

## **Raport końcowy z monitoringu otwartych postępowań konkursowych na stanowiska nauczycieli akademickich – 17 rekomendacji**

Od marca 2015 r. do kwietnia 2016 r. zespół ekspertów programu Watchdog.edu.pl przeprowadził obywatelski monitoring otwartych konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich. Większość materiałów źródłowych potrzebnych do realizacji monitoringu uzyskano od uczelni (w trybie dostępu do informacji publicznej) oraz ze stron internetowych, na których są zamieszczane ogłoszenia o konkursach. Monitorowane podmioty otrzymały analizy zgromadzonych materiałów, zawierające szereg uwag, zastrzeżeń i zaleceń dotyczących wadliwych mechanizmów konkursowych. Był to pierwszy tak duży i kompleksowy monitoring działania uczelni przeprowadzony przez organizację pozarządową. Jednym z efektów pracy zespołu Watchdog.edu.pl jest publikacja książkowa na temat sposobu obsadzania stanowisk na polskich uczelniach, na którą składają się opracowania o charakterze zarówno teoretycznym (np. dotyczące aspektów prawnych, socjologicznych czy porównawczych instytucji otwartego konkursu na stanowiska nauczycieli akademickich), jak i te mające przede wszystkim walor funkcjonalny (odnoszące się do konkretnych przypadków nieprawidłowości) [Pawłowski R., Rafalska D. (red.), *Watchdog.edu.pl #5. Otwarte i uczciwe konkursy na stanowiska nauczycieli akademickich – reguła czy wyjątek?*, Fundacja „Fundusz Pomocy Studentom”, Warszawa 2016].

Niniejszy tekst stanowi komentarz praktyczny do listy rekomendacji w odniesieniu do otwartych postępowań konkursowych na stanowiska nauczycieli akademickich wieńczących wyżej wspomniany raport.

Art. 118a ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* (dalej PSW) nakłada na organizatorów konkursów relatywnie niewielkie wymogi (są one niezwykle łatwe do spełnienia z formalnoprawnego punktu widzenia). Konieczne jest zatem odwołanie się do aktów prawa miękkiego (*soft law*) – kodeksów dobrych praktyk oraz zastosowanie metody komparatywnej poprzez analizę rozwiązań prawnych (zarówno tych o charakterze *hard*, jak i *soft*) przyjętych w państwach (i tamtejszych uczelniach), których podejście do szeroko pojętej nauki i szkolnictwa wyższego budzą uznanie z perspektywy polskiej. W tym kontekście zasadne będzie zarekomendowanie artykułu ze wzmiankowanego wyżej raportu, poświęconego analizie porównawczej procedur konkursowych w różnych państwach [Kontowski D., Kretz D., Leitsberger M., Swatek A.M, *Dobre praktyki w obsadzaniu stanowisk akademickich na zagranicznych uczelniach*, w: Pawłowski R., Rafalska D. (red.), *Otwarte i uczciwe konkursy...*]. Odnosząc się zaś do dokumentów wyznaczających pewne minimalne standardy w zakresie konkursów otwartych na stanowiska nauczycieli akademickich, niewiązanych jednak prawnie, w pierwszej kolejności należy wymienić *Europejską Kartę Naukowca* i *Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*, przyjęte przez Komisję Europejską 11 marca 2005 r. To swoisty kodeks deontologiczny dedykowany organizatorom konkursów otwartych, którego przyjęcie przez daną szkołę wyższą jest dobrowolne. Wdrożenie postanowień *Europejskiej Karty Naukowca* i *Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* pozwala na uzyskanie certyfikatu Komisji Europejskiej potwierdzającego zamiar realizacji przez uczelnię standardów nakreślonych we wspomnianych dokumentach.

Omówieniu niektórych zaleceń co do przebiegu otwartych postępowań konkursowych na stanowiska nauczycieli akademickich wtórują odnośne fragmenty *Europejskiej Karty Naukowca* i *Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*. Komentarz do poniższych rekomendacji zasadza się na zwięzłym opisie obecnie obowiązujących (albo i nie) rozwiązań prawnych przyjętych na poziomie aktów prawa wewnątrzuczelnianego (chodzi tu o statut uczelni oraz wszelkie inne akty prawne szkół wyższych

poruszające zagadnienie otwartego konkursu), powiązaniu ich z dotychczasową praktyką uczelni oraz objaśnieniu, czemu służyć ma implementacja danego zalecenia. Kolejności wypunktowania poszczególnych rekomendacji nie należy przydawać nadmiernego znaczenia – są one współzależne i na swój sposób komplementarne.

### **1. W komisji konkursowej powinien zasiadać co najmniej jeden ekspert zewnętrzny, niezwiązany instytucjonalnie z uczelnią przeprowadzającą dany konkurs otwarty.**

Obecnie obowiązujące przepisy (art. 118a PSW) nie precyzują trybu powołania i procedowania komisji konkursowej mającej przeprowadzić otwarty konkurs na dane stanowisko nauczyciela akademickiego. Zgodnie z PSW jest to domena statutu uczelni. Monitoring postępowań konkursowych w uczelniach wyższych przeprowadzony przez zespół ekspertów programu Watchdog.edu.pl ujawnił, że w żadnym z analizowanych konkursów otwartych w skład komisji konkursowej nie wchodził ekspert zewnętrzny. Za takiego należy uznać osobę niezwiązaną instytucjonalnie ze szkołą wyższą, w której odbywa się konkurs. Udział w pracach komisji konkursowej osoby spoza uczelni organizującej konkurs to międzynarodowy standard, pozwalający na mniejszą arbitralność podejmowanych przez to gremium rozstrzygnięć. Naturalnie praktyka zapraszania do członkostwa w komisji konkursowej eksperta zewnętrznego będzie miała charakter ornamentacyjny, jeśli nie zostanie obwarowana mechanizmami umożliwiającymi zapobieganie występowaniu zjawiska konfliktu interesów. Nie chodzi tu jedynie o zamknięty katalog sytuacji już intuicyjnie postrzeganych jako nepotyzm (np. pokrewieństwo), ale o pewną wrażliwość także na *prima facie* niedostrzegalne przejawy zagrożenia obiektywnej oceny dokonywanej przez danego eksperta (np. gdy podejmuje się on oceny osoby, która jest jego współpracownikiem czy wychowankiem).

Statuty niektórych szkół wyższych wprost wykluczają uczestnictwo w procedurze konkursowej eksperta zewnętrznego poprzez ustalenie składu komisji konkursowej wyłącznie w oparciu o pracowników uczelni przeprowadzającej otwarty nabór na stanowiska nauczycieli akademickich (przykładem tego rodzaju przepisów mogłyby być choćby następujące postanowienia: „W skład komisji konkursowej wchodzi trzy osoby: dziekan, dyrektor instytutu oraz inny pracownik naukowo-dydaktyczny lub naukowy Uczelni”). Za niezbędne wypada zatem uznać usunięcie z przepisów prawa wewnątrzuczelnianego fragmentów *de iure* uniemożliwiających udział w postępowaniu konkursowym specjalisty spoza uczelni przeprowadzającej określony konkurs otwarty.

### **2. Statut uczelni powinien przewidywać możliwość wniesienia odwołania od rozstrzygnięcia komisji konkursowej.**

Istotnym mankamentem konkursowej metody doboru kadr w szkole wyższej jest – w zdecydowanej większości przypadków – brak możliwości wniesienia odwołania od rozstrzygnięcia komisji konkursowej. Przepisy prawa wewnętrznego szkół wyższych nieprzewidujące trybu odwoławczego sprzyjają znacznemu woluntaryzmowi decyzji zapadających w toku postępowania konkursowego. Nie dotyczy to jedynie rekomendacji komisji konkursowej udzielonej danemu kandydatowi, przy jednoczesnym negatywnym rozpatrzeniu pozostałych aplikacji.

Problem braku ścieżki odwoławczej jest widoczny zwłaszcza w przypadkach odrzucenia zgłoszenia z przyczyn formalnych. Nierzadkie jest zjawisko nader rygorystycznej analizy formalnej podań złożonych przez kandydatów (co przejawia się np. w sytuacji braku w aplikacji kandydata dokumentu niemającego jakiegóż szczególnej wagi czy braku podpisu kandydata na jednym z dokumentów). Kwestia ta nabiera aktualności w

związku z obowiązkiem przedłożenia przez kandydatów stosownych materiałów w formie papierowej. Stanowi to znaczne utrudnienie dla osób chcących aplikować do konkursu, a zamieszkałych poza miejscowością, w której znajduje się uczelnia przeprowadzająca konkurs (dotyczy to w szczególności kandydatów z zagranicy), tym bardziej gdy termin między datą ogłoszenia o konkursie a terminem na dostarczenie zgłoszenia jest krótki. Warto w tym miejscu nadmienić, że elektroniczny sposób naboru kandydatów do konkursów otwartych na stanowiska nauczycieli akademickich to międzynarodowy standard.

Zagraniczne uczelnie nawet jeśli nie przewidują w stosownych przepisach możliwości wniesienia odwołania od rozstrzygnięcia komisji konkursowej, to za sprawą przyjętych praktyk skutecznie chronią interesy kandydatów w konkursach otwartych. Niewybrany w konkursie kandydat zazwyczaj otrzymuje informację zwrotną dotyczącą słabych i mocnych stron swojego zgłoszenia, uczelnie w sposób transparentny informują o przesłankach wyboru konkretnej kandydatury, a ciężar udowodnienia zasadności rozstrzygnięcia komisji konkursowej spoczywa właśnie na niej, a nie na kandydacie kwestionującym werdykt komisji (odwrócony ciężar dowodu).

### **3. Statut uczelni powinien zawierać zamknięty katalog przesłanek, których zaistnienie skutkuje unieważnieniem konkursu. Jednocześnie z przepisów prawa wewnątrzuczelnianego należy usunąć – jeśli takie występują – postanowienia umożliwiające unieważnienie konkursu bez podania przyczyny.**

Nierzadko akty prawa wewnątrzuczelnianego nie zawierają rozwiązań prawnych, które znalazłyby zastosowanie w sytuacji wadliwego przeprowadzenia konkursu – przede wszystkim w związku z pogwałceniem przepisów regulujących otwarte postępowanie konkursowe. Za takie można uznać gwoździu przykładu: naruszenie zasady tajności głosowania w sprawie kandydatów, podjęcie rozstrzygnięcia przez komisję konkursową mimo braku kworum, niepowiadomienie o terminie rozmowy kwalifikacyjnej kandydata, niepowiadomienie przez przewodniczącego komisji konkursowej o terminie jej posiedzenia członka tego gremium, niezgłoszenie się do konkursu żadnego kandydata. Ta ostatnia przesłanka to w praktyce uczelni najczęstszy powód unieważnienia otwartego konkursu. Statuty niektórych szkół wyższych wskazują dość niejasne przesłanki możliwości unieważnienia konkursu. Idzie tu w szczególności o te zawierające pojęcia nieostre lub zakładające daleko posuniętą arbitralność po stronie organizatora konkursu. Za takie można by uznać np. następująco sformułowane regulacje: „rektor może unieważnić konkurs bez podania przyczyny”, „rektor może unieważnić konkurs z ważnego powodu” czy „w uzasadnionych przypadkach można odstąpić od postanowień statutu”. Tego rodzaju przepisy powinny zostać stosownie zmienione albo usunięte, ponieważ mogą wywoływać poczucie braku bezstronności czy obiektywizmu po stronie organizatora konkursu wśród potencjalnych kandydatów w konkursach otwartych na stanowiska nauczycieli akademickich.

### **4. Rozstrzygnięcia komisji konkursowej powinny mieć możliwie wyczerpujące uzasadnienie.**

Spośród wielu niedoskonałości otwartych procedur konkursowych należy wymienić także problem uzasadniania rozstrzygnięć komisji konkursowej. Wyczerpujące umotywowanie konkretnych decyzji, w szczególności tych dotyczących wyboru kandydatów w konkursach otwartych na stanowiska nauczycieli akademickich, nastęrcza komisjom konkursowym wielu trudności. Zazwyczaj rozstrzygnięciom komisji konkursowych w sprawach personalnych nie wtóruje klarowne, staranne i niepowierzchowne ukazanie przesłanek podjęcia odnośnych decyzji. Kandydaci, którzy nie zostali wybrani w otwartym konkursie powinni otrzymywać w miarę szczegółowe uzasadnienie negatywnego rozstrzygnięcia. Istotne, by zawierało ono

wzmiankę o walorach osoby wybranej w konkursie, które legły u podstaw pozytywnej uchwały komisji konkursowej, oraz informację zwrotną na temat słabszych stron kandydata – tak aby stanowiła ona dlań asumpt do ewentualnej poprawy pewnych aspektów dorobku wskazanego w aplikacji. Także *Europejska Karta Naukowca* i *Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* uwypukla rozważany tutaj problem: „Po zakończeniu procesu doboru kandydatów należy [...] ich powiadomić o mocnych i słabych stronach ich podań”.

**5. Okres pomiędzy datą zamieszczenia ogłoszenia o otwartym konkursie na stanowisko nauczyciela akademickiego a terminem nadsyłania zgłoszeń przez kandydatów powinien być względnie długi, by umożliwić złożenie aplikacji wszystkim zainteresowanym udziałem w konkursie.**

*Europejska Karta Naukowca* i *Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* formułują następującą rekomendację odnośnie do okresu pomiędzy datą zamieszczenia ogłoszenia o otwartym konkursie a terminem nadsyłania zgłoszeń przez kandydatów: „należy realistycznie oszacować czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku lub zaproszenia do zgłaszania kandydatur a ostatecznym terminem nadsyłania podań”. Zagadnienie to jest jednym z najbardziej ważkich pośród grupy spraw objętych zaleceniami zarówno przez Komisję Europejską, jak i – zachowując proporcje – w niniejszym zbiorze rekomendacji. Termin, o którym mowa powyżej, zostaje zakreślony przez organizatorów konkursów otwartych najczęściej na 14 dni, co należy ocenić jako niewystarczający okres dla potencjalnie zainteresowanych kandydatów na zorientowanie się, że rozpoczęto nabór zgłoszeń oraz na staranne sporządzenie aplikacji. Postulat ten – zdaje się – nie wymaga obszerniejszego komentarza, gdyż już instynktownie zauważalne są nierówne szanse, jakie wytwarzają się w związku z powyższym między kandydatami pochodzącymi z uczelni organizującej dany otwarty konkurs a tymi wywodzącymi się spoza niej. Okres, jaki mija między ogłoszeniem informacji o otwartym naborze na stanowisko nauczyciela akademickiego a ostatecznym terminem przyjmowania zgłoszeń, powinien wynosić, jak się zdaje, co najmniej 30-60 dni.

**6. Na poziomie statutu uczelni warto ustanowić minimalny termin, o którym mowa w punkcie poprzednim.**

Zalecenie to wiąże się naturalnie z rekomendacją zawartą w poprzednim punkcie. Statuty uczelni niejednokrotnie pomijają milczeniem kwestię minimalnego terminu pomiędzy datą zamieszczenia ogłoszenia o otwartym konkursie a terminem nadsyłania zgłoszeń przez kandydatów. Podczas gdy zagadnienie to wymaga precyzyjnej regulacji, dzięki której możliwe byłoby zapobieżenie przypadkom autorytatywnego wyznaczania terminów przez organizatorów konkursów otwartych. Chodzi tu o określenie minimalnego okresu, jaki musi upłynąć od obwieszczenia ogłoszenia do ostatniego dnia przyjmowania aplikacji kandydatów i którego niedotrzymanie przez organizatora otwartego konkursu implikowałoby stosowne skutki prawne. Niestety, wśród szkół wyższych stosujących takie rozwiązanie, największą popularnością cieszy się praktyka anonsowania informacji o konkursach otwartych w ostatnim przewidzianym do tego dniu.

**7. Ogłoszenie o otwartym konkursie powinno zawierać dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji, warunków pracy oraz uprawnień, w tym opis perspektyw rozwoju zawodowego. Jego treść nie może wskazywać na konieczność wykazania się przez kandydatów wysokospecjalistycznymi kompetencjami – innymi słowy, należy wystrzegać się takiego**



**kształtowania treści ogłoszenia, która mogłaby sugerować, że konkurs został sprofilowany pod konkretnego kandydata.**

Często ogłoszenia o konkursach otwartych na stanowiska nauczycieli akademickich są przygotowane w sposób wadliwy. Analiza zawartości protokołów z posiedzeń komisji konkursowych wskazuje, że niekiedy posiłkują się one kryteriami odbiegającymi znacznie od tych zamieszczonych w ogłoszeniu. Jedynie incydentalnie zdarza się, by obwieszczenia o konkursach otwartych uwzględniały w swej treści opis warunków pracy oraz uprawnień czy perspektyw rozwoju zawodowego.

Ważką kwestią pozostaje niezmiennie zjawisko „ustawianych konkursów”, co zwykle polega na profilowaniu treści ogłoszeń o konkursach otwartych pod kątem kryteriów, które będzie w stanie spełnić jedynie wytypowany uprzednio kandydat. Lektura takich ogłoszeń już intuicyjnie każe powątpiewać w uczciwość danego postępowania konkursowego. Najczęściej ograniczenie adresatów komunikatu o otwartym konkursie faktycznie do jednego odbiorcy odbywa się za sprawą konieczności wykazania się przez kandydata wysokospecjalistycznymi umiejętnościami, które w rzeczywistości nie są niezbędne do pracy na określonym stanowisku. Przykładem takich kwalifikacji jest np. warunek ukończenia dwóch kierunków studiów, z których jeden nie determinuje niemożliwości podjęcia pracy; udowodnienie znajomości relatywnie rzadkiego języka obcego; wykazanie odbycia licznych szkoleń i kursów, spośród których tylko niektóre można by określić jako przydatne.

Postanowienia *Europejskiej Karty Naukowca* i *Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* mogą stanowić dla organizatorów konkursów otwartych cenną wskazówkę w zakresie formułowania treści ogłoszeń o otwartym naborze na dane stanowisko nauczyciela akademickiego, np. w celu uniknięcia ustalenia nadmiernie rygorystycznych wymagań wobec potencjalnych kandydatów.

**8. Komisja konkursowa powinna składać się z możliwie dużej liczby osób, posiadających wielorakie doświadczenia i kwalifikacje, przy uwzględnieniu równowagi płci czy stażu zawodowego.**

Znacznym problemem polskiej specyfiki konkursów otwartych pozostaje niewielki liczebnie skład komisji konkursowych. Niekiedy powstaje wręcz wrażenie, że organizatorom konkursów zależy na tym, by niewiele osób miało wpływ na decyzje z obszaru polityki zatrudnienia.

W kontekście wskazanego wyżej zalecenia wypada przywołać znamieny dla istoty tego problemu fragment *Europejskiej Karty Naukowca* i *Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*: „Komisje dokonujące doboru kandydatów powinny reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazywać się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składać się z członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i dyscyplin, w tym z osób pochodzących z innych krajów i posiadających odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów”. Skład osobowy komisji konkursowych ukształtowany w myśl powyższych wskazówek pozwala na w miarę holistyczną ocenę kandydatów w konkursach otwartych. Tego rodzaju zróżnicowanie personalne sprzyja artykułowaniu bardziej wnikliwych opinii o przydatności poszczególnych kandydatów do pracy na danym stanowisku nauczyciela akademickiego.

**9. W statucie uczelni należy ustalić wysoką minimalną liczbę członków komisji konkursowej.**

Praktyka postępowań konkursowych w szkołach wyższych wskazuje, że nierzadko oceny kandydatów w otwartym konkursie dokonuje komisja składająca się z niewielu członków (od trzech do pięciu osób). Większa liczba ekspertów powołanych do zaopiniowania poszczególnych kandydatów sprzyja bardziej

wszechstronnej ocenie kompetencji osób chcących podjąć pracę na danym stanowisku nauczyciela akademickiego. Uczelnie zdaje się nie dostrzegają tej prawidłowości. Jeśli w statucie uczelni jest mowa o tym, że w skład komisji konkursowej wchodzi „co najmniej” trzech nauczycieli akademickich, to przeważnie jest ich dokładnie trzech. Widocznym trendem jest ograniczanie procedury konkursowej do niezbędnego minimum, o którym mowa w stosownych przepisach prawa wewnątrzuczelnianego. Znamienne, że większość badanych jednostek rzetelność postępowania konkursowego postrzega się jedynie przez pryzmat realizacji niewielkich treściowo regulacji. Celnie taki *modus operandi* charakteryzuje określenie zaczerpnięte z języka potocznego – nieodparte pozostaje wrażenie „odfajkowania” postępowania konkursowego.

Niektóre z uczelni w swoich statutach wprost określają liczbę osób wchodzących w skład komisji konkursowej – bez poprzedzenia jej zwrotem „co najmniej”, co umożliwiłoby zaproszenie do tego gremium większej liczby ekspertów niż ta wskazana w statucie.

Za pożądane należy uznać ustalenie na poziomie statutu uczelni wysokiej minimalnej liczby członków komisji konkursowej, a ich dobór powinien odbywać się z uwzględnieniem różnorodnych doświadczeń i kwalifikacji tychże ekspertów oraz cechować się równowagą płci – to z kolei jedne z zaleceń, które powinny stanowić w szkole wyższej akt prawa miękkiego.

**10. Komisja konkursowa powinna korzystać z różnorodnych metod oceny kandydatów na stanowisko nauczyciela akademickiego. Wydanie opinii jedynie na podstawie złożonych przez kandydatów dokumentów, bez przeprowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej, wydaje się niewystarczające.**

Niepokojącym zjawiskiem jest ocena zgłoszeń kandydatów w konkursach otwartych na stanowiska nauczycieli akademickich wyłącznie na podstawie przedłożonych przez nich dokumentów, zwłaszcza jeżeli są one jedynie beznamiętną informacją o dotychczasowym przebiegu kariery naukowej kandydata. Rozmowa kwalifikacyjna z kandydatem w otwartym konkursie pozwala na ocenę jego aplikacji np. pod kątem motywacji do podjęcia pracy w uczelni. Istotne w przypadku przyszłych pracowników dydaktycznych wydaje się sprawdzenie ich kompetencji miękkich choćby za sprawą ankiet studenckich po przeprowadzonych przez kandydata próbnym zajęciach w uczelni, w której miały zostać zatrudniony. *Europejska Karta Naukowca* i *Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* również dostrzega poruszoną wyżej kwestię: „W miarę możliwości należy stosować szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, np. ocenę zewnętrznego eksperta oraz bezpośrednio rozmowy z kandydatem. Członkowie panelu dokonującego doboru kandydatów powinni być właściwie przeszkoleni”.

**11. Rozmowa kwalifikacyjna nie może polegać na sprawdzaniu już zweryfikowanej wcześniej wiedzy kandydata (model edukacji pamięciowo-erudycyjnej). Rozmowa rekrutacyjna powinna sprawdzać predyspozycje kandydata do pracy zawodowej na danym stanowisku nauczyciela akademickiego oraz dotyczyć jego planów rozwoju naukowego, zainteresowań badawczych, dotychczasowych osiągnięć.**

Monitoring otwartych postępowań konkursowych ujawnił przykłady rozmów kwalifikacyjnych opartych jedynie na sprawdzaniu wiedzy specjalistycznej kandydata. To działanie kontrproduktywne, bo przecież wiedza kandydata w otwartym konkursie została już wcześniej zweryfikowana (np. poprzez stosowne egzaminy, publikacje naukowe, odczyty konferencyjne czy uprzednie nadanie stopnia/tytułu naukowego). Rozmowa kwalifikacyjna, która zasada się na ponownym przeegzaminowaniu kandydata jest

upokarzająca zarówno dla samego kandydata, jak i – przede wszystkim – członków komisji konkursowej. To nieprzystający do modelu akademickiego wyraz niezwykle powierzchowności intelektualnej, budzący zdumienie w dobie odchodzenia od anachronicznego wzorca edukacji pamięciowej.

**12. Ocena kandydatów w otwartym konkursie powinna mieć charakter kompleksowy. Nie można traktować *in minus* przerw w karierze akademickiej czy odstępstw od porządku chronologicznego w życiorysie danego kandydata.**

To rekomendacja zaczerpnięta z *Europejskiej Karty Naukowca* i *Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*, które wskazują, że „przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie powinny być krytykowane, lecz postrzegane jako ewolucja kariery, a w rezultacie, jako potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców podążających wielowymiarową ścieżką kariery. Z tego względu należy umożliwić kandydatom składanie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji mających znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę”.

W środowisku akademickim przerwy w karierze akademickiej pracowników naukowych zwykle się postrzegać negatywnie, zwłaszcza jeżeli wiążą się one z podjęciem pracy zawodowej poza szkołą wyższą czy przedłużającą się pracą badawczą, która nie przynosi szybkiego rezultatu w postaci np. rozprawy naukowej będącej podstawą przyznania określonego tytułu zawodowego, stopnia lub tytułu naukowego. Jest to rzecz jasna również pokłosie postępującej biurokratyzacji procedur w sektorze nauki i szkolnictwa wyższego. Przejawia się to choćby za sprawą fetyszyzacji dorobku naukowego wyrażonego w liczbie, a nie jakości publikacji, często nieprzemysłanej parametryzacji dokonań naukowych czy wprzęgnięciu pracy naukowej w ścisłe ramy czasowe (np. ośmioletni okres na uzyskanie habilitacji pracownika akademickiego zatrudnionego na stanowisku adiunkta). W tym kontekście warto posłużyć się statystyką z uznanego systemu nauki i szkolnictwa wyższego, jakim jest przypadek Norwegii – obrona doktoratu ma tam miejsce średnio w wieku 38 lat, a pierwsze stałe zatrudnienie w wieku 42 lat. Jednocześnie należy zaznaczyć, że system norweski charakteryzuje znaczny stopień egalitaryzacji (np. doktoranci traktowani jak pracownicy zatrudnieni na czas określony) czy też liczne zabezpieczenia socjalne.

Aktualnym problemem pozostaje też wciąż nierówne traktowanie kobiet korzystających z prawa do urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego. Pomimo coraz większej społecznej świadomości antydyskryminacyjnej, nadal możliwe jest np. nieprzedłużenie umowy (na czas określony) kobiecie będącej na urlopie macierzyńskim w sytuacji gdy w trakcie trwania tego urlopu umowa wygasa. Biorąc pod uwagę fakt, że bardzo wielu pracowników naukowych zatrudnianych jest na umowach czasowych, taka sytuacja nie jest bynajmniej hipotetyczna. W związku z powyżej zasygnalizowanym problemem, nagłaśniane w mediach działania mające na celu ułatwienie kobietom powrotu do pracy po urodzeniu dziecka (np. poprzez tworzenie przy uczelniach żłobków i klubików dziecięcych) wydają się tyleż słuszne, co niewystarczające.

**13. Protokoły z posiedzeń komisji konkursowej powinny zostać udostępnione w łatwej do wyszukania, specjalnej zakładce na stronach internetowych uczelni.**

Rzetelności procedur konkursowych nie sprzyja brak transparentności. W szkołach wyższych przyjęło się analizować zgłoszenia kandydatów na stanowiska nauczycieli akademickich w zaciszu gabinetów, bez udostępniania do publicznej wiadomości (na łatwych do odnalezienia, ujednoliconych stronach internetowych danej uczelni) choćby protokołów z posiedzeń komisji konkursowej. Dokumenty z

otwartych postępowań konkursowych powinny być publikowane w przestrzeni internetowej jeszcze w trakcie ich trwania, a nie długo po rozstrzygnięciu otwartego konkursu. Dość powiedzieć, że obecnie w szkołach wyższych nie praktykuje się nawet tego drugiego *modus operandi*. Społeczna kontrola funkcjonowania uczelni publicznych także na płaszczyźnie otwartych postępowań konkursowych to warunek *sine qua non* lepszego uniwersytetu [zobacz: Lewiński T., *Dyskretne życie uczelni. Czy prowadzenie kształcenia na poziomie wyższym jest sprawą prywatną czy publiczną?*, dostęp na: <https://malakulturawspolczesna.org/2012/12/17/tomasz-lewinski-dyskretne-zycie-uczelni-czy-prowadzenie-ksztalcenia-na-pozymie-wyzszym-jest-sprawa-prywatna-czy-publiczna/>].

#### **14. Protokoły z posiedzeń komisji konkursowej powinny zawierać dokładny opis podejmowanych przez komisję czynności, w szczególności w zakresie opinii na temat kandydatów biorących udział w otwartym konkursie.**

Komisja konkursowa powołana do rozstrzygnięcia konkursu na dane stanowisko nauczyciela akademickiego jest zobowiązana do sporządzania protokołów ze swoich posiedzeń. Jakość tych dokumentów nader często jest wątpliwa. Zasadniczo można wyróżnić trzy powiązane ze sobą przyczyny takiego stanu rzeczy. W pierwszej kolejności należałoby uwypuklić niską świadomość prawną czy administracyjnoprawną członków komisji konkursowych. Trudno jednak bez słowa komentarza czynić z tego powodu zarzut – możliwe jest przecież zwiększanie owej świadomości poprzez organizację szkoleń dla członków komisji konkursowych (także przyszłych członków) z zakresu prawnych aspektów otwartego postępowania konkursowego, postępowania administracyjnego czy dobrych praktyk w nauce i szkolnictwie wyższym. Drugim źródłem niskiej wartości protokołów jest, jak się zdaje, niechęć do upublicznienia niektórych informacji z postępowania konkursowego – niekiedy w obawie przed ujawnieniem okoliczności, które mogłyby zostać poczytane jako nierzeczowość, stronniczość czy wręcz nepotyzm. Zdawkowość protokołów w świetle tego wyjaśnienia miałyby służyć zamaskowaniu pewnych mankamentów z przebiegu procedury konkursowej. *Tertio* – gotowe wzory protokołów, mające ułatwić pracę komisji konkursowej, stają się swoistym przekleństwem z perspektywy staranności podejmowanych przez to gremium czynności. Niejako wywołują one wrażenie poprawności przeprowadzanych przez komisję działań. Tymczasem nadmierna skrótowość protokołów, brak przedstawienia motywów podejmowanych przez komisję konkursową rozstrzygnięć czy uzasadnienia wyboru danego kandydata – uznania go za lepszego od pozostałych, wreszcie – metoda „kopiuj-wklej” polegająca na niemal dosłownym przepisywaniu sformułowań z protokołów z dotychczasowych postępowań to właśnie efekt bezrefleksyjnego korzystania z „gotowców”.

#### **15. Za niezbędne należy uznać ustanowienie regulacji umożliwiających zapobiegnięcie wystąpieniu konfliktu interesów, np. poprzez instytucję wyłączenia członka komisji konkursowej z jej prac ze względów wskazanych w przepisach lub za sprawą zobowiązania członków komisji konkursowej do podpisywania specjalnych oświadczeń o niepozostawaniu z kandydatami w konkursie w relacji, która mogłaby mieć wpływ na zachowanie bezstronności.**

Konflikt interesów „ma miejsce wówczas, gdy osoba pełniąca funkcję w administracji lub działająca w imieniu lub z upoważnienia organu administracji publicznej zobowiązana jest – w wyniku zewnętrznych okoliczności lub własnych działań – do podwójnej lojalności; zatem powinna realizować cele i podejmować działania, których jednoczesne osiągnięcie nie jest możliwe w pewnej sytuacji” [Suwaj P.J., *Konflikt interesów w administracji publicznej*, Warszawa 2009, s. 45-46]. Przepisy wewnątrzuczelniane rzadko



przewidują mechanizmy umożliwiające uniknięcie wystąpienia konfliktu interesów. Przyczynia się to do utrwalenia mylnego przeświadczenia, że wystarczające jest zachowanie procedur wskazanych w stosownych regulacjach przy jednoczesnym selektywnym podejściu do norm etycznych. Zauważalne jest w przypadku otwartych postępowań konkursowych wąskie rozumienie pojęcia konfliktu interesów, które sprowadza się do łączenia go jedynie z relacjami rodzinnymi (między krewnymi) w miejscu pracy. To rzecz jasna niedostateczne stanowisko wobec zjawiska konfliktu interesów w kontekście konkursów otwartych – konieczna jest szersza perspektywa, polegająca na wiązaniu z konfliktem interesów także stosunków nieformalnych. Obok regulacji zawartych w przepisach prawa wewnętrznego szkół wyższych istotną rolę spełniają wszelkie kodeksy dobrych praktyk akademickich pod warunkiem, że praktyka ich stosowania nie ma charakteru dekoratywnego.

Interesującym rozwiązaniem jest zobowiązanie członków komisji konkursowych do składania każdorazowo oświadczeń o niepozostawaniu z kandydatami biorącymi udział w otwartym konkursie w relacji, która może niweczyć bezstronność oceny danego eksperta. Coraz większa liczba uczelni dostrzega w tym mechanizmie skuteczne narzędzie, zapobiegające ryzyku wystąpienia konfliktu interesów.

**16. W przepisach prawa wewnątrzuczelnianego warto ustanowić otwarty katalog osiągnięć naukowych, zawodowych, społecznych, artystycznych, organizacyjnych lub dydaktycznych premiowanych w ramach otwartych konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich (w zależności od profilu szkoły wyższej).**

Przepisy normujące postępowanie konkursowe w szkołach wyższych z reguły nie eksponują przykładowego katalogu osiągnięć naukowych, zawodowych, społecznych, artystycznych, organizacyjnych lub dydaktycznych, branego pod uwagę przy ocenie aplikacji kandydatów na stanowiska nauczycieli akademickich w ramach otwartego naboru. Tego rodzaju wyszczególnienie, zamieszczone np. w stosownym załączniku do właściwego aktu prawnego pozwala na pewną obiektywizację procedury konkursowej. Siłą rzeczy – nawet starannie przygotowana parametryzacja nie zastąpi czynnika eksperckiego w postaci komisji konkursowej powołanej do rozstrzygnięcia konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego. Przepuszczalnie umożliwiłaby ona jednak odrzucenie kandydatów najwyżej słabszych pod względem merytorycznym, a których przewaga nad innymi kandydatami w konkursach otwartych opiera się na przesłankach pozamerytorycznych. W praktyce niektórych uczelni mechanizmem takim jest wymóg osiągnięcia przez kandydata w otwartym konkursie określonego pułapu w ramach wskaźników bibliometrycznych (odwołują się do niego np. niektóre uczelnie medyczne). Celnie niniejsze rozważania ujmuje *Europejska Karta Naukowca* i *Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*, których fragment po raz kolejny warto przytoczyć: „W procesie doboru kadr należy wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców należy również uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności. Oznacza to, że oceny zasług należy dokonywać zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej. W rezultacie, znaczenie wskaźników bibliometrycznych powinno być odpowiednio zrównoważone z szerszym zakresem kryteriów oceny, np. nauczaniem, opieką naukową, pracą zespołową, transferem wiedzy, zarządzaniem badaniami naukowymi oraz działaniami w zakresie innowacji i szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie. W przypadku kandydatów z doświadczeniem w sektorze przemysłu należy zwrócić szczególną uwagę na ich wkład w patenty, opracowania lub wynalazki”.

**17. Większe znaczenie w ocenie kandydata na stanowisko nauczyciela akademickiego należy przydawać jego aktywności społecznej i organizacyjnej *pro bono* oraz działalności popularyzatorskiej.**

Nauczyciele akademicy to grupa zawodowa o szczególnym miejscu w społeczeństwie. Wydaje się jednak, że zbyt często proporcje między postawą badacza zamkniętego w „wieży z kości słoniowej” a tego zaangażowanego „na agorze” są niewłaściwe. Rolą nauczyciela akademickiego jest również upowszechnienie wiedzy, dbałość o wartości charakterystyczne dla wspólnoty demokratycznej, odpowiedzialność za słowo – zwłaszcza gdy przydaje się „słowu” znaczenie w przestrzeni publicznej. Stąd jako zasadne jawią się postulaty uwzględniania zaangażowania społecznego i organizacyjnego *pro bono* nauczyciela akademickiego w jego ocenie m.in. jako kandydata w otwartym konkursie. Zdolności te, udokumentowane dotychczasową aktywnością społeczną i organizacyjną, mogą okazać się niezwykle cenne z punktu widzenia przyszłego pracodawcy – uczelni publicznej. Podobnie należy potraktować działalność popularyzatorską – wciąż niedostatecznie braną pod uwagę przy ocenie pracowników naukowych. Przyczynę do szerszego uregulowania zadań z zakresu popularyzacji nauki mogłoby stanowić gratyfikowanie takich osiągnięć przy okazji konkursów otwartych na stanowiska nauczycieli akademickich. Powyższe spostrzeżenia mają charakter spekulatywny – zakładają racjonalność parlamentarnego czy uczelnianego legislatora, wielopłaszczyznowe konsultacje ze środowiskiem akademickim (czy wewnątrz tegoż środowiska), zagwarantowanie mechanizmów chroniących prawa naukowców (w tym prawa autorskie). Postulat stosownego unormowania działalności popularyzatorskiej jest jedną z niezwykle trafnych propozycji zawartych w „Pakcie dla Nauki” przygotowanym przez ruch Obywatele Nauki [zobacz: [http://obywatelenauki.pl/wp-content/uploads/2015/05/Pakt\\_dla\\_Nauki.pdf](http://obywatelenauki.pl/wp-content/uploads/2015/05/Pakt_dla_Nauki.pdf)].

Podsumowanie rekomendacji dla monitorowanych podmiotów: Przemysław Brzuszczak, Dominika Rafalska

**Opracowanie przygotowano na potrzeby projektu pod nazwą:  
„Monitoring otwartych konkursów na zatrudnienie nauczycieli akademickich”.**

**WATCHDOG.EDU.PL** Monitoring otwartych konkursów  
na zatrudnienie nauczycieli akademickich

FUNDUSZ POMOCY STUDENTOM (FPS)

Monitoring jest współfinansowany z Funduszy EOG  
w ramach programu Obywatele dla Demokracji

eea grants

FUNDACJA BATOREGO

POLSKA FUNDACJA DEMOKRACJI I WOLNOŚCI