

Jak przetrwać kryzys demograficzny?

Według prognozy MNiSW, niż demograficzny będzie w szkolnictwie wyższym zjawiskiem długotrwałym, a minimum liczby studentów (1,25 mln) zostanie osiągnięte w 2025 roku. Nakłady na szkolnictwo wyższe rosną jednak *niezależnie od całkowitej liczby studentów*, ustawowo indeksowane wskaźnikiem wzrostu płac w sferze budżetowej i wskaźnikiem inflacji. Zatem spadek liczby studentów, choć bardzo dotkliwy dla uczelni niepublicznych, powinien być korzystny dla uczelni publicznych, stanowiąc szansę na poprawę poziomu i warunków studiowania (lepsza dostępność kadry, mniejsze grupy, mniej godzin nadliczbowych). Niestety, obecne reguły finansowania uczelni działają w kierunku przeciwnym. Większość uczelni publicznych podnosi pracownikom pensum dydaktyczne, liczebność grup studenckich jest zwiększana, a kadra redukowana (liczba nauczycieli akademickich w uczelniach publicznych spadła o 1900 w okresie 2011–2013, a liczba etatów naukowo-technicznych skurczyła się o 38% w ciągu ostatnich 6 lat).

Walka o studenta stacjonarnego to gra o sumie ujemnej

Głównym źródłem dochodów uczelni publicznych, stanowiącym podstawę funduszu płac, jest dotacja na zadania dydaktyczne (badania naukowe nauczyciele akademicy prowadzą praktycznie za darmo). Algorytm podziału tej dotacji, o którego szkodliwej roli pisałem już wcześniej (PAUza Akademicka 270), wywiera stałą presję na wzrost liczby studentów stacjonarnych, kosztem obniżania poziomu i wymagań. Algorytm jednak nie pokrywa kosztów kształcenia zwiększonej liczby studentów (przekonują się o tym np. uczelnie techniczne). Wszyscy uczestnicy tej pogoni za studentem tracą, bo aby podołać kształceniu nadmiernej liczby studentów, muszą zwiększać obciążenia dydaktyczne oraz liczebność grup, a spadek liczby studentów niestacjonarnych rujnuje finanse uczelni. Gdy tylko wpływy z opłat za studia zaczęły spadać (rok 2011), nastąpiła redukcja kadry. Przychody z działalności badawczej nie mogły pomóc, bo w latach 2011–2013 były na stałym poziomie. Zresztą są one zbyt małe, aby w kwestii etatowej poważnie się liczyć. Pewne znaczenie mogą mieć tylko na kilku najlepszych uczelniach.

Redukcja czy rozwój kadry naukowej?

W dobie kryzysu kolejne uczelnie przenoszą algorytm na poziom wydziałów. Algorytm zaś preferuje wydziały masowe (których kadra często już nawet czasu nie ma na uprawianie nauki) i grozi redukcjami kadrowymi klasycznym wydziałom uniwersyteckim, zarówno przyrodniczym, jak i humanistycznym. Zresztą obecne bodźce finansowe nie sprzyjają żadnym stabilnym zatrudnieniom ani w przypadku wysokiego poziomu naukowego, ani w przypadku dużej liczby studentów (tańsze są „umowy śmieciowe” oraz zwiększanie pensum i liczebności grup). Czy kadry akademickiej jest za dużo? Według proporcji z roku 1995, obecny stan kadry (95 000) odpowiada liczbie tylko 1,1 mln studentów. Polska potrzebuje rozwoju naukowego. Jesteśmy w ogonie państw Unii Europejskiej jeśli chodzi o odsetek naukowców w ogólnej liczbie zatrudnionych. Za nami już tylko Rumunia i Cypr.

Gdzie znaleźć zbędne etaty?

Uzyskanie wyższej kategorii naukowej powinno być impulsem do rozwoju etatowego wydziału, a spadek do niższej kategorii – sygnałem do redukcji etatów. Obecnie takiej korelacji nie ma. W sytuacji kryzysu jedynym bodźcem do stabilnych nowych zatrudnień jest „łatanie” minimum kadrowych, co faworyzuje wydziały... słabe. Dobry przykład mam na swej uczelni – Uniwersytecie w Białymstoku, gdzie tylko wydział kategorii C może pozwolić sobie na zatrudnianie coraz to nowych osób znacznie przekraczających granicę wieku emerytalnego. Minima kadrowe, będące obok algorytmu fundamentem obecnego systemu, generują duży zasób zbędnych etatów, czyli osób mało aktywnych naukowo i dydaktycznie, ale „niezbędnych” (wg obecnych reguł) do prowadzenia kierunku studiów czy uzyskania uprawnień doktorskich lub habilitacyjnych. Zmiana reguł (np. zwiększenie wymagań co do zaangażowania dydaktycznego i naukowego od uczestników minimum kadrowego) powinna skłonić uczelnie do redukcji tych zbędnych etatów (niezbyt bolesnej, bo osoby te często mają inny etat lub uprawnienia emerytalne), co ustabilizuje finanse uczelni i zwolni miejsce dla młodych naukowców. Wprawdzie słabe kadrowo kierunki, wydziały czy uczelnie zaczną wtedy tracić rację bytu, ale tak powinno być. Konsolidacja uczelni czy wydziałów jest korzystna.

Zły algorytm utrudnia mobilność kadry, bo etaty motywowane dydaktycznie z natury są bezwładne i jakościowo niezróżnicowane. Ale wyobraźmy sobie, że w algorytmie jest silne sprzężenie z jakością kadry (np. etaty na wydziałach kategorii A+, A, B, C są liczone z wagami 8, 4, 2, 1). Wtedy kadra popłynęła w kierunku dobrych wydziałów, a zła polityka kadrowa grozi spadkiem do niższej kategorii. Natomiast obecny algorytm generuje napływ studentów do prestiżowych uczelni (w Polsce uczelnie „najlepsze” i „największe” to w zasadzie synonimy), co obniża ich poziom. To trzeba zmienić, bo uruchomienie mobilności kadry jest konieczne, ale przeciętnych studentów lepiej zatrzymać w słabszych ośrodkach. Idźmy za przykładem uczelni takich, jak Oxford, Cambridge, Harvard, Yale, Stanford, MIT, Caltech. Pod względem liczby studentów to uczelnie średnie czy nawet małe.

Dobry algorytm wymusi poprawę jakości kadry bez dodatkowych nakładów, podobnie jak obecny algorytm uruchomił „pogoń za studentem”. Uczelnie będą zabiegać o dobrą kadre, jeśli algorytm obieca im rekompensatę (obecnie żaden etat nie jest opłacalny). Warto też osoby poświęcające uczelni 100% swego czasu pracy liczyć z większą wagą w algorytmie (a drugich etatów nie liczyć wcale). Działania pro jakościowe i dobra realizacja swej misji muszą stać się opłacalne dla uczelni. System grantowy to tylko mała liczba niestabilnych etatów. O strukturze etatowej polskich uczelni decydują minima kadrowe i algorytm, a tam nie ma zależności od jakości naukowej. Aby nauka na wyższych uczelniach przetrwała czas niżu demograficznego – trzeba to zmienić.

JAN L. CIEŚLIŃSKI

Wydział Fizyki
Uniwersytet w Białymstoku