oczekiwaniach związanych z doktoratem – zarówno z jego nowatorską treścią, jak i zadowalającym jej przedstawieniem w postaci pisemnej i ustnej. Zdobycie doktoratu, zwłaszcza przy braku habilitacji, staje się wtedy przepustką do akademickiej kariery. Należałoby zastanowić się nad przywróceniem doktoratowi szczególnej wagi i roli w procesie kształcenia kadr naukowych i dydaktycznych.

Wobec powszechności studiów doktoranckich i nadawania stopnia naukowego doktora, należy szczególnie wnikliwie oceniać dorobek kandydatów na adiunktów. Ocena powinna obejmować dokonania naukowe i jakość prowadzonych zajęć dydaktycznych. Dobrym rozwiązaniem wydaje się zatrudnianie adiunktów na okres próbny zanim nastąpi zatrudnienie na czas nieokreślony. Pożądane wydaje się stopniowe zwiększanie obowiązkowego pensum dydaktycznego dla adiunktów w początkowych latach zatrudnienia, co powinno wpłynąć na zwiększenie aktywności na polu naukowym.

Obniżenie rangi doktoratu w Polsce w połączeniu z utrzymaniem konieczności habilitacji może prowadzić do konkluzji, że w takich okolicznościach to właśnie uzyskanie habilitacji powinno być godziną próby i w dalszej perspektywie zapewniać wysoką jakość kadry naukowej. Ostatnie zmiany związane z zasadami wyznaczania trzech recenzentów częściowo

rozwiązują ten problem. O ile habilitacje traktować się będzie serio, a nie jako procedurę administracyjną, to następnym krokiem powinno być umożliwienie stosunkowo szybkiego i łatwego objęcia stanowiska profesora nadzwyczajnego.

Zdaniem Komisji uzasadniona byłaby zmiana „ideologii” stosowanej zwykle, kiedy w publicznej debacie pojawia się temat podnoszenia poziomu, doskonalenia kadry, kryteriów awansu itp. Natychmiast mnożą się propozycje kryteriów negatywnych – liczenie publikacji, wypromowanych prac magisterskich, dodawanie punktów itd., a więc biurokratyczne i pozbawione głębszej refleksji sprawdzanie wypełnienia wymogów kolejnych punktów arkusza ocen. Takie kryteria też są potrzebne, ale nadają się raczej do eliminowania osób odstających od średniej, niż do promowania i mianowania osób wybitnych.

Postulat Komisji, tymczasem sformułowany deklaratywnie, zachęca komisje senackie, żeby dyskusja nad podnoszeniem poziomu kadry nie została ograniczona do wymyślania kolejnych, określonych ilościowo kryteriów służących eliminacji zasiedziałych lub mało wydajnych pracowników naukowych. Jeżeli świadomie używa się określenia „elitarność kadry”, to nie może ona być osiągnięta wyłącznie poprzez usuwanie najsłabszych. Potrzebny jest, znacznie bardziej niż narzędzia eliminacji, system zachęt i przyspieszonych ścieżek awansu, które spowodują poprawę jakości kadry, jej odmłodzenie, a przynajmniej przyspieszą rozwój tych, którzy na awans szczególnie zasługują.

We wszelkich ocenach okresowych należy szczególną wagę przywiązywać do tzw. „punktów KBN” przypisanych do wartościowych publikacji rozszerzając jednak listę pozytywnie ocenianych rodzajów działalności o prezentacje na konferencjach międzynarodowych, udział w znaczących projektach naukowo-badawczych, stypendia i seminaria zagraniczne, uczestnictwo w ważnych organizacjach i instytucjach krajowych i zagranicznych, a także o ocenę działalności dydaktycznej. Wskazane byłoby również pozytywne ocenianie praktycznych zastosowań prowadzonych badań.

Warto zastanowić się nad możliwością skonstruowania systemu ocen, który wliczałby do obowiązków pracownika naukowo-dydaktycznego nie tylko pensum dydaktyczne, ale również istotne formy aktywności naukowej. W oparciu o takie kryteria możliwe jest opracowanie motywacyjnych zasad wynagradzania kadry, które kładłyby większy nacisk na jakość pracy, a nie tylko stanowisko, wysługę lat i liczbę godzin dydaktycznych. Nauczyciel akademicki powinien mieć zadania – dydaktyczne, naukowe i organizacyjne – ustalone w pewnych ramach czasowych i z wykonania tych zadań mógłby być rozliczany.

2. Czy do mianowania na stanowisko profesora nadzwyczajnego na 5 lat wystarczy bardzo dobra ocena dorobku habilitacyjnego?

Ponieważ mowa jest o ocenie dorobku, to nie można tracić z pola widzenia dokonań wielu minionych lat. Byłoby to nieuzasadnione i krzywdzące dla osoby ocenianej. Z drugiej strony okres po habilitacji powinien zostać przestudiowany ze szczególną uwagą. Wskazana byłaby jednak duża ostrożność, żeby to intencjonalnie właściwe zalecenie nie zostało potraktowane jako rozstrzygające i przez to wypaczające całościową ocenę. Generalizując znaczenie okresu między habilitacją a ubieganiem się o profesurę i koncentrując się na selektywnych kryteriach łatwo przeoczyć dobre strony kandydata.

Fakt mianowania na okres 5 lat dodatkowo skłaniać powinien do liberalnego spojrzenia na dopuszczenie do awansu. Komisja postuluje podjęcie „ryzyka” polegającego na ułatwieniu

osobie z tytułem doktora habilitowanego uzyskania od wydziału „kredytu zaufania” w postaci okresowego stanowiska profesora nadzwyczajnego. W odpowiednim momencie otrzymane stanowisko zostanie i tak sprawdzone pod kątem rzeczywistych dokonań naukowych i dydaktycznych. Weryfikacja po pięciu latach odpowie na pytanie, czy delikwent sprawdził się na stanowisku profesora UW. Większy nacisk, związany z ocenianiem, należy zdaniem Komisji położyć na merytoryczną kontrolę wyników pracy mianowanego profesora nadzwyczajnego, a nie na blokowanie dostępu do tego stanowiska.

3. Jakie mają być warunki przejścia ze stanowiska profesora nadzwyczajnego na okres 5 lat na stanowisko profesora nadzwyczajnego na czas nieokreślony?

Wyższe stanowisko i tytuł profesora zwyczajnego stwarza wyraźnie wyższe i jakościowo nowe wymagania dotyczące liczby doktorantów i publikacji książkowej. Awans na stanowisko profesora nadzwyczajnego zatrudnionego na czas nieokreślony nie powinien polegać na wypełnianiu dokładnie tych samych wymagań w jakimś bardzo arbitralnie określonym procencie. Sensowne jest oczekiwanie, że przedstawiony dorobek plus ocena pięcioletniego „okresu próbnego” powinny upewnić odpowiednią komisję, że następny krok – uzyskanie tytułu naukowego profesora zwyczajnego – nie przekracza możliwości kandydata i zostanie wykonany w stosunkowo krótkim czasie. Senat UW jest w dyskutowanej sprawie surowym sędzią i chociaż rzadko wnioski o zatrudnienie na czas nieokreślony odrzuca, to stosując dotychczasowe zasady i kryteria z pewnością bada je wszystkie bardzo dokładnie.

Kwestia przechodzenia na stanowisko profesora nadzwyczajnego zatrudnionego na czas nieokreślony powoduje najwięcej kontrowersji i sprzecznych opinii. Wiele z nich jest motywowanych obawami o nadwyrężenie finansów uniwersyteckich uposażeniem „dożywotnich” profesorów nadzwyczajnych. Dlatego i w tej sprawie Komisja postuluje poszukiwanie kryteriów pozytywnych. Czy zatrudnienie na czas nieokreślony w uznaniu zasług dla macierzystej uczelni lub wyjątkowych dokonań naukowych ma być czymś zupełnie nie do pomyślenia? Inny argument tego samego rodzaju może wynikać z postawienia pytania, czy uniwersytet poza swoimi statutowymi funkcjami jest wspólnotą naukowców, czy tylko przedsiębiorstwem naukowo-edukacyjnym, którego menedżer ma dbać o minimalizację kosztów? Odpowiedź uznająca, w rozsądnym zakresie, sensowność solidarności środowiska uniwersyteckiego nie musi prowadzić do kumoterstwa, nadmiernych kosztów, marazmu. Może tworzyć atmosferę zaufania, w której pracownicy mający za sobą kilka dziesiątków lat pracy (periodycznie ocenianej i ocenianej pozytywnie) traktowani są jak seniorzy zespołu, w którym jest dla nich miejsce z pożytkiem dla wspólnoty.

Jeżeli to habilitacja ma być paszportem do prawdziwej kariery naukowej, to powyżej stanowiska adiunkta mamy do czynienia z nobilitacją mającą za punkt wyjścia ocenę całości dorobku i potencjału twórczego danej osoby. Uzyskanie tytułu profesora zwyczajnego, to osiągnięcie najwyższego szczebla naukowej kariery uniwersyteckiej. Profesor nadzwyczajny o znaczącym dorobku, jeżeli nie spełnia pewnych kryteriów nie zasługuje na to wyróżnienie, ale jednocześnie nie zasługuje również na to, żeby jego dotychczasowe dokonania były kwestionowane w taki sam sposób jak w przypadku osoby, która nie sprawdziła się na stanowisku profesora nadzwyczajnego. Komisja postuluje, żeby negatywna decyzja senackiej komisji o zatrudnieniu na czas nieokreślony wskazywała, czy oceniana osoba powraca na stanowisko adiunkta z powodu niedopełnienia pewnego formalnego warunku, czy też z powodu braku perspektyw na „belwederską” profesurę.

Rozwiązaniem, które można byłoby również wziąć pod uwagę jest ustanowienie dodatkowego stanowiska, a mianowicie „profesora seniora”, czy raczej „profesora honorowego”, który z racji wieku lub innych obowiązków nie jest już tak mocno zaangażowany w pracę dydaktyczną czy naukową, ale którego obecność w UW jest wskazana ze względów prestiżowych i propagandowych. Stanowisko to dawałoby szansę pozostania na uczelni, na specjalnych warunkach, utytułowanych i uznanych naukowców pragnących zachować kontakt z Uniwersytetem.

4. Jak dokonywać ocen okresowych profesorów?

Komisja uznaje w całej rozciągłości argument, że okresowe oceny profesorów są uzasadnione. Rada Wydziału, poza innymi jej statutowymi obowiązkami, jest jedynym kompetentnym ciałem, które mogłoby powoływać taki zespół oceniający.

Zgodnie z zapisami ustawy proponuje się dokonywanie co 4 lata oceny naukowej przez wskazane przez Radę osoby z krajowego środowiska naukowego, pod warunkiem, że będą to specjaliści z dziedziny reprezentowanej przez delikwenta. Ocena dydaktyczna mogłaby opierać się na informacjach dostarczanych zespołowi oceniającemu przez Dziekana ds. Studenckich i Komisję Dydaktyczną z udziałem reprezentantów doktorantów i studentów. W ocenie dydaktycznej należy brać pod uwagę coroczne ankiety studenckie, pod warunkiem, że staną się one bardziej reprezentatywne. Demokratyzacja procesów decyzyjnych jest wskazana, o ile upowszechnienie udziału w procesie podejmowania decyzji odbędzie się bez szkody dla jakości i wiarygodności wniosków.

Przypadek okresowej oceny profesorów nie skłania do ryzykownego eksperymentowania. Należałoby unikać antagonizowania środowiska poprzez podważanie pozycji osób o niekwestionowanym dorobku. W stosunku do profesorów przeprowadzany okresowo przegląd powinien mieć charakter „opisowy” wskazując efekty różnego rodzaju aktywności profesora. Ostateczna ocena sukcesów i porażek należy zawsze do Dziekana i to on podejmuje ewentualne kroki związane z zatrudnieniem.

Zasadne wydaje się uwzględnienie w tej ocenie także trudnych do skwantyfikowania pożytków, które może nieść ze sobą zatrudnianie danej osoby. Chodzi tu o kwestię prestiżu związanego z zaliczeniem do grona naukowego uczelni wybitnego specjalisty w danej dziedzinie, fakt zasiadania przed daną osobą w ważnych dla środowiska naukowego gremiach, a także o autorytet i opiniotwórczą rolę wybitnych jednostek.