

## **Jawność działania uczelni jako warunek rzeczywistej reformy szkolnictwa wyższego w Polsce**

Istnieją różne diagnozy obecnego stanu szkolnictwa wyższego i nauki w Polsce. Według niektórych jest bardzo źle, według innych istnieje jednak w szkolnictwie sporo pozytywnych zjawisk i tendencji. Nikt jednak w środowisku akademickim i naukowym nie uważa, że wszystko przebiega dobrze. Należy więc myśleć nad takimi ulepszeniami, nad wypracowaniem takich zasad funkcjonowania systemu, które są łatwe do wprowadzenia, mają szerokie możliwości oddziaływania, są do zaakceptowania przez większość środowiska akademickiego, a efekt ich wprowadzenia jest natychmiastowy. Taką zasadą jest **ZASADA JAWNOŚCI**. Obecnie jawność na uczelniach do pewnego stopnia istnieje. Niestety, często jest ona pozorna albo połowiczna, a w wielu sferach nie funkcjonuje. Poszczególne uczelnie w różnym stopniu stosują się do wymogów jawności, a niektóre nawet idą w tym zakresie całkiem daleko. Chodzi jednak o to, aby w szkolnictwie wyższym zapanowała jawność rzeczywista i pełna oraz gwarantowana przez ustawę. Poniżej umieszczam opis ważniejszych wymiarów tej jawności, a przedstawione postulaty proponuję potraktować jako punkt wyjścia do dyskusji o jawności na uczelniach.

1. **Jawność rozdzielania i wydatkowania środków na badania.** Uczelnia otrzymuje corocznie dotację celową na badania naukowe (tzw. badania statutowe), jednak większość pracowników naukowo-dydaktycznych uczelni nie wie, co dokładnie dzieje się z tymi pieniędzmi. Najistotniejsza jest jawność w zakresie trzech kluczowych informacji, które powinny być publicznie dostępne: **1. jaka jest treść złożonych projektów, 2. kto i w jakiej kwocie otrzymał dotację, 3. jaki jest efekt tej dotacji w postaci opublikowanych artykułów, monografii itd.** Jawność tych trzech informacji byłaby bardzo znaczącą przeszkodą dla niewłaściwego gospodarowania pieniędzmi na badania. Dzięki takiej jawności społeczność akademicka widzi, jaka jest jakość złożonych projektów, a zatem potrafi ocenić, czy kwoty przeznaczone na poszczególne projekty są uzasadnione; może też zapoznać się z powstałymi w ramach danego projektu publikacjami, a dzięki temu ocenić, czy wydatkowana kwota odpowiada końcowemu efektowi. Te same rozwiązania w zakresie jawności powinny dotyczyć grantów z NCN, NCBiR, MNiSW itd.
2. **Jawność w zakresie pozostałych aspektów gospodarki finansowej uczelni.** Opisana w poprzednim punkcie jawność dotycząca badań statutowych mieści się w ogólnie pojętej jawności funkcjonowania uczelni pod względem finansowym. Każdy aspekt tego funkcjonowania powinien być jawny! W szczególności pracownicy mają prawo wiedzieć, **jaki jest stan finansów uczelni (w tym zadłużenie), struktura jej wydatków, w tym, jakie kwoty są przeznaczane na poszczególne inwestycje** podejmowane przez uczelnię. Ważne jest, aby pracownicy uczelni wiedzieli, **jaki są zarobki osób zajmujących najważniejsze stanowiska na uczelni** – informacja o tych zarobkach powinna być z mocy prawa ogłaszana (w tej chwili, zgodnie z Art. 151 ust. 3 *Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym*, zarobki rektorów, prorektorów, kanclerzy i kvestorów są jawne, ale zwykle informacje te nie są podawane do publicznej wiadomości). Wyszczególnić tu należy **jawność w zakresie przyznawania nagród indywidualnych rektora** dla pracowników – każdego roku powinny być ogłaszane listy osób, które otrzymują nagrodę i w jakiej wysokości.
3. **Jawność funkcjonowania organów jednoosobowych i kolegialnych uczelni.** Pracownicy uczelni mają prawo wiedzieć, jak przebiegają obrady organów uczelni oraz jakie decyzje są przez nie podejmowane. Dlatego organy te powinny bezwarunkowo i z mocy prawa **upubliczniać protokoły z posiedzeń senatu, rad wydziałów i instytutów, a także**

**uchwały** podjęte przez te organy. Publicznie dostępne powinny być także wszystkie **zarządzenia rektora, dziekanów, dyrektorów instytutów**. Nie powinna w ogóle istnieć możliwość ukrywania jakichkolwiek aspektów działalności organów uczelni, gdyż nie ma ku temu żadnego racjonalnego powodu. Jawność działania organów uczelni pozwoli społeczności akademickiej na przykład na bieżące śledzenie tego, kto jest przyjmowany do pracy, a kto zwalniany, oraz komu przedłuża się zatrudnienie, a komu nie. W tym zakresie występują często nieprawidłowości – na przykład **przyjmuje się nowych pracowników, którzy nie posiadają wystarczających kwalifikacji** albo **nierówno traktuje się pracowników, którzy nie uzyskali awansu naukowego**: jedni z nich zostają na uczelni w charakterze starszego wykładowcy, a inni są zwalniani, bez merytorycznego uzasadnienia takiego postępowania.

4. **Jawność konkursów na stanowiska naukowo-dydaktyczne.** Tzw. „otwarte” konkursy są „otwarte” tylko z nazwy. Aby konkurs był naprawdę otwarty, powinny być upubliczniane następujące informacje: **kto przystępuje do danego konkursu, jakim dorobkiem się legitymuje** (pełna lista dokonań), **kto wygrał konkurs**. Powinno też być zakazane ustalanie kryteriów konkursu, które nie mają uzasadnienia w potrzebach dydaktycznych i naukowych jednostki ogłaszającej konkurs. Być może procedura zatrudniania na uczelniach powinna polegać na czymś innym niż „otwarte konkursy”, które – jak wszyscy nieoficjalnie przyznają – są fikcją. Jeśli jednak konkursy mają dalej trwać, to ich formuła musi ulec zmianie.
5. **Jawność dorobku naukowego.** Dorobek każdego pracownika naukowo-dydaktycznego uczelni – od asystenta po rektora – **powinien być całkowicie jawny**, a publicznie dostępna lista publikacji każdego pracownika powinna być aktualizowana raz na rok. Jawne dla wszystkich powinny być także **oceny tego dorobku**. Dobrze byłoby również ujawniać **oceny okresowe pracowników**. Warto dodać, że społeczność akademicka powinna mieć zapewniony **swobodny dostęp do służbowych e-maili pracowników**, tak aby każdy mógł się z każdym skontaktować, np. w celu podjęcia współpracy naukowej.
6. **Jawność działań wyborczych na uczelniach.** Najważniejszy problem w tym zakresie wiąże się z tym, że organy jednoosobowe uczelni – rektor i dziekani – są wybierane przez kolegia elektorów. **Fundamentalne znaczenie ma sposób wybierania kandydatów na elektorów. Wybory kandydatów na elektorów powinny odbywać się według przejrzystych, demokratycznych procedur, w trakcie zebrań wszystkich pracowników wydziału**, tak aby kandydaci na elektorów rzeczywiście reprezentowali społeczność akademicką. Procedury takie powinny być zagwarantowane przez ustawę (w tej chwili nie są!).

Można z pewnością wskazać jeszcze inne wymiary jawności. Jednak zastosowanie zasady jawności w wyżej wymienionym zakresie wystarczyłoby do tego, aby nastąpiła ogromna zmiana w funkcjonowaniu szkolnictwa wyższego. Wprowadzenie rzeczywistej jawności stwarza możliwość oddolnej kontroli społecznej działania władz uczelni ze strony środowiska akademickiego, a jednocześnie integruje to środowisko, budując jego wiedzę o nim samym, sprzyjając wspólnym inicjatywom, tworząc poczucie solidarności i wspólnoty interesów.

Proszę wszystkich, którym zależy na realnej poprawie funkcjonowania uczelni, aby uważnie rozważyli przedstawione tu postulaty, aby podjęli rozmowy o ich znaczeniu ze swoimi koleżankami i kolegami z pracy, aby je rozpowszechniali w swoim środowisku, poddając dyskusji sensowność zaproponowanych tu rozwiązań. Jeśli rzeczywista zmiana w szkolnictwie ma nastąpić, to niezbędnym jej warunkiem jest nasza oddolna aktywność!