

Pracownia **E**waluacji **J**akości **K**ształcenia

BADANIE NAUCZYCIELI AKADEMICKICH I LEKTORÓW UNIwersYTETU WARSZAWSKIEGO

RAPORT

autorzy:

Adam Gendźwiłł

Albert Izdebski

Mikołaj Jasiński

Joanna Konieczna-Sałamatin

Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia
Warszawa, 31 marca 2011



Spis treści

Wprowadzenie 3

- Etap jakościowy 3
- Etap ilościowy 4
- Uwagi końcowe 4

Wnioski 6

- 1. Charakterystyka badanych 6
- 2. Praca dydaktyczna 6
- 3. Praca naukowa 8
- 4. Opinie nauczycieli akademickich o warunkach pracy na UW 9
- 5. Zadowolenie z pracy na Uniwersytecie Warszawskim 12
- 6. Badanie jakościowe 12

1. Charakterystyka badanych 14

2. Praca dydaktyczna 19

- 2.1 Charakterystyka aktywności dydaktycznej badanych 19
- 2.2 Opinie na temat organizacji dydaktyki 23
- 2.3 Opinie na temat oferty dydaktycznej jednostki 28
- 2.4 Opinie na temat studentów i doktorantów 33
- 2.5 Opinie na temat zasad rekrutacji na studia 37
- 2.6 Opinie na temat procesu Bolońskiego 37

3. Praca naukowa 41

- 3.1. Charakterystyka aktywności naukowej respondentów 41
- 3.2. Zadowolenie z pracy naukowej i jej odbiór w środowisku pracy 48
- 3.3. Ocena zaangażowania pracowników UW w pracę naukową 52
- 3.4. Ocena warunków do pracy naukowej 55
- 3.5. Ocena wsparcia pracy naukowej ze strony jednostki i Uczelni 56

4. Opinie nauczycieli akademickich o warunkach pracy na UW 58

- 4.1 Rozwiązania organizacyjne w jednostkach dydaktycznych 58
- 4.2 Wsparcie finansowe działalności nauczycieli akademickich ze strony jednostek dydaktycznych 61
- 4.3 Oczekiwania kierowane wobec nauczycieli akademickich 64
- 4.4 Postrzeganie stabilności zatrudnienia na uczelni 67
- 4.5. Przestrzeganie regulacji prawnych 68
- 4.6 Stanowisko do samodzielnej pracy 70
- 4.7 Praca sekretariatów dydaktycznych 71
- 4.8 Sprawność działania biur ogólnouniwersyteckich 72
- 4.9 Korzystanie z udogodnień socjalnych 74

5. Zadowolenie z pracy na Uniwersytecie Warszawskim 75

- 5.1. Ogólne zadowolenie z pracy 75
- 5.2 Wady i zalety pracy na UW 76

6. Wyniki badania jakościowego 82

- 6.1. Wstęp – o metodologii badania i doborze respondentów 82
- 6.2. Uniwersytet jako pracodawca 83
- 6.3. Praca dydaktyczna i studenci 89

Wnioski

1. Charakterystyka badanych

W Ogólnouniwersyteckiej Ankiecie Nauczycieli Akademickich i Lektorów wzięło udział 1030 pracowników uczelni, czyli poziom realizacji nieznacznie przekroczył 30%.

Najwyższym poziomem uczestnictwa charakteryzowała się grupa magistrów - 46,5%, zaś najniższy odnotowano w grupie profesorów, docentów i doktorów habilitowanych - 27%.

Struktura badanych wg stanowisk zatrudnienia wśród zbadanych osób była prawie identyczna jak ta, która faktycznie występuje na Uniwersytecie Warszawskim.

W badaniu ankietowym chętniej brali udział pracownicy sprawujący, obecnie lub w przeszłości, różne funkcje na uczelni.

Przeważająca większość objętych badaniem nauczycieli akademickich prowadziła zajęcia dydaktyczne w roku poprzedzającym badanie.

Ponad połowa spośród badanych nauczycieli akademickich pracowała w roku kalendarzowym 2009 także poza UW.

Połowa badanych zatrudnionych na UW w wymiarze pełnego etatu deklaruje, że poświęca na pracę na rzecz uczelni przynajmniej 37 godzin tygodniowo.

Badani pracownicy naukowo-dydaktyczni pracujący także poza uczelnią poświęcają średnio mniej czasu na wykonywanie obowiązków zawodowych na UW niż osoby pracujące wyłącznie na naszej uczelni.

Objęci badaniem nauczyciele akademicy mają stosunkowo długi staż pracy na UW; połowa z nich pracuje na naszej uczelni dłużej niż 15 lat.

2. Praca dydaktyczna

2.1 Charakterystyka aktywności dydaktycznej badanych

Przeważająca większość badanych – 80% - prowadzi zajęcia w wymiarze zgodnym z ich pensum, zaś odsetki osób, które przeprowadziły mniej lub więcej godzin niż wynikało z ich pensum są niewielkie i porównywalne.

Przeważająca część nauczycieli akademickich prowadzi zajęcia całkowicie samodzielnie i w pełni odpowiada za program tych kursów.

Zajęcia obowiązkowe stanowiły przeciętnie przeszło połowę zajęć prowadzonych w minionym roku akademickim przez badanych.

2.2 Opinie na temat organizacji dydaktyki

Spośród wielu ocenianych wymiarów organizacji dydaktyki w jednostce jedynym negatywnie ocenianym aspektem okazał się sposób wykorzystania wyników studenckich ankiet oceny zajęć dydaktycznych.

Występują związki pomiędzy oceną jakości wsparcia organizacyjnego i administracyjnego w pracy dydaktycznej a pozycją w hierarchii uniwersyteckiej oraz stażem pracy. Im wyższa pozycja w hierarchii (lub dłuższy staż pracy), tym wyższe oceny jakości wsparcia organizacyjnego i administracyjnego.

W przypadku ocen odnoszących się do funkcjonowania jednostki jako miejsca kształcenia studentów badani najniżej ocenili te aspekty działania, które były związane z prowadzeniem praktyk zawodowych dla studentów.

Najniżej różne wymiary funkcjonalności systemu USOS oceniali pracownicy z jednostek zajmujących się naukami humanistycznymi i społecznymi.

2.3 Opinie na temat oferty dydaktycznej jednostki

Badani z zasady pozytywnie oceniają program studiów w swoich jednostkach dydaktycznych.

Najbardziej krytycznie ocenianym aspektem programu jest problem powtarzania się tych samych treści nauczania na różnych zajęciach.

Badani wysoko ocenili możliwości stwarzane przez programy studiów w ich jednostkach dla rozwoju intelektualnego studentów.

2.4 Opinie na temat studentów i doktorantów

Badani nauczyciele akademicki zgodnie uznają, że nakład pracy wymagany od studentów podczas studiów jest zbyt mały.

W opiniach badanych istnieje pilna potrzeba dostosowania się Uniwersytetu Warszawskiego do zjawiska umasowienia studiów, pod warunkiem jednak ochrony atrakcyjnej oferty programowej dla najlepszych.

Zdaniem przytłaczającej większości badanych pracowników naukowo-dydaktycznych z list studentów nie skreśla się na ogół tych, którzy nie nadają się na studia.

2.5 Opinie na temat zasad rekrutacji na studia

W opinii badanych zasady rekrutacji, wprawdzie zdecydowanie przejrzyste i skłaniające najlepszych kandydatów do ubiegania się na studia w jednostce, okazują się jednak nieszczelne – nie zatrzymują zbyt słabych kandydatów przed bramami UW.

2.6 Opinie na temat procesu Bolońskiego

Przeszło połowa badanych czuje się słabo informowana na temat Procesu Bolońskiego. Prawie połowa badanych nie potrafi jednoznacznie zadeklarować swojej opinii o Procesie Bolońskim.

Osobami wyrażającymi najbardziej krytyczne opinie wobec Procesu Bolońskiego okazali się ci pracownicy, którzy zajmują najwyższe pozycje w hierarchii naukowej i służbowej Uniwersytetu oraz osoby mające doświadczenia z zagranicznymi uczelniami.

3. Praca naukowa

3.1 Charakterystyka aktywności naukowej respondentów

Najczęstszą formą aktywności naukowej w badanej zbiorowości było: publikowanie artykułów w czasopismach naukowych lub pisanie rozdziałów książek (76%) oraz wygłaszanie referatów na konferencjach (67%).

Aktywność naukowa była zróżnicowana w zależności od pozycji zawodowej pracownika oraz od tego, czy Uniwersytet Warszawski był dla osoby badanej jedynym pracodawcą, czy jednym z kilku.

Osoby, które poza Uniwersytetem mają jeszcze kilku innych stałych pracodawców, wykazują się większą niż inni aktywnością w pracy naukowej.

Uwarunkowaniem aktywności naukowej pracowników jest posiadanie dzieci. Wśród mężczyzn posiadanie pozytywnie wpływa na poziom aktywności naukowej, natomiast wśród kobiet ta zależność jest negatywna.

3.2. Zadowolenie z pracy naukowej i jej odbiór w środowisku pracy

Przeważająca większość badanych uznała, że praca naukowa przynosi im satysfakcję. Dodać przy tym należy, że poziom zadowolenia z pracy naukowej był wysoki we wszystkich grupach pracowników.

Zdaniem zdecydowanej większości badanych ich praca naukowa znajduje należyte uznanie zarówno w oczach kolegów, jak i w oczach przełożonych w Uniwersytecie Warszawskim.

3.3. Ocena zaangażowania pracowników UW w pracę naukową

Nauczyciele akademicki odczuwają niedosyt życia naukowego na uczelni, choć nie jest on związany z poczuciem braku zaangażowania pracą naukową, lecz raczej wynika z daleko posuniętej indywidualizacji działalności naukowej.

3.4. Ocena warunków do pracy naukowej

Samodzielni pracownicy wyraźnie częściej niż pozostali mieli stanowisko pracy do własnej dyspozycji i nie musieli dzielić go z nikim innym.

3.5. Ocena wsparcia pracy naukowej ze strony jednostki i Uczelni

Wypowiadając się na temat różnych aspektów wsparcia udzielanego przez jednostkę działalności naukowej, badani nauczyciele akademicki najbardziej krytycznie ocenili wsparcie jednostki na etapie pisania wniosków.

Przedstawiciele nauk humanistycznych wyraźnie gorzej niż pozostali ocenili wszystkie – uwzględnione w badaniu – aspekty wsparcia działalności naukowej jakie uzyskują z macierzystych jednostek.

W kontraście do ocen wsparcia działalności naukowej z jednostek, oceny działalności Biura Obsługi Badań były na ogół pozytywnie.

4. Opinie nauczycieli akademickich o warunkach pracy na UW

4.1 Rozwiązania organizacyjne w jednostkach dydaktycznych

Badani dość sceptycznie oceniali wszystkie - uwzględnione w badaniu - aspekty organizacji pracy w jednostce dydaktycznej.

Staż pracy wyraźnie różnicował oceny dotyczące rozwiązań organizacyjnych: im krótszy staż pracy na uczelni, tym niższe były przeciętne oceny elementów organizacji pracy w jednostkach.

Osoby zatrudnione na niższych stanowiskach wyraźnie gorzej oceniają rozwiązania organizacyjne zarówno w zakresie polityki kadrowej, jak i polityki dystrybucji środków finansowych na badania niż ci zajmujący wyższe stanowiska.

Przedstawiciele nauk humanistycznych wyraźnie niżej niż przedstawiciele innych dyscyplin oceniali wybrane aspekty organizacji pracy we własnej jednostce.

Pracownicy mniej zaangażowani w prowadzenie zajęć dydaktycznych wyżej oceniali rozwiązania organizacyjne w jednostkach dydaktycznych.

4.2 Wsparcie finansowe działalności nauczycieli akademicki ze strony jednostek dydaktycznych

Ogólnie rzecz ujmując oceny poziomu wsparcia finansowego różnych typów działalności, na jakie mogą liczyć nauczyciele akademicki ze strony macierzystych jednostek, były niskie.

Badani uznali, że wsparcie finansowe, na jakie mogą liczyć nauczyciele akademicki ze strony macierzystych jednostek dydaktycznych jest niewystarczające.

Zdecydowanie najgorzej został oceniony poziom wsparcia finansowego jednostek ukierunkowany na podnoszenie kompetencji dydaktycznych. Relatywnie najlepiej zostało ocenione finansowe wspieranie uczestnictwa w konferencjach naukowych.

Najwyżej oceniali wsparcie finansowe jednostek osoby o najkrótszym i najdłuższym stażu pracy na UW.

Najniżej wsparcie finansowe z macierzystych jednostek oceniali badani reprezentujący nauki humanistyczne.

Pracownicy bardzo zaangażowani w prowadzenie zajęć dużo częściej niż pozostali wyrażali sceptyczne poglądy na temat otrzymywanego poziomu wsparcia finansowego z macierzystej jednostki dydaktycznej.

4.3 Oczekiwania kierowane wobec nauczycieli akademickich

68% spośród respondentów zgodziło się z twierdzeniem, że oczekuje się od nich ciągłego podnoszenia kwalifikacji, natomiast 20% nie dostrzegało takich oczekiwań środowiska pracy.

61 % respondentów uznało, że oczekuje się od nich uczestnictwa w międzynarodowym życiu naukowym, zaś 26% badanych nie dostrzegało tego rodzaju oczekiwań.

Pracownicy zatrudnieni na niższych stanowiskach wyraźnie częściej niż osoby zatrudnione na wyższych stanowiskach uznają, że oczekuje się od nich stałego podnoszenia kwalifikacji.

Presja środowiska akademickiego na uczestnictwo w międzynarodowym życiu naukowym, jest wyraźnie silniej odczuwana przez samodzielnych pracowników naukowych niż przez pozostałych nauczycieli akademickich.

Pracownicy z wydziałów nauk przyrodniczych w największym stopniu odczuwają presję na konieczność uczestnictwa w międzynarodowym życiu naukowym.

Wśród nauczycieli akademickich, którzy pracują także poza UW percepcja oczekiwań środowiska akademickiego - odnoszące się zarówno do stałego podnoszenia kwalifikacji, jak i aktywnego uczestnictwa w międzynarodowym życiu naukowym – jest wyraźnie słabsza niż wśród pracowników zatrudnionych jedynie na UW.

4.4 Postrzeganie stabilności zatrudnienia na uczelni

Niewielka część respondentów wskazywała na duże prawdopodobieństwo utraty pracy przez nauczyciela akademickiego, który źle wypełnia swoją rolę.

Największe prawdopodobieństwo utraty pracy występuje w przypadku osoby, która nie sprawdza się ani jako dydaktyk, ani jako naukowiec. Natomiast najmniejsze zagrożenie utratą pracy dotyczy -

zdaniem badanych - tych pracowników naukowo-dydaktycznych, którzy mają osiągnięcia naukowe, choć nie sprawdzają się w pracy dydaktycznej.

4.5 Przestrzeganie regulacji prawnych

Duża część spośród pracowników dydaktyczno-naukowych nie orientuje się w regulacjach prawnych określających funkcjonowanie uczelni.

Ogólnie biorąc nauczyciele akademicki nie dostrzegają nieprawidłowości w przestrzeganiu prawa przez poszczególne środowiska akademickie.

4.6 Stanowisko do samodzielnej pracy

Z deklaracji badanych wynika, że stanowisko do samodzielnej pracy w jednostce posiada przeważająca większość spośród nich. Posiadanie stanowiska do samodzielnej pracy nie oznacza jednak, że jest ono zawsze dostępne – bardzo często jest ono współdzielone z innymi pracownikami.

Posiadanie samodzielnego stanowiska pracy jest wyraźnie uwarunkowane poprzez dyscyplinę naukową. Na wydziałach nauk przyrodniczych własne stanowisko do samodzielnej pracy jest standardem.

Uwarunkowaniem posiadania własnego stanowiska pracy okazało się także zajmowane stanowisko: im niższe, tym rzadziej badani deklarowali posiadanie własnego stanowiska pracy.

4.7 Praca sekretariatów dydaktycznych

Nauczyciele akademicki pozytywnie ocenili różne aspekty pracy sekretariatów dydaktycznych w swoich macierzystych jednostkach dydaktycznych.

W świetle tych opinii na temat pracy sekretariatów w jednostkach można uznać, że relacje między dwiema grupami pracowników – pracownikami administracyjnymi i naukowo-dydaktycznymi – w jednostkach dydaktycznych przebiegają prawidłowo.

4.8 Sprawność działania biur ogólnouniwersyteckich

Bardzo duża część z pracowników dydaktyczno-naukowych niewiele wie na temat działalności biur ogólnouniwersyteckich.

Sprawność działania biur ogólnouniwersyteckich została oceniona - przez tych badanych, którzy mieli z nimi kontakt - dość dobrze.

Pracownicy o krótszym stażu pracy na UW oceniali nieco gorzej sprawność działania biur ogólnouniwersyteckich niż osoby o dłuższym stażu pracy.

4.9 Korzystanie z udogodnień socjalnych

Pracownicy naukowo-dydaktyczni w największym stopniu korzystają z usług małej gastronomii zlokalizowanej na terenie uczelni oraz z miejsc parkingowych. Dużo rzadziej wykorzystują możliwości korzystania z infrastruktury sportowej.

5. Zadowolenie z pracy na Uniwersytecie Warszawskim

5.1. Ogólne zadowolenie z pracy

Objęci badaniem nauczyciele akademicki byli, w przeważającej większości, zadowoleni z pracy na Uniwersytecie Warszawskim.

Najbardziej zadowoleni z pracy na UW są ci nauczyciele akademicki, których staż zatrudnienia na UW był najdłuższy.

5.2 Wady i zalety pracy na UW

Jako główne zalety pracy na UW badani wskazywali: - wolność prowadzenia badań; - możliwość rozwoju; - swobodę w zakresie organizowania swojej pracy; - poczucie sprawstwa; - kontakt ze studentami; - kontakt ze środowiskiem naukowym; - prestiż uczelni; - stabilność zatrudnienia; - przywileje pracownicze; - możliwość pracy na rzecz dobra ogółu; - dogodną lokalizację miejsca pracy.

Z kolei głównymi wadami pracy na UW zdaniem badanych są: - biurokratyzacja z brakiem centrów decyzyjnych; - komercjalizacja dydaktyki; - nieefektywność programów modernizacyjnych wdrażanych na uczelni; - brak wsparcia administracyjnego i technicznego; - nieprawidłowe relacje między pracownikami; - niski poziom zaangażowania w pracę osób zatrudnionych na uczelni; - brak spójnego systemu motywacyjnego; - zbyt duża presja na wyniki; - niski poziom kształcenia studentów i wymagań stawianych w trakcie procesu uzyskiwania kolejnych stopni/tytułów naukowych; - zbyt duże obciążenie pracą; - niskie zarobki; - złe warunki lokalowe; - trudności w dostępie do aparatury badawczej i literatury; - brak spójnej wizji przebiegu procesów dydaktycznych.

6. Badanie jakościowe

Uniwersytet Warszawski okazał się atrakcyjnym pracodawcą w oczach pracowników naukowych, choć były na tym ogólnie pozytywnym obrazie pewne rysy. Malowany przez osoby badane obraz Uniwersytetu można podsumować następująco:

- Praca na uniwersytecie jest przez pracowników postrzegana jako realizacja ich pasji poznawczej, ciekawości świata, dążenia do rozwoju intelektualnego. Możliwość realizacji tej pasji jest bardzo ważna, więc pracownicy ci są ogólnie rzecz biorąc zadowoleni z pracy na Uniwersytecie Warszawskim, a dla wielu jest to przedmiotem dumy.
- Mimo złych warunków płacowych, na co zresztą nie wszyscy się skarżyli, Uniwersytet jest doskonałym sztyldem w kontaktach zewnętrznych, zarówno jeśli chodzi o współpracę naukową z innymi instytucjami, jak i o poszukiwanie źródeł dodatkowego zarobku. Możliwości zarobkowania poza Uniwersytetem są bardzo różne w zależności od wydziału czy specjalizacji. Tam gdzie one są – są wykorzystywane w bardzo szerokim stopniu.
- Problem niskich płac dotyka znacznie silniej młodych pracowników naukowych niż ich starszych kolegów. W tej grupie widać oznaki pewnego zniechęcenia i frustracji. Niemal wszyscy młodzi pracownicy podejmują pracę poza Uniwersytetem, na czym cierpi zarówno ich praca naukowa, jak i dydaktyczna.
- Porównanie Uniwersytetu Warszawskiego z uczelniami zagranicznymi wypadało zawsze na niekorzyść UW, jeśli była mowa o organizacji pracy, wsparciu jakiego pracownicy mogą oczekiwać od administracji, obsługi dydaktyki itp. oraz zarobków. Porównania dotyczące poziomu

merytorycznego zarówno naukowców, jak i studentów nie były już tak jednoznaczne. Ocena zależała od dyscypliny naukowej.

- Problemem Uniwersytetu Warszawskiego jest osłabienie, a na niektórych wydziałach niemal całkowity zanik „życia naukowego” – dyskusji, wymiany poglądów, czy nawet zwykłego obiegu informacji o pracy kolegów. Z biegiem czasu, między innymi na skutek warunków lokalowych, Uniwersytet przekształca się w jednostkę dydaktyczną, do której od czasu do czasu przychodzą nauczyciele poprowadzić zajęcia. Praca naukowa toczy się często poza murami Uczelni. Problem ten dotyka najsilniej te wydziały i te dyscypliny, w których praca zespołowa nie jest bezwzględnie warunkiem sukcesu.
- Struktura formalna Uniwersytetu w niewielkim stopniu odzwierciedla rzeczywiste środowisko pracy pracowników naukowych, które wychodzi poza ramy katedr, zakładów czy nawet wydziałów. Nierzadko tworzą się nieformalne zespoły ad hoc do przeprowadzenia jednego badania, czy napisania jednej publikacji. Wydaje się, że istniejąca struktura formalna bardziej pasuje do działalności dydaktycznej niż naukowej.
- Mimo, że dydaktyka zabiera pracownikom naukowym sporo czasu i jest jednym z ważniejszych aspektów aktywności Uniwersytetu, jej jakość nie jest jednocześnie przedmiotem troski na Uniwersytecie. Niektórzy pracownicy odczuwają deficyt wiedzy i umiejętności w tym zakresie i chętnie by się doszkoili, ale nie mają takich możliwości.

Postrzeganie studentów i doktorantów bardzo różni się w zależności od wydziału. Pracownicy wydziałów związanych z naukami ścisłymi byli bardziej zadowoleni ze swoich studentów (na informatyce – wręcz zachwyceni) niż pracownicy innych wydziałów. Podobnie wyglądała ocena doktorantów. Podstawowe problemy ze studentami, które zostały dostrzeżone w czasie badania to:

- Obniżenie poziomu wiedzy ogólnej – dotyczącej kultury wysokiej. Bywa nawet tak, że studenci nie mają dostatecznego poziomu kompetencji językowej, by rozstrzygać problemy natury logicznej.
- Rosnące zróżnicowanie poziomu nowych studentów, które idzie w parze ze wspomnianym już obniżaniem się przeciętnego poziomu. Ciągłe trafiają na studia jednostki wybitne, odznaczające się wysoką motywacją do studiowania oraz wysokim poziomem wiedzy, jednocześnie coraz częściej zdarza się, że zostają studentami również osoby, które zupełnie się do tego nie nadają. Tak wielkie zróżnicowanie stwarza poważne problemy w prowadzeniu zajęć i stwarza presję na obniżanie kryteriów, a co za tym idzie częściową rezygnację z wysokiego poziomu kształcenia. Wspomniane zróżnicowanie poziomu studentów oznacza, że selekcja kandydatów na podstawie wyników matur nie jest dostatecznie efektywna.
- Coraz większa dostępność wykształcenia na poziomie uniwersyteckim powoduje problemy, które wcześniej na uniwersytecie należały do wyjątków – chodzi o nieprzestrzeganie przez studentów tzw. *savoir vivre* na elementarnym poziomie.

Wprowadzenie

Oddajemy w Państwa ręce raport z pierwszych na Uniwersytecie Warszawskim badań poświęconych jakości kształcenia na naszej uczelni skierowanych do nauczycieli akademickich i lektorów. Badanie to stanowi kolejny etap wdrażania Systemu Ewaluacji Jakości Kształcenia na UW. U źródeł namysłu nad tym systemem znajduje się przekonanie, że efektywna ewaluacja powinna uwzględniać potrzeby oraz opinie wszystkich uczestników życia akademickiego. Utwierdzały nas w tym przekonaniu liczne głosy pracowników dydaktycznych naszej uczelni, którzy podkreślali jednostronność dotychczas zbieranych opinii na temat zagadnień związanych z jakością kształcenia poprzez, skądinąd słuszne i potrzebne, badania prowadzone wśród studentów. Podkreślano potrzebę uzupełnienia obrazu kształcenia na UW o poglądy ich nauczycieli.

Podjęcie badań opinii nauczycieli akademickich i lektorów pozwoli spojrzeć na tę samą rzeczywistość z drugiej strony. Z tego względu zagadnienia pojawiające się w badaniu, mimo powierzchownych podobieństw sformułowań, należy traktować jako całkowicie nowe, odmienne spojrzenie. Pozwala ono na uchwycenie dotychczas pomijanych wymiarów kształcenia wyższego, mających znaczny wpływ na jakość kształcenia takich jak: warunki pracy, zakres zadań, formalne i nieformalne oczekiwania kierowane do pracowników dydaktycznych określające ramy ich funkcjonowania na uczelni, a tym samym przesądzające o jakości kształcenia. Pracownik naukowo-dydaktyczny występuje na uczelni w wielu rolach: nie tylko jako dydaktyk ale również jako naukowiec, jako pracownik najemny ale zarazem jako menadżer zarządzający wysoko wykwalifikowaną pracą. W założeniach role te winny się wzajemnie uzupełniać. Postulat ten obecny jest w misji Uniwersytetu Warszawskiego pod postacią zapisu o jedności nauki i nauczania. Można powiedzieć zatem, że wszelkie działania sprzyjające stabilizowaniu tej postulowanej równowagi oraz eliminowaniu źródeł jej ewentualnych zakłóceń są niezwykle ważnym zadaniem dla naszej uczelni. Badanie, którego wyniki prezentujemy miało służyć rozpoznaniu wspomnianych aspektów pracy nauczycieli akademickich i lektorów na UW i opisaniu możliwych problemów.

Przystępując do tego przedsięwzięcia mieliśmy świadomość jego szczególności. Utwierdziliśmy się w tym przekonaniu w czasie długich, pogłębionych konsultacji – zarówno podczas intensywnych, wielokrotnych spotkań z władzami UW, członkami Uczelnianego Zespołu Zapewniania Jakości Kształcenia na UW oraz pracownikami naukowo-dydaktycznymi naszej uczelni. W wyniku tych spotkań została wypracowana procedura badania, które składało się z dwóch etapów: badań jakościowych i badań ilościowych wśród nauczycieli akademickich i lektorów.

Etap jakościowy

Badanie to zostało przeprowadzone w czerwcu 2010 roku w formie wywiadów pogłębionych. Szczegóły metodologiczne badania znajdują się na początku rozdziału zawierającego wyniki tego etapu badania¹.

Celem badania jakościowego była rekonstrukcja wizerunku Uniwersytetu Warszawskiego w oczach jego nauczycieli akademickich i lektorów, opisanie charakteru więzi pracowników UW z własną uczelnią jako miejscem rozwoju naukowego i zawodowego a zarazem pracodawcą. Badanie to traktowaliśmy również jako ważne źródło informacji podczas tworzenia kwestionariusza do drugiego, ilościowego etapu badania.

¹ Rozdział ten stanowi integralną część niniejszego opracowania. Ze względu na odmienną metodologię przyjętą w tym badaniu jest w istocie odrębnym raportem.

Najważniejsze zagadnienia podjęte w badaniu:

- Wartość Uniwersytetu Warszawskiego dla pracowników naukowo-dydaktycznych (motywy podejmowania pracy na UW, percepcja zawodu pracownika naukowego, nauczyciela akademickiego, wizerunek UW).
- Funkcjonowanie społeczności uniwersyteckiej i stosunków instytucjonalnych (charakterystyka „wspólnoty akademickiej” na UW, charakterystyka relacji: nauczyciel akademicki – student)
- Świadome współtworzenie kultury jakości przez nauczycieli akademickich (znaczenie regulacji normatywnych na UW, kultura ewaluacyjna).

Etap ilościowy

Badanie to zostało przeprowadzone w listopadzie i grudniu 2010 roku w formie tradycyjnej ankiety. O szczegółach realizacji tego przedsięwzięcia badawczego piszemy w dalszej części raportu.

Celem badania ilościowego było zbadanie opinii pracowników naukowo-dydaktycznych UW na temat szeroko rozumianych warunków pracy przede wszystkim w odniesieniu do zagadnień związanych bezpośrednio z dydaktyką oraz pracą naukową, ale również uwzględniając relacje z Uniwersytetem jako pracodawcą.

Najważniejsze zagadnienia podjęte w badaniu zostały określone ze względu na różne role pracownika naukowo-dydaktycznego na uczelni:

- Praca dydaktyczna (obciążenie pracą dydaktyczną, oceny współpracy z administracją jednostki i uczelni, oceny funkcjonowania systemu USOS-web, systemu ECTS, opinie na temat procedur rekrutacyjnych, programu studiów, planu zajęć, oceny studentów).
- Praca naukowa (organizacja pracy naukowej, opinie na temat wsparcia pracy naukowej w jednostce i na UW, obciążenie pracą naukową, opinie na temat relacji ze środowiskiem naukowym na UW).
- Organizacja pracy (obciążenie pracą, opinie na temat komunikacji w środowisku pracy, znaczenie wieloletowości, godzenie pracy naukowej i dydaktyki, atmosfera w pracy, oczekiwania wobec UW jako pracodawcy, problemy socjalne).

Uwagi końcowe

Na koniec pragniemy zwrócić uwagę na kilka ważnych aspektów realizacji prezentowanego badania w odniesieniu do jego drugiego, ilościowego etapu.

- Kwestionariusz został skonstruowany w dwóch wersjach: dla studiów dwustopniowych oraz jednolitych studiów magisterskich. Było to niezbędne by lepiej uwzględnić specyfikę kształcenia w jednostkach UW.
- Istotnym elementem przedsięwzięcia był sposób przeprowadzenia badania. Inaczej niż w przypadku ankiet realizowanych wśród studentów za pomocą elektronicznego systemu ankietującego zintegrowanego z systemem USOS-web została wykorzystana tradycyjna metoda papierowego kwestionariusza. Podjęcie decyzji o prowadzeniu badania przy pomocy kosztowniejszej i trudniejszej organizacyjnie techniki badawczej podyktowane było dwoma przesłankami.
 - Zależało nam na tym, by umożliwić wzięcie udziału w badaniu wszystkim nauczycielom akademickim i lektorom. Wykorzystanie tzw. ankiety internetowej mogłoby znacząco utrudnić wyrażenie swojej opinii pracownikom UW mniej biegłym w obsłudze narzędzi informatycznych. Ten motyw dotyczył również prowadzących zajęcia, którzy nie są koordynatorami tych zajęć i mają mało powodów logowania się do systemu USOS-web. Osoby te również trudniej byłoby zachęcić do udziału w badaniu metodą elektroniczną.

- ▶ Ponadto zależało nam teraz szczególnie na spersonalizowaniu formy dotarcia do badanych. Wykorzystanie ankiety papierowej, poprzedzonej listem Jej Magnificencji do nauczycieli akademickich i lektorów miało podkreślić szczególność badania i naszą świadomość wyjątkowej wartości opinii osób, do których kierowane było badanie. Ten sam motyw przyświecał wyjątkowej dbałości o szatę graficzną przedsięwzięcia.
- Wypełnione kwestionariusze pracownicy akademicy UW wrzucali do specjalnie przygotowanych do tego celu, zapieczętowanych urn wystawionych w dziekanatach i sekretariatach jednostek. Wybór takiej metody zbierania ankiet nie był przypadkowy. Chcieliśmy w ten sposób zabezpieczyć anonimowość badania oraz – poprzez odwołanie się do skojarzenia z urnami wyborczymi – zwrócić uwagę na obywatelski charakter przedsięwzięcia, które ma umożliwić wpływanie nauczycieli akademickich i lektorów na rzeczywistość Uniwersytetu oraz współuczestnictwo w jego kształtowaniu.

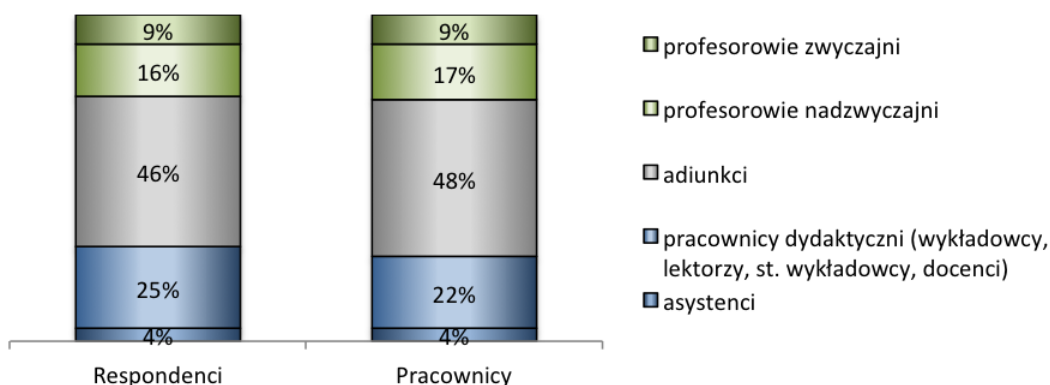
Udział w badaniu był dobrowolny. Podobnie jak w ankietach studenckich przyjęliśmy podejście określone jako zasadę „głos każdego się liczy”. Oznacza to, że celem badania nie jest zapewnienie statystycznej reprezentatywności struktury opinii lecz wierne przedstawienie poglądów nauczycieli akademickich i lektorów w najważniejszych kwestiach dotyczących naszej uczelni. Celem nie jest więc stworzenie dzieła stricte naukowego, lecz przede wszystkim identyfikacja i opisanie problemów badanej społeczności w taki sposób, aby wnioski mogły stać się w przyszłości użyteczne w procesie poprawy jakości kształcenia na naszej uczelni.

Dlatego tak ważne jest, by wyniki raportu badawczego, przetworzone na rekomendacje wraz z informacjami o podjętych działaniach zostały przekazane społeczności pracowników UW. Stworzone w ten sposób sprzężenie zwrotne służyć będzie nie tylko poprawie poszczególnych elementów życia uczelni, ale będzie sprzyjać procesom integracji środowiska akademickiego wokół zagadnień jakości kształcenia oraz przyczyni się do budowy kultury ewaluacyjnej na Uniwersytecie Warszawskim.

1. Charakterystyka badanych

W badaniu ewaluacyjnym wzięło udział 1030 nauczycieli akademickich, lektorów i instruktorów Uniwersytetu Warszawskiego. Biorąc pod uwagę liczbę pracowników objętych badaniem, do których zostały skierowane kwestionariusze z prośbą o udział w badaniu (3378 osób), stopa realizacji badania nieznacznie przekroczyła więc 30% - w badaniu wziął więc udział średnio prawie co trzeci zaproszony. Stopa realizacji badania wśród profesorów, docentów i doktorów habilitowanych wyniosła 27%, wśród doktorów 30%, a wśród magistrów 46,5%. Wysoką stopę realizacji wśród magistrów zapewnił niemal powszechny udział w badaniu kadry Studium Wychowania Fizycznego i Sportu (88% zaproszonych oddało wypełnione ankiety) oraz ponadprzeciętna mobilizacja pracowników Szkoły Języków Obcych (stopa realizacji badania – 47%). Stosunkowo wysoki był również udział w badaniu nauczycieli akademickich z Instytutu Ameryki i Europy (58%) a także z Wydziału Lingwistyki Stosowanej (47%). Szczegółowe dane dotyczące realizacji badania w poszczególnych jednostkach organizacyjnych uczelni zaprezentowane są w aneksie do niniejszego raportu (Tabele 1.1 i 1.2 w Aneksie).

Rysunek 1.1. Badani nauczyciele akademicy według zajmowanych stanowisk – porównanie ze stanem zatrudnienia na UW*

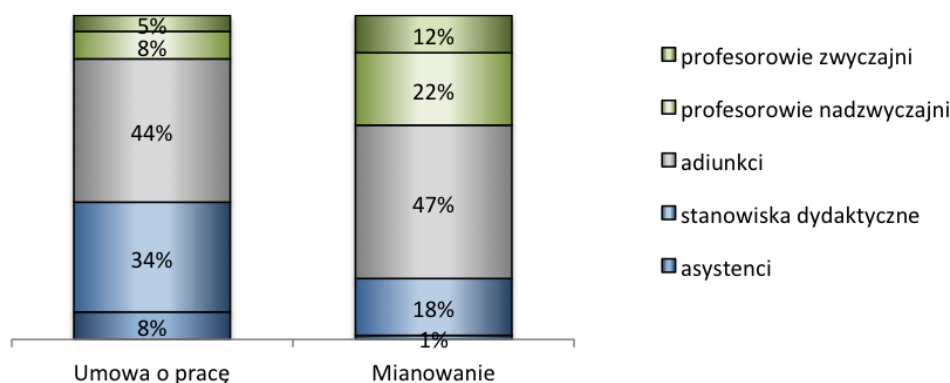


* Dane dotyczące pełnozatrudnionych pracowników UW na podstawie Sprawozdania Rektora UW za rok 2009, s. 45

W badaniu wzięli udział pracownicy naukowo-dydaktyczni i dydaktyczni zajmujący różne stanowiska. Najliczniej reprezentowani byli wśród badanych adiunkci (stanowili 46% respondentów). Jak widać na Rysunku 1.1, rozkład zajmowanych stanowisk wśród osób badanych jest bardzo zbliżony do struktury zatrudnienia na UW odwzorowanej przez dane urzędowe. Szczegółowe dane dotyczące liczby ankiet wypełnionych przez poszczególne grupy nauczycieli akademickich we wszystkich jednostkach uczelni można znaleźć w aneksie.

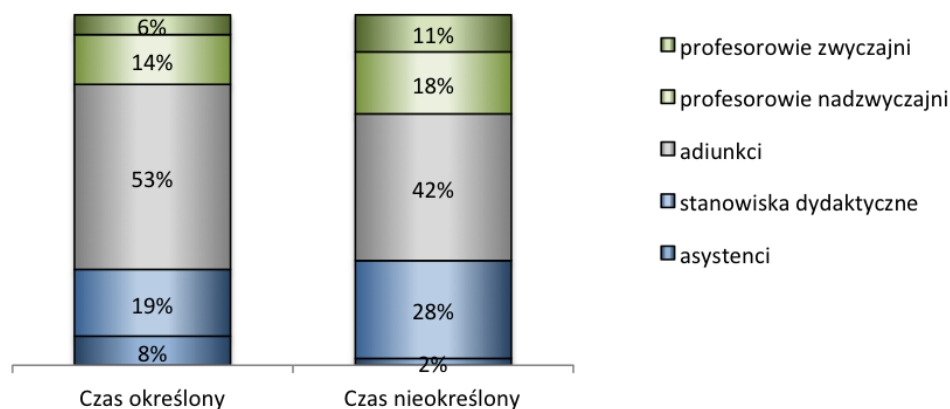
Wśród respondentów dominowali pracownicy zatrudnieni na UW na pełen etat (95% badanych). Najczęstszą formą prawną zatrudnienia według deklaracji osób badanych było mianowanie (ogółem 57% badanych zadeklarowało zatrudnienie na podstawie mianowania, w tym 3/4 profesorów, 58% adiunktów i ok. 40% nauczycieli zatrudnionych na stanowiskach dydaktycznych). Umowa o pracę była podstawą zatrudnienia dla 42% respondentów.

Rysunek 1.2. Deklarowana forma prawna zatrudnienia w poszczególnych grupach stanowisk akademickich



Większość respondentów była zatrudniona na UW na czas nieokreślony – 62% wszystkich badanych (w tym 3/4 profesorów zwyczajnych, ponad 2/3 profesorów nadzwyczajnych, ponad połowa adiunktów, ok. 30% asystentów i ok. 70% nauczycieli akademickich zajmujących stanowiska dydaktyczne). Głębsze analizy odpowiedzi na pytania o formę zatrudnienia skłaniają do wyciągnięcia wniosku, że pracownicy różnie interpretują status swojego zatrudnienia. Można przypuszczać, że część badanych myli mianowanie z umową o pracę. Warto również zauważyć, że choć w świetle prawa mianowanie na stanowisko adiunkta czy asystenta może być uważane za zatrudnienie na czas nieokreślony, to jednak prawo wyraźnie określa maksymalny okres takiego zatrudnienia. Część badanych asystentów i adiunktów zatrudnionych na podstawie mianowania interpretowała swoją sytuację jako pracę na czas określony a część jako pracę na czas nieokreślony.

Rysunek 1.3. Deklarowany typ zatrudnienia w poszczególnych grupach stanowisk akademickich



W kwestionariuszu znalazły się także pytania dotyczące funkcji pełnionych przez badanych na uczelni. Jedną trzecią respondentów (33%) stanowiły osoby deklarujące, że były we władzach jednostki dydaktycznej; większość badanych (54%) pełniła jakieś funkcje organizacyjne w swojej jednostce; 57% respondentów zasiadało lub zasiada aktualnie w radzie wydziału lub innej jednostki dydaktycznej. Można przypuszczać, że w badaniu ewaluacyjnym chętniej brali udział pracownicy sprawujący, obecnie lub w przeszłości, różne funkcje na uczelni.

Tabela 1.1. Obciążenia dydaktyczne ankietowanych pełnozatrudnionych nauczycieli akademickich

Stanowiska i regulaminowe obciążenia dydaktyczne na UW	Liczba respondentów zatrudnionych na cały etat	Deklarowane godziny dydaktyczne zrealizowane w roku akademickim 2009/2010	
		Średnia	Mediana
Asystenci (210)	24	213	208
Wykładowcy (360)	58	367	359
Lektorzy (510)	12	510	510
Starsi wykładowcy (360)	97	339	352
Adiunkci (210)	399	214	210
Docenci (270)	22	259	268
Profesorowie nadzwyczajni (210)	138	205	209
Profesorowie zwyczajni (210)	64	188	200

W kwestionariuszu znalazły się także pytania dotyczące funkcji pełnionych przez badanych na uczelni. Jedną trzecią respondentów (33%) stanowiły osoby deklarujące, że były we władzach jednostki dydaktycznej; większość badanych (54%) pełniła jakieś funkcje organizacyjne w swojej jednostce; 57% respondentów zasiadało lub zasiada aktualnie w radzie wydziału lub innej jednostki dydaktycznej. Można przypuszczać, że w badaniu ewaluacyjnym chętniej brali udział pracownicy sprawujący, obecnie lub w przeszłości, różne funkcje na uczelni.

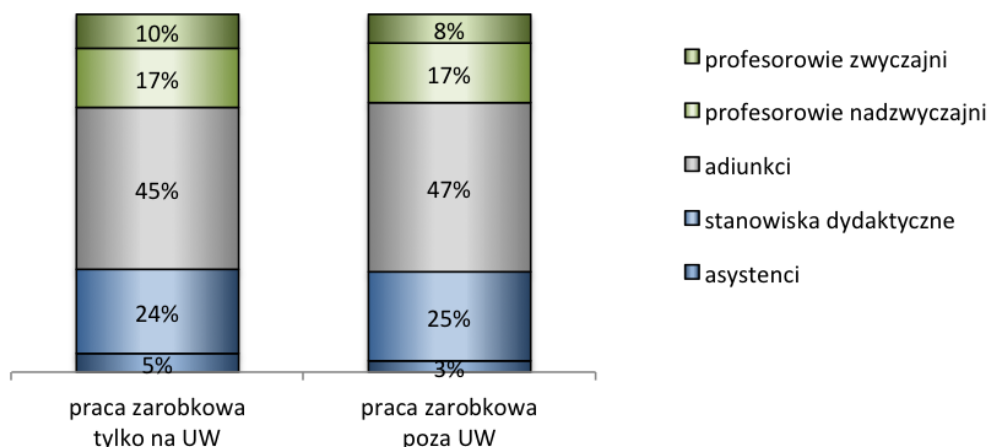
Badani w zdecydowanej większości byli obciążeni obowiązkami dydaktycznymi w roku poprzedzającym badanie. Tylko nieco ponad 10% respondentów nie prowadziło żadnych zajęć w roku akademickim 2009/2010. Tabela 1.1. przedstawia obciążenia dydaktyczne pełnozatrudnionych nauczycieli akademickich, którzy w minionym roku akademickim odbywali zajęcia ze studentami. Zarówno wartości średniej jak i mediany deklarowanych obciążeń dydaktycznych są zbliżone do regulaminowych obciążeń właściwych dla poszczególnych stanowisk. Nieco niższe niż regulaminowe są średnie obciążenia profesorów, ale należy wziąć pod uwagę stosowane szczególnie w odniesieniu do tej grupy zniżki pensów dydaktycznych z racji na pełnione funkcje, prowadzone prace badawcze lub wiek.

Analizując obciążenia dydaktyczne nauczycieli akademickich można stwierdzić, że znaczna część z nich przekroczyła w minionym roku akademickim nominalne pensy dydaktyczne. Dodatkowo szacując obciążenie pracą dydaktyczną wypada uznać za zaniżone. Należy wziąć pod uwagę to, że ze względu na sformułowanie pytania w ankiecie respondenci w swoich kalkulacjach dotyczących „godzin prowadzonych zajęć” nie ujmowali godzin przysługujących im z racji opieki nad pracami licencjackimi, magisterskimi czy nad doktorantami. Różne jednostki UW stosują ponadto zróżnicowane systemy przeliczania pensów dydaktycznych.

Poza obciążeniem dydaktyką badaliśmy także zaangażowanie pracowników ogólnie w pracę na uczelni oraz pracę poza uczelnią. Ponad połowa spośród badanych nauczycieli akademickich pracowała w roku kalendarzowym 2009 poza UW. Odsetki respondentów pracujących poza uczelnią w poszczególnych grupach zatrudnionych pokazuje Rysunek 1.4.

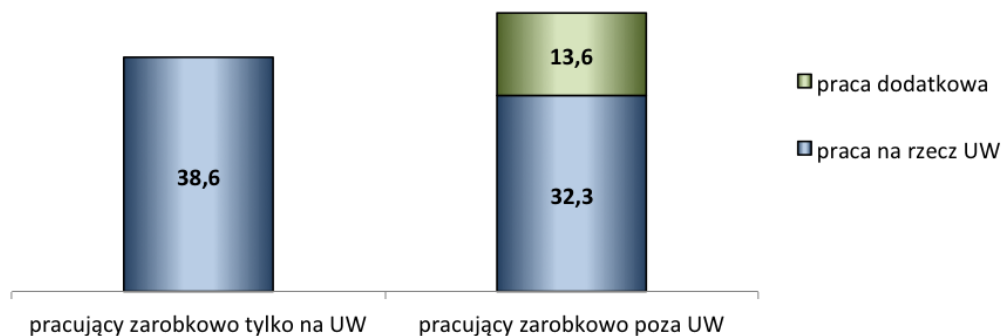
Z odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące bilansu godzinowego typowego tygodnia pracy można próbować zrekonstruować obciążenia wiążące się z pracą na uczelni i porównać je z obciążeniami pracą dodatkową. Podkreślić należy, że wyniki analizy odpowiedzi na pytania dotyczące budżetu czasu nauczycieli akademickich mają charakter orientacyjny. Wynika to chociażby z nieregularnego charakteru pracy znacznej części badanych, a ponadto z niedokładności pomiaru w badaniu ankietowym.

Rysunek 1.4. Praca zarobkowa poza UW w roku kalendarzowym 2009 według grup stanowisk pełnozatrudnionych nauczycieli akademickich

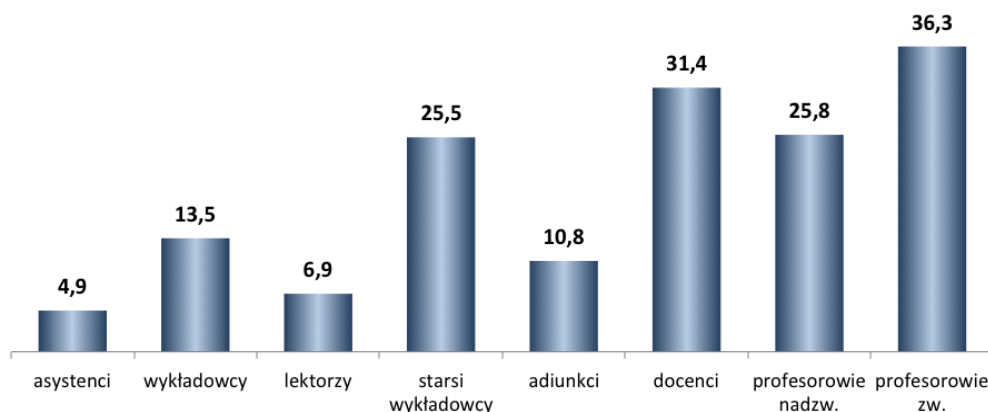


Półowa badanych zatrudnionych na UW na pełnym etacie deklaruje, że poświęca na pracę na rzecz uczelni 37 godzin tygodniowo lub więcej. Badani pracujący dodatkowo przepracowują średnio mniej godzin na rzecz UW niż pracujący wyłącznie na naszej uczelni; widać również, że ogólnie więcej swojego czasu poświęcają na pracę zarobkową. Respondentom zatrudnionym na pełnym etacie na UW praca dodatkowa zajmowała średnio trzy razy mniej czasu niż praca na rzecz uczelni.

Rysunek 1.5. Średnie tygodniowe obciążenia pracą na rzecz UW i pracą dodatkową wśród badanych pełnozatrudnionych nauczycieli akademickich



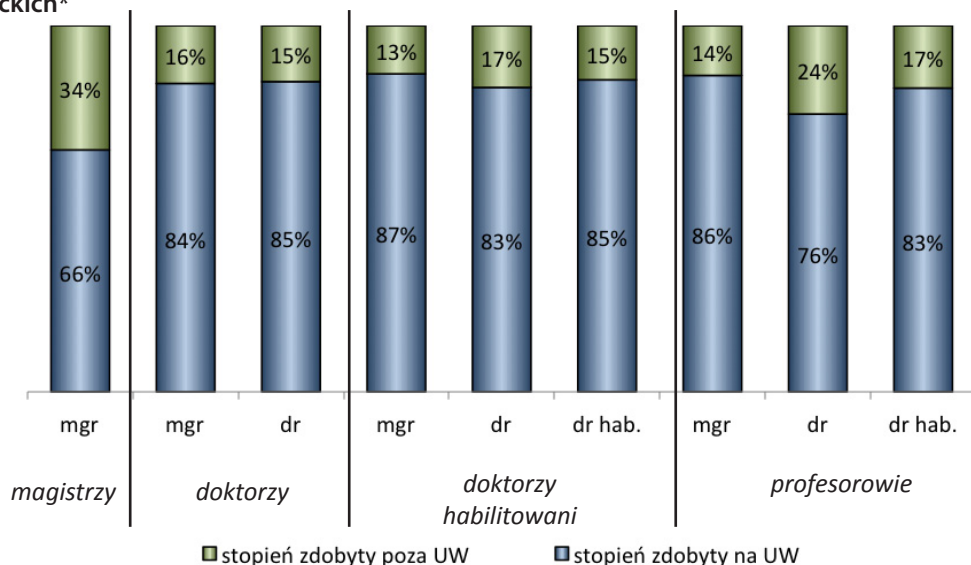
Rysunek 1.6. Średni staż zatrudnienia badanych według zajmowanych stanowisk



Przebadana grupa stosunkowo długo jest związana z UW. Połowa respondentów pracuje na naszej uczelni dłużej niż 15 lat. Średni staż zatrudnienia na etacie respondentów zajmujących różne stanowiska przedstawiony jest na Rysunku 1.6. Wśród badanych długim stażem pracy na UW wyróżniają się nauczyciele zajmujący stanowiska dydaktyczne. Warto zauważyć, że wykładowcy pracują na UW średnio dłużej niż adiunkci, starsi wykładowcy prawie tyle samo co profesorowie nadzwyczajni. W grupie badanych docenci ustępują średnim stażem pracy wyłącznie profesorom zwyczajnym.

Wyraźny związek dłuższego stażu pracy na UW ze stopniem w hierarchii akademickiej jest związany z tym, że badani nauczyciele akademicki w zdecydowanej większości legitymują się ciągłością zatrudnienia na UW, tu uzyskiwali również kolejne stopnie naukowe. Potwierdzają to dane zawarte w na Rysunku 1.7. Jak widać, udział stopni naukowych zdobytych na UW w poszczególnych grupach nauczycieli akademickich oscyluje wokół 85%. Niższy wskaźnik dla magistrów wiąże się z tym, że właśnie w tej grupie znajdują się nauczyciele Studium Wychowania Fizycznego i Sportu, którzy magisteria uzyskiwali najczęściej na akademiach wychowania fizycznego. Warto dodać, że udział stopni naukowych zdobytych na uczelniach zagranicznych wynosi około 4% i jest podobny we wszystkich analizowanych grupach akademickich.

Rysunek 1.7. Udział stopni naukowych zdobytych na UW w poszczególnych grupach nauczycieli akademickich*



* Zdobywane stopnie naukowe przedstawiono oddzielnie dla każdej grupy akademickiej

2. Praca dydaktyczna

W dotychczasowych analizach poświęconych zagadnieniom związanym z dydaktyką opisywaliśmy opinie studentów. Niewątpliwie studenci mają ogromny wpływ na poziom kształcenia, organizację dydaktyki oraz relacje społeczne towarzyszące dydaktyce. Są to jednak cały czas przede wszystkim odbiorcy procesów dydaktycznych. Tymczasem zasadniczym zadaniem wykładowców jest tworzenie tych procesów – konstruując sylabusy, przygotowując materiały do zajęć, prowadząc same zajęcia (nawet w przypadku seminariów to wykładowca odpowiada za dobór lektur, referatów i przebieg zajęć) i wystawiając oceny studentom. Niniejszy opis ma uzupełnić dotychczasowy obraz dydaktyki.

2.1 Charakterystyka aktywności dydaktycznej badanych

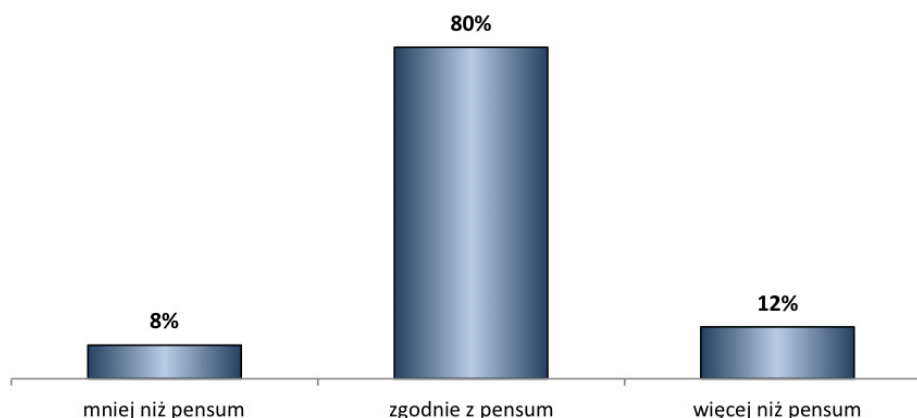
Charakterystyce pracy dydaktycznej służyła seria pytań dotyczących

- liczby przeprowadzonych godzin dydaktycznych w ciągu roku akademickiego 2009/2010,
- pensum dydaktyczne w tym roku,
- lat studiów, na których wykładowca prowadził zajęcia w tym roku,
- organizacji prowadzonych zajęć (czy badany prowadził je samodzielnie, czy odpowiadał za program) w tym roku,
- liczby nowowprowadzonych zajęć w tym roku.

2.1.1 Obciążenie dydaktyką

Zestawienie liczby odbytych godzin z zadeklarowanym pensum dydaktycznym pozwala twierdzić, że w badaniu wzięły udział osoby obciążone dydaktyką w stopniu zgodnym z ich pensum dydaktycznym, z niewielką przewagą osób przeciążonych dydaktyką. Skonstruowaliśmy wskaźnik pokazujący relację liczby godzin zajęć przeprowadzonych w roku 2009/2010 do pensum. Jego wskazania ilustruje poniższy rysunek.

Rysunek 2.1.1.1 Relacja liczby godzin zajęć przeprowadzonych roku 2009/2010 do pensum

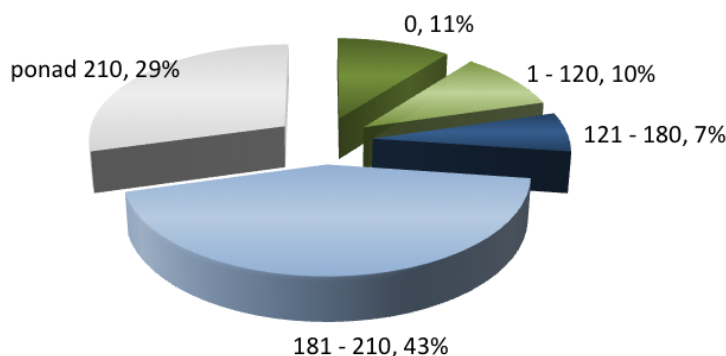


Jak widać, przeważająca większość badanych odbyła zajęcia zgodnie z pensum, zaś odsetki osób, które przeprowadziły mniej lub więcej godzin niż przewidywało to ich pensum są niewielkie i porównywalne.

Średnia liczba godzin przeprowadzonych zajęć okazała się równa 205 godzin. Osoba, która zadeklarowała najwyższą liczbę przepracowanych godzin dydaktycznych twierdziła, że odbyła 540 godzin zajęć.

Poniższy rysunek ilustruje deklarowany przez badanych rozkład obciążeń dydaktycznych w roku akademickim 2009/2010.

Rysunek 2.1.1.2. Ile prowadził(a) Pan(i) godzin zajęć w ciągu całego roku 2009/2010

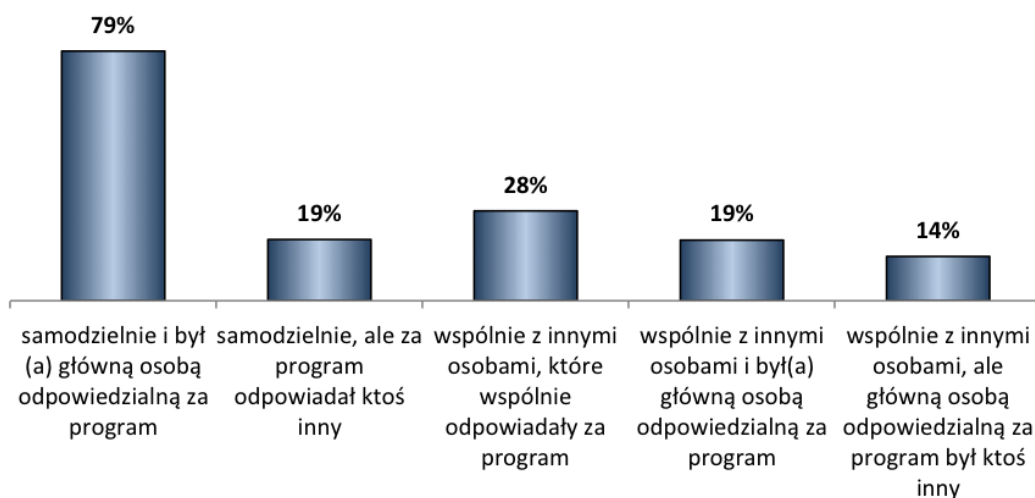


Odsetki osób prowadzących zajęcia ze studentami poszczególnych lat okazały się podobne: od 50% do około 60% badanych. Nieco mniej osób zadeklarowało prowadzenie zajęć dla doktorantów i słuchaczy studiów podyplomowych – po około 1/5 respondentów.

Interesujące natomiast okazało się, zgodnie z oczekiwaniami, „wyspecjalizowanie” wielu badanych w prowadzeniu zajęć albo dla młodszych roczników, albo dla studentów starszych lat studiów lub studentów 3 stopnia i studiów podyplomowych. Na tej podstawie skonstruowaliśmy zmienne analityczne zdające sprawę z tego, czy badany prowadził zajęcia na pierwszych latach studiów pierwszego stopnia, na 1 lub 2 roku studiów drugiego stopnia (4 lub 5 roku studiów jednolitych) lub studiach trzeciego stopnia czy podyplomowych. Zmienne te zostały w dalszych analizach wykorzystane jako tzw. zmienne wyjaśniające („niezależne”).

2.1.2 Charakterystyka prowadzonych zajęć

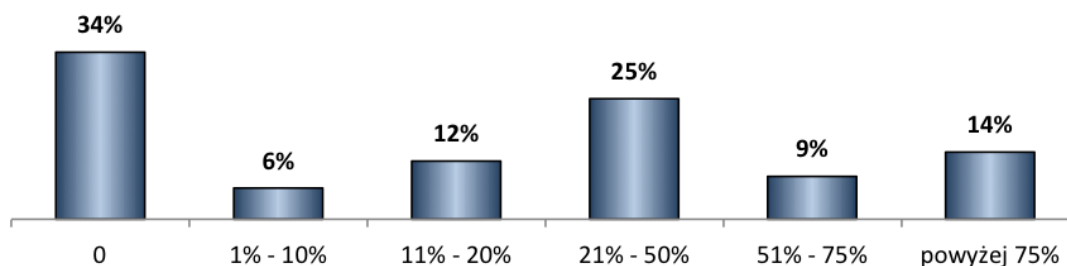
Rysunek 2.1.2.1. Czy prowadził(a) samodzielnie zajęcia w roku 2009/2010



Jak widać powyżej, przeważająca część osób wśród swoich zajęć ma doświadczenie prowadzenia zajęć całkowicie samodzielnie, odpowiadając za program.

Badani pytani byli o liczbę godzin prowadzonych zajęć, które były nowymi zajęciami. Na tej podstawie można było określić jaka część prowadzonych przez nich zajęć była nowa.

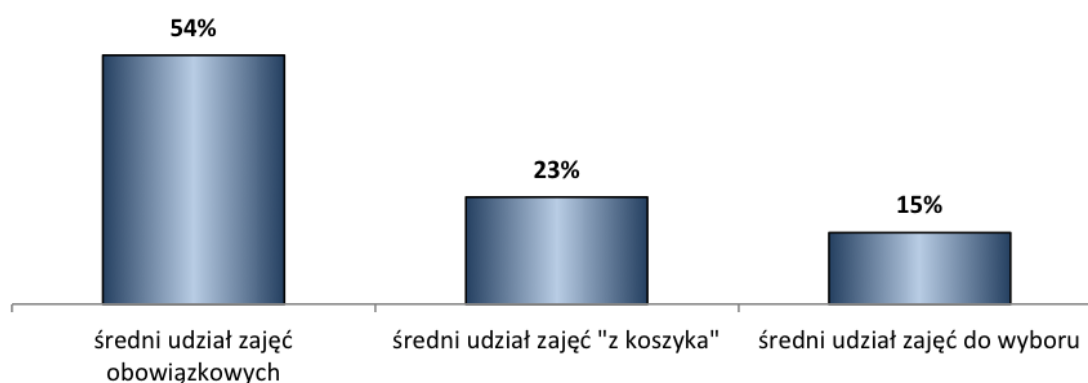
Rysunek 2.1.2.2. Udział nowych zajęć wśród wszystkich zajęć prowadzonych w roku 2009/2010



Jak widać blisko 2/3 badanych prowadziło w poprzednim roku akademickim zajęcia, które prowadzone były po raz pierwszy lub drugi. Wśród zajęć niemal co czwartego badanego zajęły one większość godzin dydaktycznych.

Poniższy rysunek natomiast przedstawia średnie udziały zajęć obowiązkowych i nieobowiązkowych (zajęcia do dowolnego wyboru i zajęcia z tzw. „koszyka”) wśród wszystkich zajęć prowadzonych w roku 2009/2010.

Rysunek 2.1.2.3. Średnie udziały zajęć obowiązkowych i nieobowiązkowych wśród wszystkich zajęć prowadzonych w roku 2009/2010



Zajęcia obowiązkowe stanowiły przeciętnie przeszło połowę zajęć prowadzonych w minionym roku przez badanych. Zajęcia w mniejszym lub większym stopniu fakultatywne stanowiły przeciętnie wyraźną mniejszość.

2.1.3 Stanowisko

Wśród różnych cech „metryczkowych” na szczególną uwagę zasługuje informacja o zajmowanym stanowisku. Jest to zmienna wykorzystywana przez nas we wszystkich częściach raportu jako jedna z tzw. zmiennych wyjaśniających. W celach analitycznych zdecydowaliśmy się na pogrupowanie stanowisk w ramach tej zmiennej w syntetyczne kategorie. Podczas analiz odpowiedzi na pytania o działalność dydaktyczną zdecydowaliśmy się na nieco odmienne pogrupowanie niż w przypadku pozostałych części raportu.

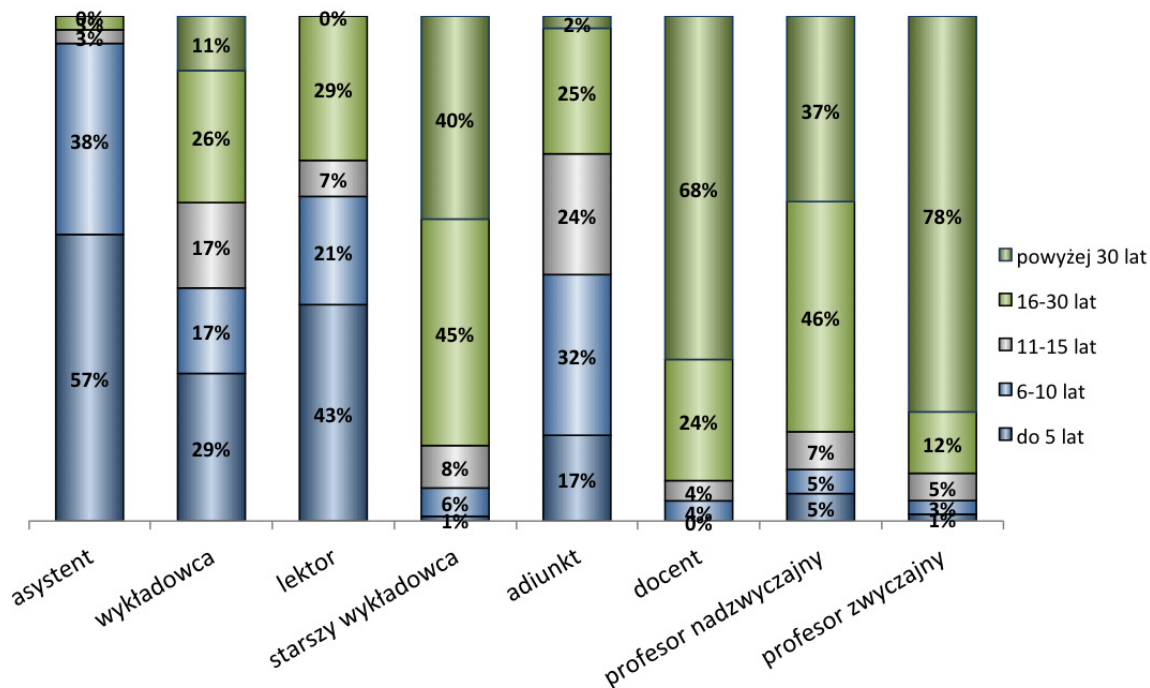
W wyniku prac analitycznych zmienną „stanowisko” tworzą trzy syntetyczne kategorie:

- asystenci, wykładowcy, lektorzy,
- adiunkci z tytułem doktora,
- starsi wykładowcy, adiunkci posiadający habilitację, docenci, profesorowie nadzwyczajni, profesorowie zwyczajni.

Zasadnicza różnica między tą kategoryzacją, a propozycjami wykorzystywanymi w pozostałych częściach raportu polega na umieszczeniu starszych wykładowców obok pracowników o najwyższych stanowiskach i udokumentowanych kompetencjach. O umieszczeniu osób o na ogół względnie małych planach naukowych (choćby w związku z wyjątkowo dużymi obciążeniami dydaktycznymi) w gronie utytułowanych naukowców zdecydował fakt, że starsi wykładowcy należą na ogół zarazem do najbardziej doświadczonych dydaktyków. Ich znaczenie dla realizacji planów dydaktycznych, zarówno ze względu na doświadczenie dydaktyczne, jak i ze względu na duże pensum, jest bardzo duże. Ponadto, podobnie jak pozostałe osoby włączone do tej kategorii, mają na ogół najdłuższy staż pracy dydaktycznej na UW.

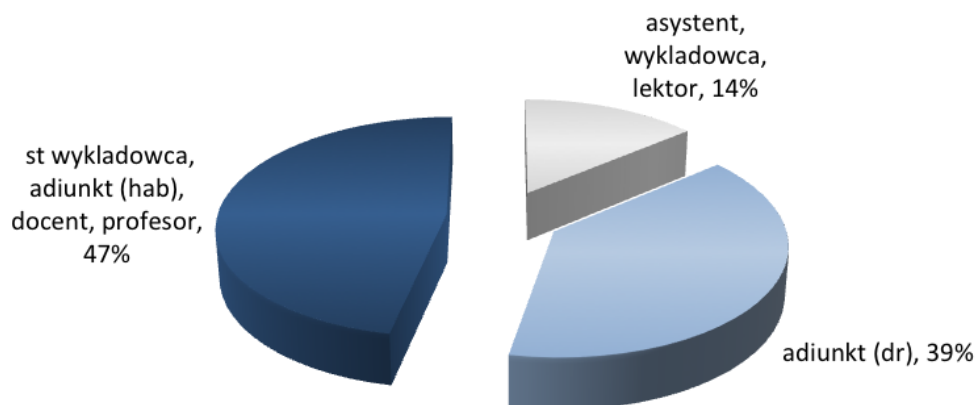
Strukturę stażu pracy ze względu na zajmowane stanowisko ilustruje poniższy rysunek. Widać, że również staż pracy skłania do takiego, a nie innego podziału na syntetyczne kategorie.

Rysunek 2.1.3.1. Staż pracy ze względu na zajmowane stanowisko



Stworzona zmienna analityczna „stanowisko (pogrupowane)” ma następujący rozkład:

Rysunek 2.1.3.2. Rozkład zmiennej analitycznej „stanowisko (pogrupowane)”



Pozostałe zmienne „metryczkowe” wykorzystywane jako zmienne wyjaśniające zostały przedstawione w części poświęconej ogólnej charakterystyce badanej zbiorowości.

2.2 Opinie na temat organizacji dydaktyki

Badani w tej części ankiety odpowiadali na pytania zawarte w czterech blokach.

W pierwszym bloku mieli ustosunkować się do 5 zdań:

- Mam wpływ na to, jakie zajęcia dydaktyczne są mi przydzielane.
- Mam wpływ na terminy własnych zajęć.
- Mam wsparcie pracowników sekretariatu (dziekanatu) dydaktycznego.
- Tam, gdzie jest to niezbędne, mogę zawsze liczyć na współpracę personelu technicznego.
- Mogę liczyć na wsparcie kolegów w pracy dydaktycznej.

W odpowiedziach posługiwali się skalą 1-7, na której 1 oznaczało zdecydowanie nie zgadzam się, a 7 oznaczało zdecydowanie zgadzam się.

W drugim bloku mieli ocenić 5 aspektów funkcjonowania jednostki jako miejsca kształcenia studentów:

- dostępność potrzebnej studentom literatury w bibliotece jednostki,
- wyposażenie jednostki w podstawowe pomoce dydaktyczne,
- wyposażenie jednostki w nowoczesne pomoce dydaktyczne,
- dostępność wartościowych praktyk zawodowych dla studentów,
- działalność koordynatora ds. praktyk zawodowych w Pana(i) jednostce dydaktycznej.

W odpowiedziach posługiwali się skalą 1-7, na której 1 oznaczało zdecydowanie źle, a 7 oznaczało zdecydowanie dobrze.

W trzecim bloku mieli ocenić 4 elementy organizacji dydaktyki w roku akademickim 2009/2010:

- sposób rozplanowania Pana(i) zajęć dydaktycznych,
- trafność przypisania punktów ECTS poszczególnym zajęciom,
- pytania zawarte w przeprowadzanych przez jednostkę studenckich ankietach oceny zajęć,
- sposób wykorzystania wyników studenckich ankiet oceny zajęć.

W odpowiedziach posługiwali się skalą 1-7, na której 1 oznaczało zdecydowanie źle, a 7 oznaczało zdecydowanie dobrze.

W czwartym bloku mieli ocenić 11 aspektów systemu USOSweb oraz APD:

- (USOSweb) jako narzędzia wypełniania protokołów egzaminacyjnych,
- (APD) jako narzędzia wprowadzania recenzji prac dyplomowych,
- (USOSweb) jako źródła informacji o studentach,
- (USOSweb m.in. tzw. u-mail) jako sposobu komunikowania się ze studentami,
- (USOSweb) jako systemu zapisów na zajęcia prowadzone w jednostce,
- (USOSweb) łatwość obsługi,
- (USOSweb) dostępność informacji na temat obsługi,
- (USOSweb) sprawność techniczną działania,
- (USOSweb) jako źródła informacji o ofercie dydaktycznej UW,
- obsługę USOS-a przez administrację Pana(i) jednostki dydaktycznej,
- funkcjonowanie USOS-a (ogólnie).

W odpowiedziach posługiwali się skalą 1-7, na której 1 oznaczało zdecydowanie źle, a 7 oznaczało zdecydowanie dobrze.

2.2.1 Ogólne obserwacje – problem ze studenckimi ankietami oceny zajęć

Ogólna analiza odpowiedzi na powyższe pytania kieruje uwagę ku opiniom na temat sposobu wykorzystywania w jednostkach wyników studenckich ankiet oceny zajęć.

Mimo pewnych opinii negatywnych w przypadku oceny treści pytań zawartych w studenckich ankietach oceny zajęć dydaktycznych widoczna jest przewaga ocen pozytywnych. **Jedynym negatywnie ocenianym elementem organizacji dydaktyki w jednostce okazał się sposób wykorzystania wyników tych ankiet w jednostkach.** Przeciętne wskazania badanych były równe w tym przypadku 3,4.

Analiza zależności odpowiedzi na pytania o ankiety oceny zajęć nie wskazuje na jakiegokolwiek wyraźniejsze uwarunkowania negatywnych opinii badanych. Sposób wykorzystania wyników ankiet jest nisko oceniany we wszystkich grupach nauczycieli akademickich i lektorów w zasadzie bez względu na sposób grupowania badanych.

Jedynie jednostki dydaktyczne, których pracownicy wyrazili jednoznacznie pozytywne opinie na temat wykorzystania wyników ankiet, to: Instytut Romanistyki (wskazanie 4,5), Instytut Germanistyki (4,5) oraz Wydział Matematyki, Informatyki i Mechaniki (4,4).

Przedstawione wyniki mogą być efektem zbyt słabego upowszechnienia w jednostkach UW informacji o regulacjach określających sposób wykorzystania wyników studenckich ankiet oceny zajęć dydaktycznych. Oznaczać też mogą niewłaściwe praktyki przy wdrażaniu istniejących regulacji.

Pozostałe aspekty organizacji dydaktyki, generalnie rzecz biorąc, oceniane były pozytywnie. Średnie oceny wahały się od 4,1 do 5,5 w siedmiopunktowej skali. Szczegółowe wyniki odpowiedzi na pytania znajdują się w aneksie (tabele: 2.2.1 – 2.2.4).

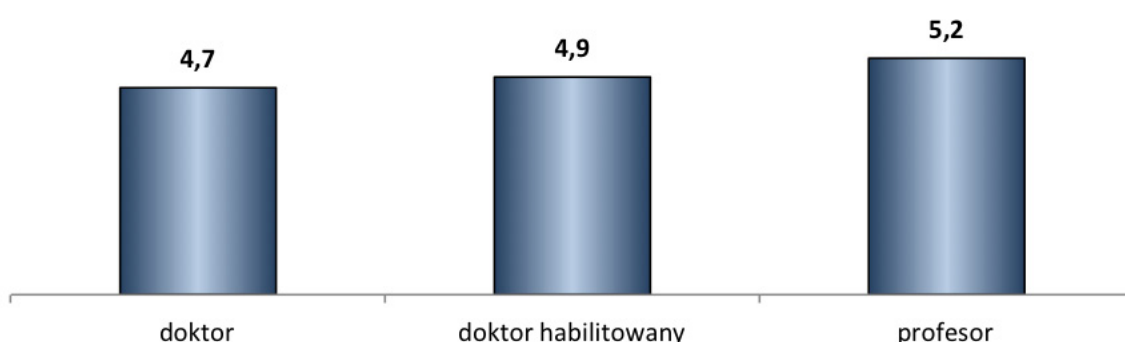
W dalszej części bardziej szczegółowo omówimy ważniejsze obserwacje oraz przedstawimy informacje o zależnościach między prezentowanymi poglądami badanych, a ich charakterystykami, a więc możliwymi uwarunkowaniami tych opinii.

2.2.2 Wsparcie dla pracy dydaktycznej a stopień, tytuł naukowy, stanowisko i staż pracy

Stopień, tytuł naukowy i staż pracy okazały się mieć duże znaczenie w kwestiach związanych z poczuciem swobody i wsparcia organizacyjnego przy pracy dydaktycznej. Zaobserwowano systematyczną zależność – profesorowie i doktorzy habilitowani w większym stopniu niż doktorzy wyrażali przekonanie o wpływie nie tylko na to, jakie zajęcia będą prowadzić (to nie powinno dziwić), ale również o wpływie na terminy tych zajęć. Wskazywali też częściej na wsparcie administracji i personelu technicznego w związku z pracą dydaktyczną.

Przykładową zależność ilustruje poniższy rysunek.

Rysunek 2.2.2.1. Przeciętne wartości* opinii na temat stwierdzenia: „Mam wsparcie pracowników sekretariatu (dziekanatu) dydaktycznego” w grupach wyróżnionych ze względu na stopień i tytuł naukowy

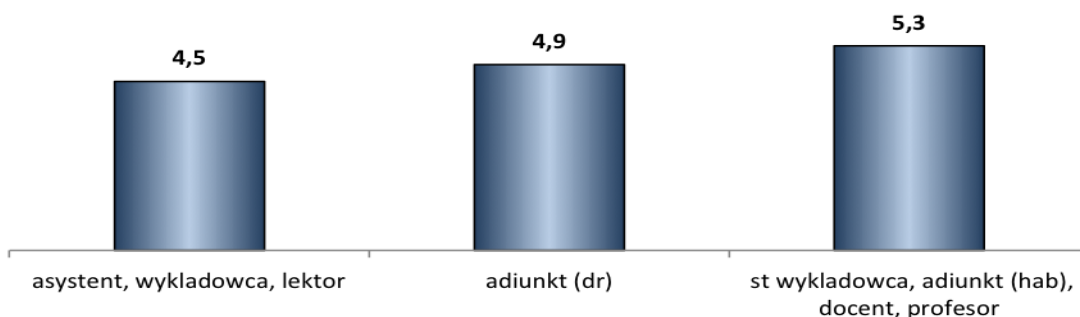


* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie nie zgadzam się”, a 7 oznaczało „zdecydowanie zgadzam się”

Stopień i tytuł naukowy nie różnicował natomiast opinii dotyczących wsparcia kolegów w pracy dydaktycznej. Tu w równym i wysokim stopniu (średnie równe 5,5) panowało przekonanie o znacznych możliwościach wsparcia.

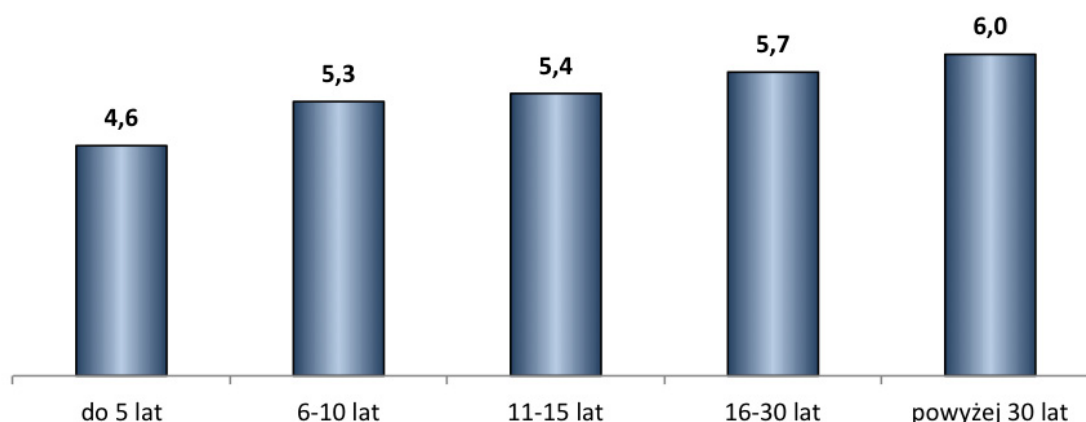
Podobne zależności można zaobserwować w odniesieniu do stanowiska i stażu pracy dydaktycznej:

Rysunek 2.2.2.2. Przeciętne wartości* opinii na temat stwierdzenia: „Mam wpływ na terminy własnych zajęć” w grupach wyróżnionych ze względu na stanowisko (pogrupowane)



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie nie zgadzam się”, a 7 oznaczało „zdecydowanie zgadzam się”

Rysunek 2.2.2.3. Przeciętne wartości* opinii na temat stwierdzenia: „mam wpływ na to, jakie zajęcia dydaktyczne są mi przydzielane” w grupach wyróżnionych ze względu na staż pracy



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie nie zgadzam się”, a 7 oznaczało „zdecydowanie zgadzam się”

Szczegółowe wyniki odpowiedzi na pytania znajdują się w aneksie (tabele: 2.2.5 – 2.2.7).

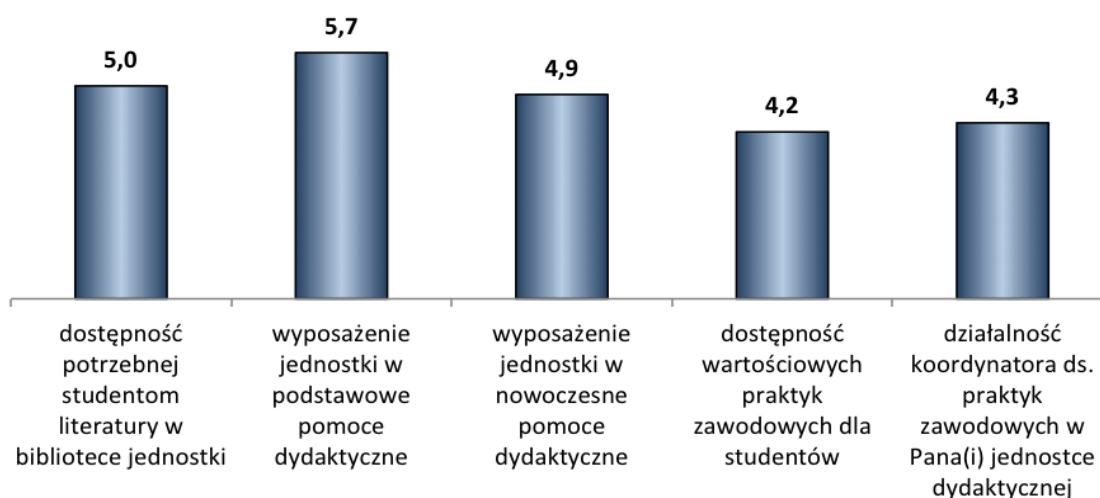
Wyniki powyższe, jak się wydaje, wskazują na **związek jakości wsparcia organizacyjnego i administracyjnego w pracy dydaktycznej od pozycji w hierarchii uniwersyteckiej oraz stażu pracy**. Są to zależności na ogół dość oczywiste i poniekąd zrozumiałe. Potwierdzają w szczególności rzetelność zebranych odpowiedzi. Nasuwa się jednak pytanie, czy nie wskazują zarazem na możliwość występowania na UW zbyt sztywnego uzależniania pomocy w pracy dydaktycznej od miejsca w hierarchii.

2.2.3 Oceny funkcjonowania jednostki jako miejsca kształcenia studentów

Spośród, ogólnie pozytywnie ocenianych, aspektów funkcjonowania jednostek UW **badani najniżej ocenili aspekty związane z prowadzeniem praktyk zawodowych dla studentów**: zarówno dostępność wartościowych praktyk (ocena 4,2), jak i działalność koordynatorów ds. praktyk zawodowych w jednostkach (4,3). Warto podkreślić, że niezbyt wysokie oceny praktyk wyrażone przez nauczycieli akademickich pozostają w zgodzie z wynikami trzeciej edycji Studenckiej Ogólnouniwersyteckiej Ankiety Oceniającej Jakość Kształcenia, w której studenci nisko (niżej niż pracownicy) ocenili sposób organizacji praktyk zawodowych. Zostało to opisane w raporcie z tych badań (zob. s. 57-59).

Wyniki ilustruje poniższy rysunek. Analiza zależności nie pozwoliła na zaobserwowanie żadnych systematycznych i wyraźnych związków opinii badanych w tych kwestiach z ich innymi charakterystykami.

Rysunek 2.2.3.1. Oceny* różnych aspektów funkcjonowania jednostki, jako miejsca kształcenia studentów



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

2.2.4 Pozostałe elementy organizacji dydaktyki – opinie na temat planu zajęć oraz trafności przypisania punktów ECTS zajęciom

Na temat opinii dotyczących dwóch kwestii, które znalazły się w bloku „organizacja dydaktyki” pisaliśmy już omawiając problem ankiet oceny zajęć dydaktycznych.

Opinie badanych na temat obu pozostałych aspektów organizacji dydaktyki – planu zajęć i trafności przypisania punktów ECTS - okazały się pozytywne i niezależne od wykorzystywanych cech charakteryzujących badanych. Badani ocenili oba te aspekty pozytywnie: plany zajęć uzyskały przeciętną ocenę na poziomie 5,8, zaś trafność przypisania punktów ECTS – na poziomie 5,0.

2.2.5 USOSweb i APD

Najniżej oceniane aspekty systemu USOSweb, to sprawność techniczna (ocena 4,1), dostępność informacji na temat obsługi (4,1) oraz jego użyteczność jako źródła informacji o studentach (4,2). Najwyżej badani oceniali użyteczność USOSweba jako narzędzia wypełniania protokołów egzaminacyjnych (5,2). Wysoko również oceniali jakość obsługi systemu USOS przez administrację jednostek (5,1).

„Problemy techniczne”, na które narzekają badani, wiązać się mogą częściej z ich kłopotami z obsługą informatycznego systemu niż z rzeczywistymi usterkami (w ostatnich latach zostały zainstalowane na UW nowe serwery). Hipotezy te potwierdza analiza zależności odpowiedzi na pytania o system USOSweb według jednostek pogrupowanych w dyscypliny naukowe. **Najniżej poszczególne aspekty systemu USOS oceniali pracownicy z jednostek zajmujących się naukami humanistycznymi i społecznymi, a więc potencjalnie najmniej biegli w obsłudze systemów informatycznych** (zob. aneks, tabela 2.2.8). Zestawienie odpowiedzi z innymi cechami badanych nie ujawniło żadnych znaczących zależności. Dotyczy to również stażu pracy i stanowiska – cech, których znaczenia w tym przypadku można by się spodziewać.

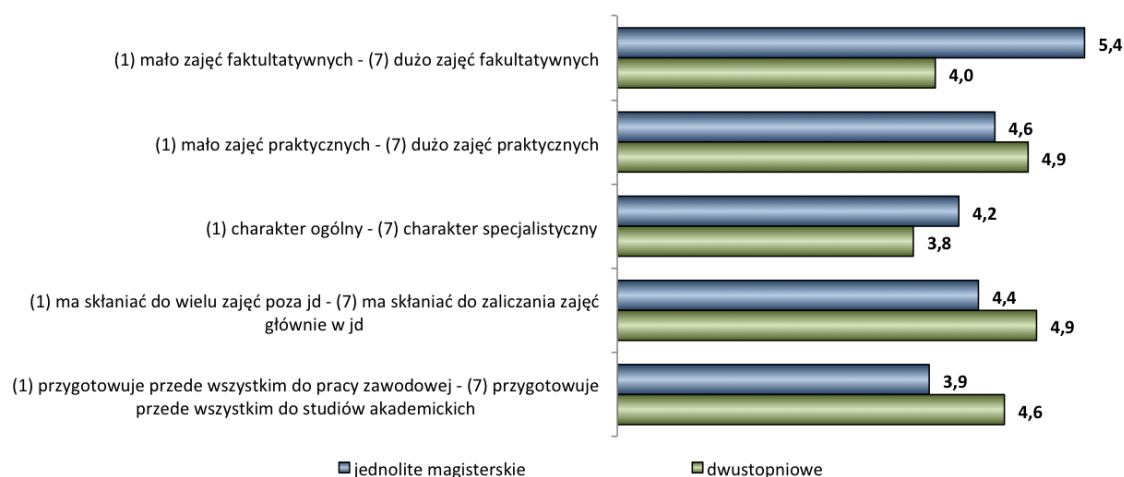
Generalnie można powiedzieć, że **społeczność nauczycieli akademickich i lektorów, podobnie jak studentów przystosowuje się do stabilizującego się na naszej uczelni narzędzia, które traktowane jest jako użyteczna pomoc w pracy dydaktycznej.**

2.3 Opinie na temat oferty dydaktycznej jednostki

W tej części analiza będzie przedstawiana dwutorowo – osobno dla studiów dwustopniowych i jednolitych magisterskich. W przypadku pracowników jednostek oferujących studia dwustopniowe badani pytani byli wyłącznie o studia 1 stopnia w ich jednostce. W przypadku jednolitych studiów magisterskich, ze względu na małą liczebność tej zbiorowości (N=91) w przypadku zmiennych niezależnych o nierównomiernych rozkładach i większej liczbie wartości niektóre zależności nie będą interpretowane w celu uniknięcia przypadkowych wniosków.

2.3.1 Oczekiwania wobec programu studiów

Rysunek 2.3.1.1. Oczekiwania* wobec programu studiów wyrażane przez nauczycieli akademickich kształcących studentów studiów I stopnia (dla studiów dwustopniowych) oraz przez nauczycieli kształcących studentów studiów jednolitych studiów magisterskich



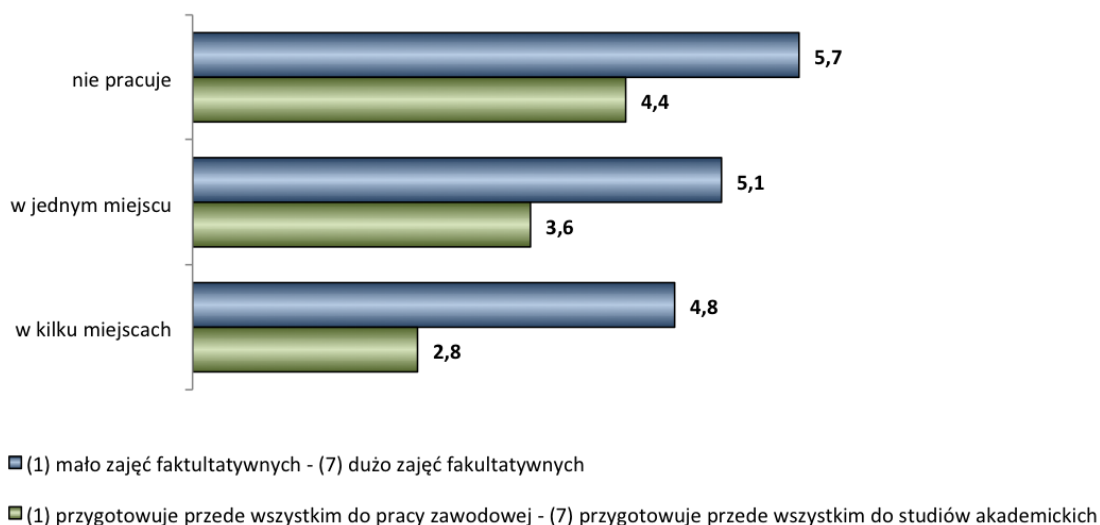
* - średnia dla siedmiopunktowej skali

Jak widać, badani z jednostek prowadzących jednolite studia magisterskie w znacznie większym stopniu niż na studiach dwustopniowych oczekują od swoich jednostek obszernej oferty zajęć fakultatywnych (dla studiów dwustopniowych średnia ocen blisko środka skali), natomiast badani z jednostek ze studiami dwustopniowymi w większym stopniu oczekują akademickości swoich studiów niż skupiania się na przygotowywaniu przede wszystkim do pracy zawodowej (dla studiów jednolitych średnia ocen blisko środka skali). Równocześnie, niezależnie od typu studiów, badani oczekiwali od studiów w swoich jednostkach dużej liczby zajęć praktycznych oraz skłaniali się do tego by studenci zaliczali zajęcia głównie w swojej jednostce.

Jednolite studia magisterskie

Przy analizie zależności oczekiwań wobec programu studiów zwraca uwagę związek poglądów na temat ważności zajęć fakultatywnych w programie i postulatu skupienia się na przygotowywaniu studentów do przyszłej pracy zawodowej z faktem podejmowania przez pracowników dodatkowych prac etatowych, poza pracą na UW. Obserwacje te ilustruje poniższy rysunek.

Rysunek 2.3.1.2. Oczekiwania* wobec wybranych aspektów programu dla jednolitych studiów magisterskich ze względu na fakt podejmowania dodatkowej pracy etatowej przez pracownika



* - średnia dla siedmiopunktowej skali

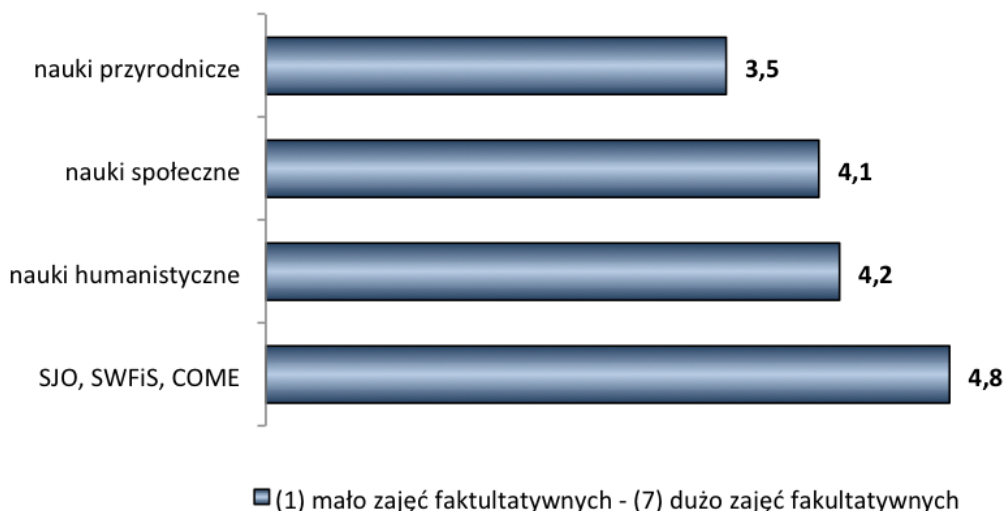
Jak widać, fakt podejmowania pracy przez pracowników UW w jednostkach ze studiami jednolitymi w wyraźnie mniejszym stopniu wiąże się z opiniami o potrzebie zwiększania oferty zajęć fakultatywnych i akademickości studiów niż w przypadku nie pracowania na etacie poza UW. Zależności tej nie zaobserwowaliśmy w jednostkach ze studiami dwustopniowymi.

Studia 1 stopnia

Wśród pracowników oceniających studia 1 stopnia jedyna zaobserwowana zależność oczekiwań od programu studiów wiązała się z dyscypliną naukową jednostki.

Okazało się, że nauczyciele akademicy związani z naukami przyrodniczymi, inaczej niż pozostali popierają raczej mniejszy udział zajęć fakultatywnych w programie studiów 1 stopnia. Jednym z naturalnych sposobów wytłumaczenia tego faktu jest szczególna konieczność precyzyjnego i wyczerpującego poznania podstaw zagadnień wykładanych w tych jednostkach na początku studiowania (oceniano tylko studia 1 stopnia) by móc kontynuować tam naukę. Wymaga to większej niż gdzie indziej dyscypliny w programie i zapewne utrudnione zostałyby to przez zwiększenie dowolności wyboru zajęć.

Rysunek 2.3.1.3. Oczekiwania* wobec wybranych aspektów programu studiów 1 stopnia dla studiów dwustopniowych ze względu na dyscyplinę naukową jednostki

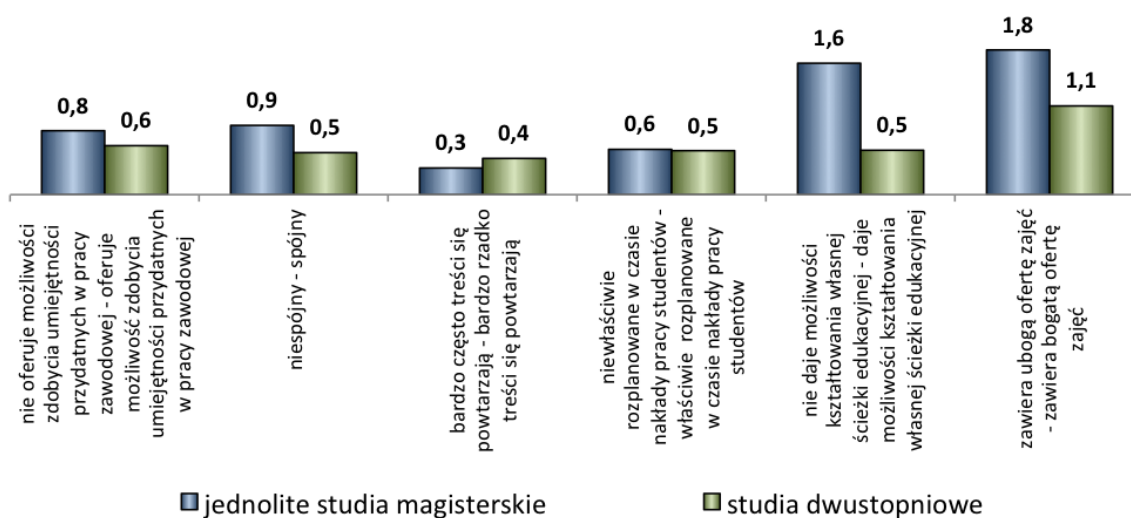


* - średnia dla siedmiopunktowej skali, na której bieguny oznaczało 1 „mało zajęć fakultatywnych” oraz 7 „dużo zajęć fakultatywnych”.

2.3.2 Oceny programu studiów

Badanym przedstawiono serię przeciwstawnych zdań zawierających ocenę poszczególnych aspektów programu studiów. Badani posługiwali się skalą siedmiopunktową od -3 do +3, gdzie ujemne wartości oznaczały oceny negatywne, zaś dodatnie – pozytywne. Poniższy rysunek ilustruje odpowiedzi badanych.

Rysunek 2.3.2.1. Oceny* programu studiów, osobno, dla studiów I stopnia (dla studiów dwustopniowych) oraz dla jednolitych studiów magisterskich



* - średnia dla siedmiopunktowej skali, na której -3 oznaczało ocenę skrajnie negatywną, a +3 oznaczało ocenę skrajnie pozytywną

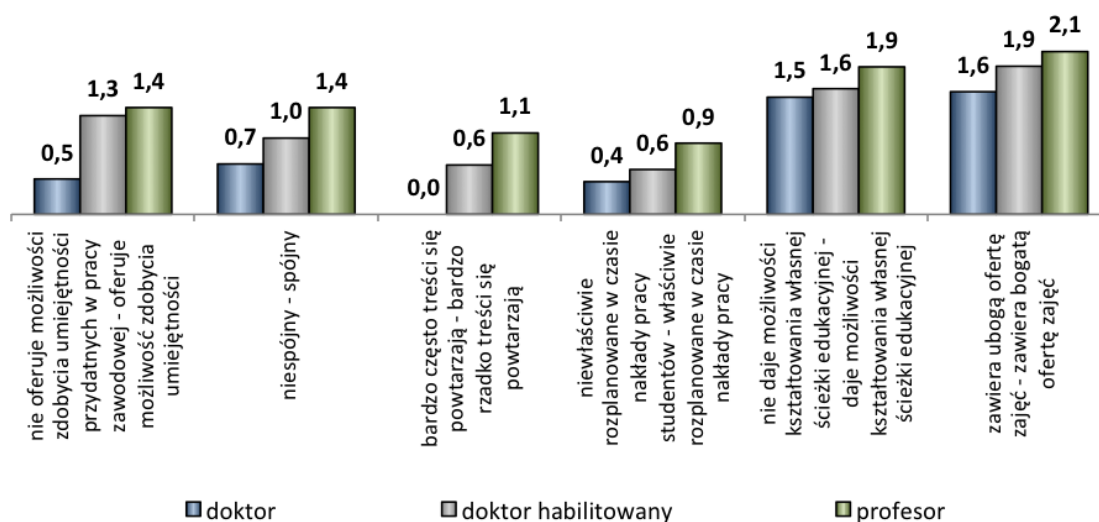
Badani z zasady pozytywnie oceniają program w swoich jednostkach. Szczególną uwagę zwracają jednoznacznie pozytywne opinie na temat programu studiów jednolitych, które zdaniem badanych dają studentom znaczne możliwości kształtowania własnej kariery edukacyjnej i zawierają bogatą ofertę zajęć dydaktycznych.

Warto w tym miejscu zwrócić również uwagę, że **najbardziej krytycznie ocenianym aspektem programu (niezależnie od typu studiów) jest problem powtarzania się tych samych treści nauczania na różnych zajęciach.**

Analiza zależności ocen programu studiów pozwoliła zaobserwować systematyczne i wyraźne związki ze względu na dwie cechy badanych: stopień i tytuł naukowy oraz staż pracy.

Poniższy rysunek ilustruje związek ze stopniem i tytułem naukowym dla studiów jednolitych (dla studiów dwustopniowych tej zależności nie dało się zauważyć).

Rysunek 2.3.2.2. Oceny* programu jednolitych studiów magisterskich ze względu na stopień i tytuł naukowy

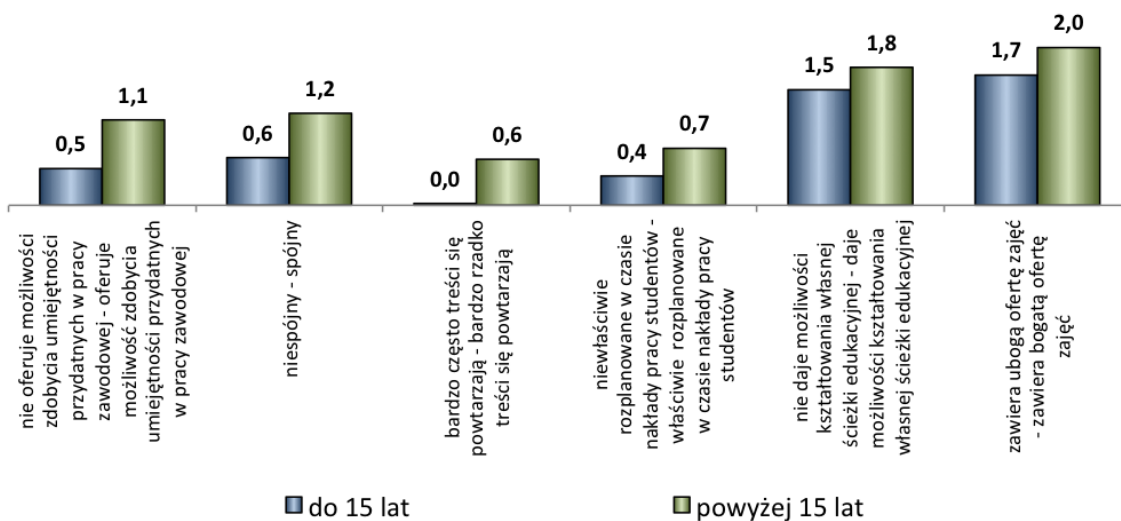


* - średnia dla siedmiopunktowej skali, na której -3 oznaczało ocenę skrajnie negatywną, a +3 oznaczało ocenę skrajnie pozytywną

Jak widać, im niższy tytuł lub stopień naukowy, tym bardziej wzrasta krytycyzm wobec poszczególnych aspektów programu studiów jednolitych magisterskich.

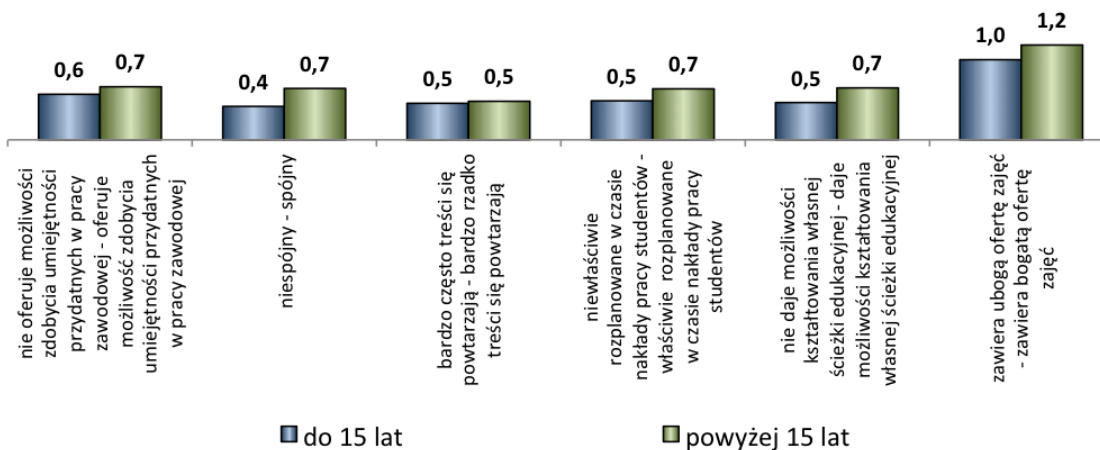
Osoby o wyższym stopniu lub tytule naukowym mają z reguły wyższy staż pracy niż adiunkci. Nie dziwi zatem zależność opinii od stażu pracy – tym razem obecna dla obu typów studiów (choć znacznie mniej wyraźna niż na studiach 1 stopnia). Związki te ilustrują poniższe dwa rysunki.

Rysunek 2.3.2.3. Oceny* programu jednolitych studiów magisterskich ze względu na staż pracy



* - średnia dla siedmiopunktowej skali, na której -3 oznaczało ocenę skrajnie negatywną, a +3 oznaczało ocenę skrajnie pozytywną.

Rysunek 2.3.2.4 Oceny* programu studiów 1 stopnia ze względu na staż pracy



* - średnia dla siedmiopunktowej skali, na której -3 oznaczało ocenę skrajnie negatywną, a +3 oznaczało ocenę skrajnie pozytywną

Choć dla studiów dwustopniowych (1 stopnia) zależności są słabsze niż dla jednolitych studiów magisterskich, to jednak mają systematyczny charakter. Malejący radykalizm opinii na temat programu studiów może się wiązać zarówno z rosnącym doświadczeniem dydaktycznym i naukowym zdobywanym wraz z kolejnymi latami pracy na uczelni. Może jednak również wynikać z większego faktycznego (choćby ze względów formalnych) wpływu na kształtowanie tego programu przez osoby posiadające habilitację. Wspominaliśmy o tym poczuciu większego wpływu na rzeczywistość wśród osób zajmujących wyższą pozycję w hierarchii naukowej UW.

2.3.3 Możliwości rozwoju intelektualnego studentów

Badani odpowiadali na pytanie: *W jakim stopniu studia stwarzają najlepszym studentom możliwości rozwoju intelektualnego?* posługując się skalą 1-7, w której 1 oznaczało *w bardzo małym stopniu*, zaś 7 – *w bardzo dużym stopniu*. Niezależnie od typu studiów **badani wysoko ocenili możliwości stwarzane przez programy studiów w ich jednostkach dla rozwoju intelektualnego studentów**: dla jednolitych studiów magisterskich średnia wartość wskaźnika okazała się równa 5,1, zaś dla studiów dwustopniowych – wartość 4,8.

Nie zaobserwowaliśmy żadnych znaczących zależności opinii w tej kwestii od cech charakteryzujących badanych. Niezależnie od tych cech badani bardzo pozytywnie oceniali ten aspekt studiów w swoich jednostkach.

W kontekście tych obserwacji zajmiemy się opiniami badanych na temat samych studentów (w tym również doktorantów).

2.4 Opinie na temat studentów i doktorantów

Badanym zadano trzy rodzaje pytań:

- Czy faktyczny nakład pracy wymaganej od studentów do ukończenia studiów jest w jednostce za mały czy za duży?
- Serię dziewięciu pytań o to jakie zmiany, zdaniem badanych, nastąpiły w ostatnich kilku latach wśród studentów.
- Jaka część studentów, którzy nie nadają się na studia jest skreślana z listy studentów?

2.4.1 Nakład pracy wymaganej od studentów do ukończenia studiów

To pytanie wiąże się wprawdzie z programem studiów w jednostce, jednakże należy je rozpatrywać w kontekście opinii o studentach.

Badani, niezależnie od typu studiów oraz bez wyraźnych związków z pozostałymi zmiennymi niezależnymi wyrazili przekonanie, że nakład pracy wymagany od studentów podczas studiów jest zbyt mały. W obu przypadkach wartości średnie wskaźnika odpowiedzi znalazły się poniżej połowy skali (skala: 1-7): dla jednolitych studiów magisterskich była to wartość 3,2, zaś dla studiów dwustopniowych – wartość równa 3,7.

Wydaje się, że obserwację tę należy wiązać z krytycznymi opiniami badanych na temat zmian poziomu merytorycznego studentów i ich zaangażowania w studiowanie.

2.4.2 Opinie na temat zmian zachodzących wśród studentów i doktorantów

Badani w tej części ankiety posługując się pięciostopniową skalą oceniali, czy poziom wymienionych zjawisk w ostatnich latach

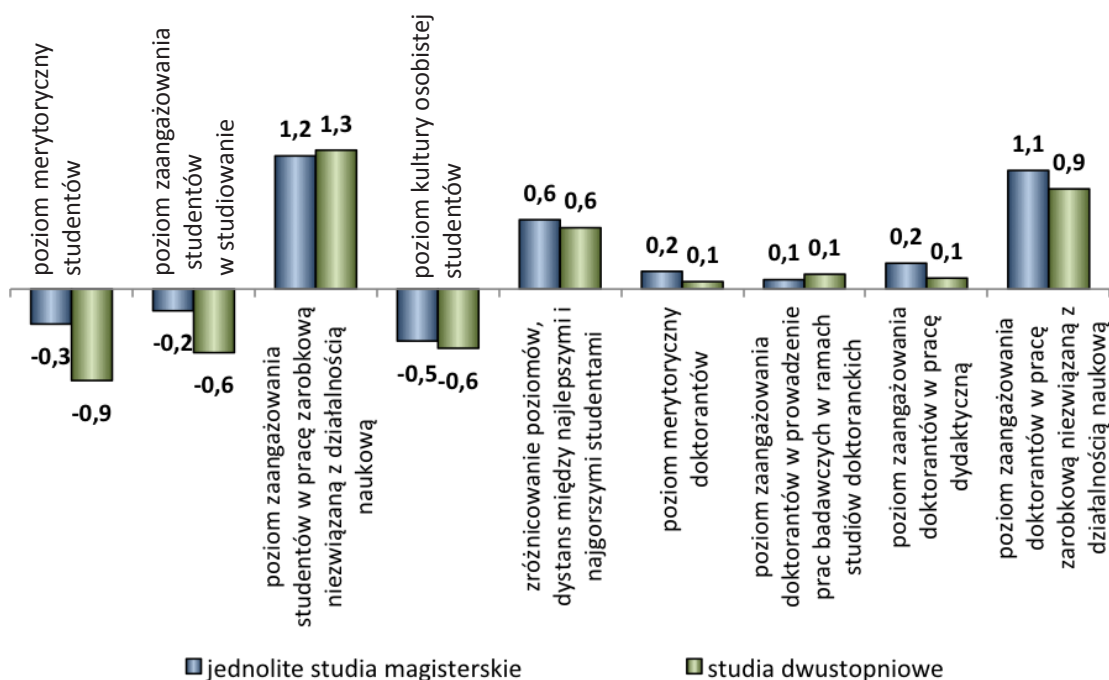
- (-2) Bardzo się obniżył
- (-1) Nieznacznie się obniżył
- (0) Nie uległ zauważalnej zmianie
- (+1) Nieznacznie się podniósł
- (+2) Bardzo się podniósł

Posługując się tą kafeterią badani odnosili się do następujących kwestii:

- poziom merytoryczny studentów,
- poziom zaangażowania studentów w studiowanie,
- poziom zaangażowania studentów w pracę zarobkową niezwiązaną z działalnością naukową,
- poziom kultury osobistej studentów,
- zróżnicowanie poziomów, dystans między najlepszymi i najgorszymi studentami,

- poziom merytoryczny doktorantów,
 - poziom zaangażowania doktorantów w prowadzenie prac badawczych w ramach studiów doktoranckich,
 - poziom zaangażowania doktorantów w pracę dydaktyczną,
 - poziom zaangażowania doktorantów w pracę zarobkową niezwiązaną z działalnością naukową.
- Poniższy rysunek przedstawia odpowiedzi badanych na te pytania.

Rysunek 2.4.2.1. Oceny* zmian w różnych obszarach osobno, dla studiów I stopnia (dla studiów dwustopniowych) oraz dla jednolitych studiów magisterskich

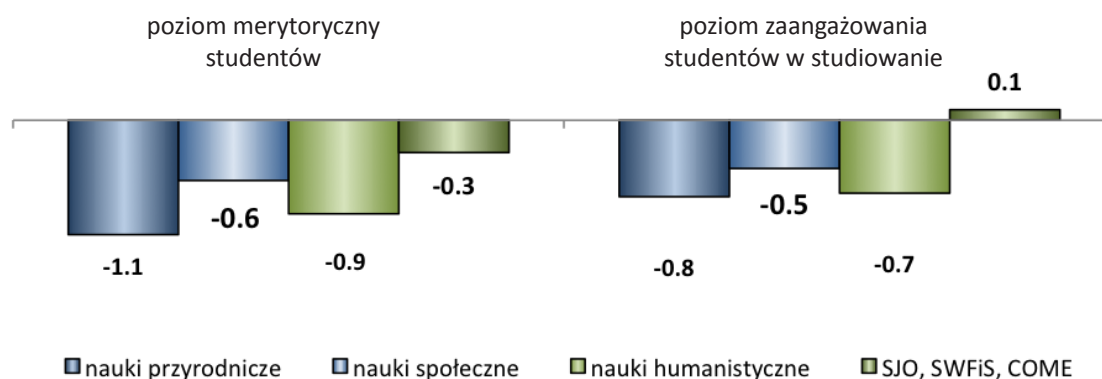


* - średnia dla siedmiopunktowej skali, na której -2 oznaczało, że poziom „bardzo się obniżył”, a +2 oznaczało, że poziom „bardzo się podniósł”

Jak widać, badani są przekonani o słabnącym poziomie merytorycznym studentów i ich zaangażowaniu w studiowanie. Podobnie ma się rzecz w opiniach na temat zmian ich kultury osobistej w ostatnich latach. Niewątpliwie ma to związek ze zmianami, które zachodzą w szkolnictwie wyższym – z umasowieniem studiów i w związku z tym napływem również studentów słabszych. Ponadto zarówno studenci, jak i doktoranci w trakcie studiów częściej niż kiedyś zmuszeni są do podejmowania intensywnych prac zarobkowych. Wydaje się, że zdaniem naszych badanych odbywa się to kosztem ich zaangażowania w naukę.

Najbardziej krytycznymi recenzentami zmian poziomu studentów okazali się badani związani z naukami przyrodniczymi i humanistycznymi (studia dwustopniowe). Ich opinie ilustruje poniższy rysunek.

Rysunek 2.4.2.2. Oceny* zmian poziomu studentów (merytorycznego i zaangażowania w studiowanie) dla studiów I stopnia (w ramach studiów dwustopniowych) ze względu na dyscyplinę naukową



* - średnia dla siedmiopunktowej skali, na której -2 oznaczało, że poziom „bardzo się obniżył”, a +2 oznaczało, że poziom „bardzo się podniósł”

Tak krytyczne odpowiedzi badanych są ilustracją nie zakończonego procesu dostosowywania się zarówno uczelni jak i jej kadry dydaktycznej do nowych warunków.

Nieco optymistycznie nastrojają pozytywne opinie badanych na temat zmian zachodzących wśród doktorantów. Należy jednak pamiętać, że stwierdzenie „w ostatnich latach” oznacza, że efekt umasowienia studiów (i obniżenia się poziomu studentów) mógł nie dotknąć jeszcze tak boleśnie studentów studiów 3 stopnia.

Z drugiej jednak strony warto zwrócić uwagę na podkreślany przez badanych znaczny wzrost zróżnicowania dystansu między najlepszymi i najgorszymi studentami. Można oczekiwać, że doktoranci rekrutują się spośród tych najlepszych. Jeżeli Uniwersytet Warszawski, zgodnie z opiniami badanych omówionymi wcześniej będzie w stanie naprawdę zapewnić najlepszym studentom możliwości rozwoju intelektualnego, to podobnie jak dotychczas, mówiąc nieco kolokwialnie „ma szansę ich zatrzymać”.

Równocześnie, co warto podkreślić, osoby mające doświadczenie pobytu na zagranicznych uczelniach nie okazały się w swoich ocenach zmian zachodzących wśród studentów i doktorantów bardziej krytyczne niż pozostali badani. Ich oceny nie różniły się zasadniczo od ocen pozostałych. Może to oznaczać, że doświadczenia Uniwersytetu Warszawskiego nie odbiegają zasadniczo od zmian zachodzących na innych, zagranicznych uczelniach, które często sprostały wyzwaniom, przed którymi stoi UW.

Zasadniczym wnioskiem z tej części analizy wydaje się wyraźnie wynikająca z opinii badanych potrzeba dostosowania się Uniwersytetu Warszawskiego do umasowienia studiów, pod warunkiem jednak ochrony atrakcyjnej oferty programowej dla najlepszych. Wydaje się, że jak dotąd, zdaniem nauczycieli akademickich i lektorów cel ten obecnie jest realizowany.

2.4.3 Jaka część studentów, którzy nie nadają się na studia jest skreślana w jednostkach z listy studentów?

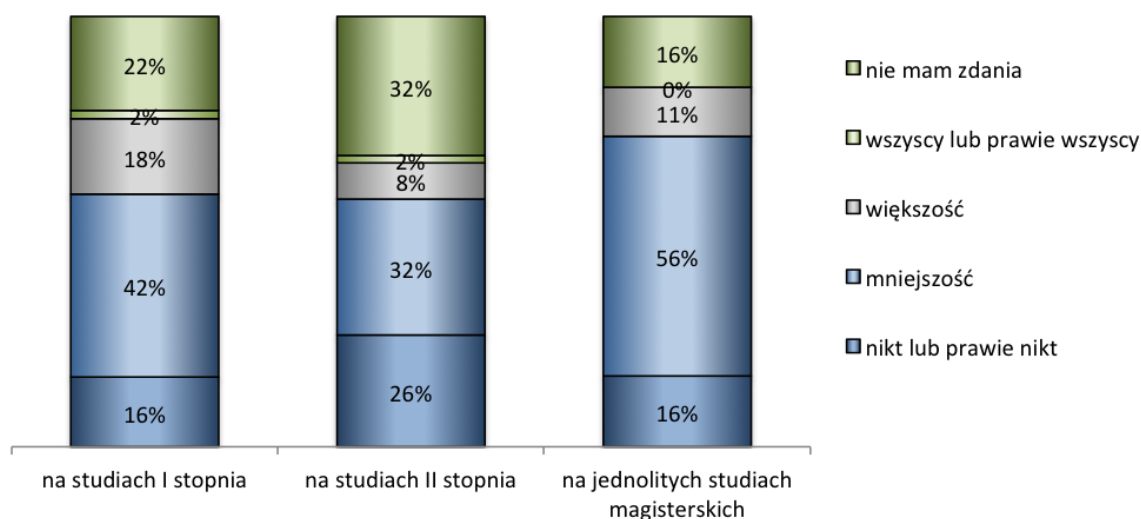
Do zadań dydaktycznych uczelni wyższej należy nie tylko kształcenie, ale również selekcja, która ma pozwolić zarówno wspieranie tych najlepszych i chcących zaangażować się w naukę, ale również gotowość zakończenia współpracy z osobami, których kompetencje są niewystarczające by podjąć studia.

W tym kontekście niezwykle ważne pozostaje pytanie jak Uniwersytet Warszawski, zdaniem swoich nauczycieli, radzi sobie z trudnym zadaniem selekcji negatywnej.

Odpowiedzi na to pytanie posłużą nam jako ważne uzupełnienie dotychczasowych rozważań.

Poniższe rysunki ilustrują uzyskane opinie.

Rysunek 2.4.3.1. Rozkłady odpowiedzi na pytanie: „Jaka część studentów, którzy nie nadają się na studia jest skreślana z listy studentów?” osobno dla studiów dwustopniowych (I i II stopnia) oraz dla jednolitych studiów magisterskich



Opinia nauczycieli akademickich wydaje się jednoznaczna i zarazem alarmująca. **Zdaniem zdecydowanej większości badanych, niezależnie od stopnia czy typu studiów, z list studentów nie skreśla się na ogół tych, którzy nie nadają się na studia.** Analiza zależności od tzw. zmiennych niezależnych nie wskazuje na żadne dodatkowe uwarunkowania opinii w tej sprawie. Wnioski zresztą zdają się dość oczywiste, choć możliwe wyjaśnienia tej sytuacji i właściwe sposoby reagowania – już takie nie są.

Wydaje się, że tak surowe opinie nie są wyłącznie konsekwencją frustracji uczelni wobec zmian zachodzących w polityce edukacyjnej państwa. Opisane opinie mogą wynikać z niedostosowania się jednostek dydaktycznych UW do nowych warunków. Być może zmienione procedury oceniania studentów nie są należycie dostosowane do nowych potrzeb ... Trudno udzielić jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie. Niewątpliwie temat ten powinien stać się przedmiotem intensywnej dyskusji zarówno na poziomie uczelni jak i jednostek. Wydaje się, że nie wystarczy wyłącznie zaostrzyć kryteriów zaliczania. Wobec opisanych zmian i opinii pracowników akademickich UW sprawa wydaje się bardziej złożona.

2.5 Opinie na temat zasad rekrutacji na studia

Problem selekcji zaczyna się rzecz jasna podczas rekrutacji na studia. Tej kwestii poświęciliśmy trzy pytania:

- Czy zasady rekrutacji zachęcają najlepszych kandydatów z kraju do ubiegania się o przyjęcie na studia w jednostce?
- Czy zasady rekrutacji zapewniają, że nie są przyjmowane osoby, które nie nadają się na studia?
- Czy zasady rekrutacji są przejrzyste i jasne dla kandydatów?

Badani posługiwali się przy odpowiedziach siedmiostopniową skalą, w której 1 oznaczało „zdecydowanie nie”, zaś 7 – „zdecydowanie tak”.

Tym razem analiz nie będziemy prowadzili osobno dla studiów dwustopniowych i jednolitych studiów magisterskich, choć zmienną tą, obok innych zmiennych niezależnych będziemy nadal kontrolowali uwarunkowania uzyskanych opinii.

Odpowiedzi na te pytania ilustruje poniższy rysunek.

Rysunek 2.5.1. Oceny* zasad rekrutacji na studia



* - średnia dla siedmiopunktowej skali, na której 1 oznaczało „zdecydowanie nie”, a 7 oznaczało „zdecydowanie tak”

W opinii badanych zasady rekrutacji, wprowadzając zdecydowanie przejrzyste i skłaniające najlepszych kandydatów do ubiegania się na studia w jednostce, jednak okazały się nieszczerne – nie zatrzymują zbyt słabych kandydatów przed bramami UW. Analiza zależności od zmiennych niezależnych nie wskazuje na dodatkowe uwarunkowania tej opinii.

Pogląd ten, powszechny we wszystkich grupach pracowników akademickich UW może wynikać nie tyle z faktycznej słabości procedur w tych czy innych jednostkach (zdaniem badanych jednak zachęcają najlepszych), ale m.in. z powszechnego nie brania przez nauczycieli akademickich i lektorów UW pod uwagę zmian, które zaszły w szkolnictwie wyższym. Opinię tę należy więc odczytywać w kontekście dotychczasowych rozważań na temat nowych problemów umasowionego kształcenia na polskich uczelniach.

2.6 Opinie na temat procesu Bolońskiego

Znaczna część przemian, które dokonują się na polskich uczelniach, w tym na Uniwersytecie Warszawskim związana jest z wdrażaniem regulacji znanych pod nazwą Procesu Bolońskiego. Przemiany te są często przedmiotem dyskusji w gronie nauczycieli akademickich i lektorów. Dlatego tej tematyce poświęcono fragment badania. Mamy świadomość złożoności samego Procesu Bolońskiego

i konsekwencji wprowadzania w życie jego zasad i idei. Trzy pytania zadane w ankiecie miały za zadanie wstępny monitoring opinii pracowników akademickich UW na ten ważny temat, bez ambicji całościowego zbadania tej problematyki. Celem tego rozwiązania było jedynie zasygnalizowanie najbardziej wyrazistych opinii na ten temat. Ich poznanie może okazać się przydatne dla złożonego procesu przemian.

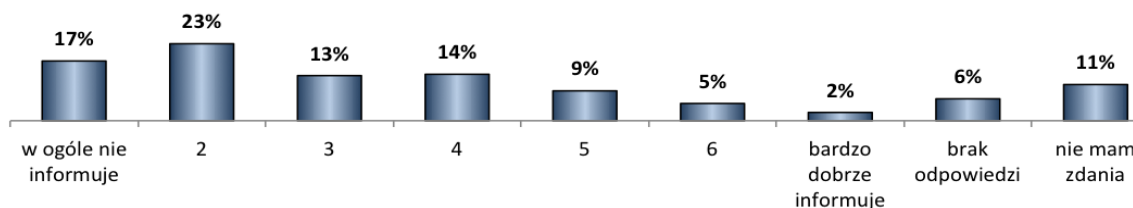
Pytania zadane w ankiecie były następujące:

- W jakim stopniu Uniwersytet informuje pracowników o założeniach Procesu Bolońskiego? Badani odpowiadali na to pytanie posługując się siedmiopunktową skalą, w której 1 oznaczało „w ogóle nie informuje”, zaś 7 – „bardzo dobrze informuje”.
- Jak ocenia Pan(i) własną wiedzę na temat założeń Procesu Bolońskiego? Badani odpowiadali na to pytanie posługując się siedmiopunktową skalą, w której 1 oznaczało „bardzo źle”, zaś 7 – „bardzo dobrze”.
- W jakim stopniu realizacja Procesu Bolońskiego jest korzystna dla jakości kształcenia na UW? Badani odpowiadali na to pytanie posługując się siedmiopunktową skalą, w której -3 oznaczało „szkodliwa”, zaś +3 – „korzystna”.

2.6.1 Informacja o Procesie Bolońskim

Poniższy rysunek ilustruje odpowiedzi na pierwsze pytanie.

Rysunek 2.6.1.1. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jakim stopniu Uniwersytet informuje pracowników o założeniach Procesu Bolońskiego?”



Przeszło połowa badanych czuje się słabo informowana na temat Procesu Bolońskiego. Faktycznie, do 53% osób, które uważają, że są słabo informowane na ten temat należy doliczyć co najmniej 11% (jeśli nie 17%) osób, które stwierdziły, że nie mają na ten temat zdania.

Oznacza to, że do większości osób biorących udział w badaniu należy dotrzeć z informacją na temat Procesu Bolońskiego. Jest to niewątpliwie poważne wyzwanie dla Uniwersytetu. Można się bowiem spodziewać, że osoby te skądinąd czerpią swoją wiedzę o Procesie Bolońskim. Rodzi się zatem pytanie: na ile czerpią tę wiedzę z rzetelnych źródeł?

Wartość przeciętna odpowiedzi na to pytanie potwierdza wnioski z przedstawionego powyżej rozkładu – jest równa 3,0, czyli lokuje się jednoznacznie poniżej środka skali (w dalszych analizach będziemy posługiwali się wartościami przeciętnymi).

2.6.2 Wiedza o Procesie Bolońskim

Znaczenie powyższych wniosków wzrasta jeśli uwzględnimy odpowiedzi na pytanie o własną ocenę wiedzy na temat Procesu Bolońskiego.

Wartość średnia wskaźnika odpowiedzi na to pytanie lokuje się niewiele poniżej środka skali (3,6).

Oznacza to wprawdzie niską ocenę własnej wiedzy na ten temat, jednak pozostaje w zgodzie z przypuszczeniami, że badani czerpią swoją wiedzę z innych źródeł niż Uniwersytet. Potwier-

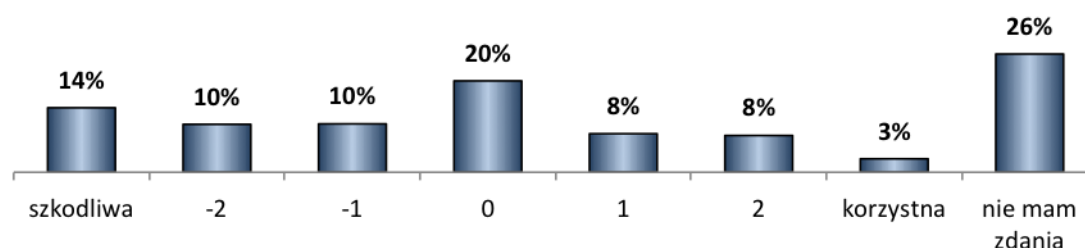
działająca to relatywnie słaba zależność między odpowiedziami na oba pytania¹ wskazuje, że poczucie doinformowania na temat Procesu Bolońskiego nie zależy tylko od poglądów powstałych pod wpływem działań Uniwersytetu.

2.6.3 Stosunek do Procesu Bolońskiego

W odpowiedzi na pytanie o stosunek do Procesu Bolońskiego częściej niż co czwarty badany nie miał zdania na ten temat. Jeśli wskazanie wartości środkowej potraktować jako oznakę wahania, to oznacza to, że **prawie połowa badanych nie potrafi jednoznacznie zadeklarować swojej opinii o Procesie Bolońskim**. Ta obserwacja dopełnia dotychczasowe rozważania na temat wiedzy o Procesie Bolońskim. Pokazuje jak wielkie pole do działania ma Uniwersytet Warszawski w tej dziedzinie.

Rozkład odpowiedzi na to pytanie ilustruje poniższy rysunek.

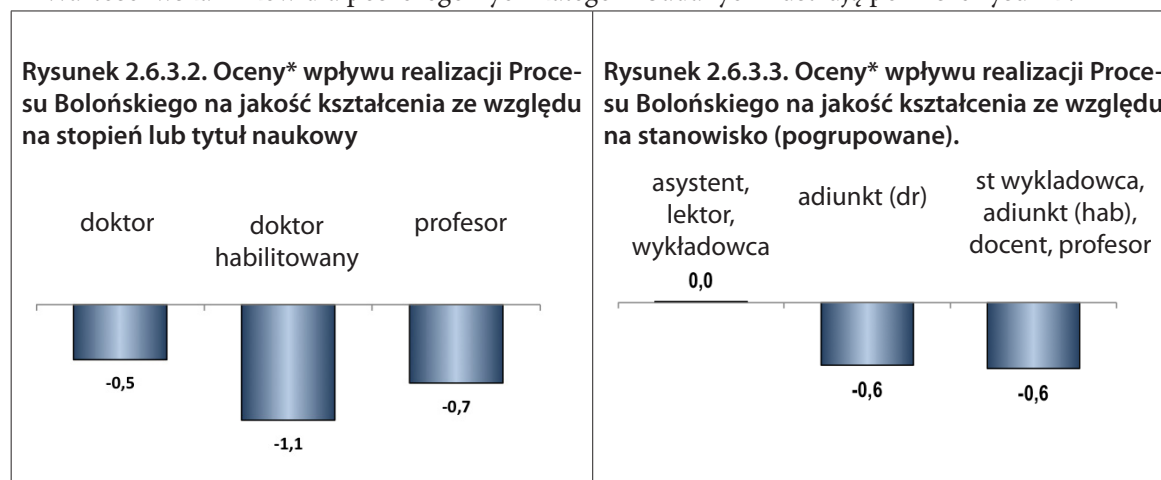
2.6.3.1. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jakim stopniu realizacja Procesu Bolońskiego jest korzystna dla jakości kształcenia na UW?”



Wartość przeciętnego wskaźnika stworzonego na bazie odpowiedzi na to pytanie jest ujemna i wynosi -0,5. Jak widać na powyższym rysunku przeszło 1/3, a zarazem prawie połowa (47%) zdecydowanych (jeśli uwzględnić tylko opinie osób, które wyraziły jednoznaczny pogląd) negatywnie ocenia wartość Procesu Bolońskiego dla jakości kształcenia na UW. Równocześnie zaledwie co piąty badany (co czwarty spośród zdecydowanych) ocenia go pozytywnie.

Analiza zależności opinii na temat stosunku pracowników do Procesu Bolońskiego pozwalają pogłębić dotychczasowe wnioski.

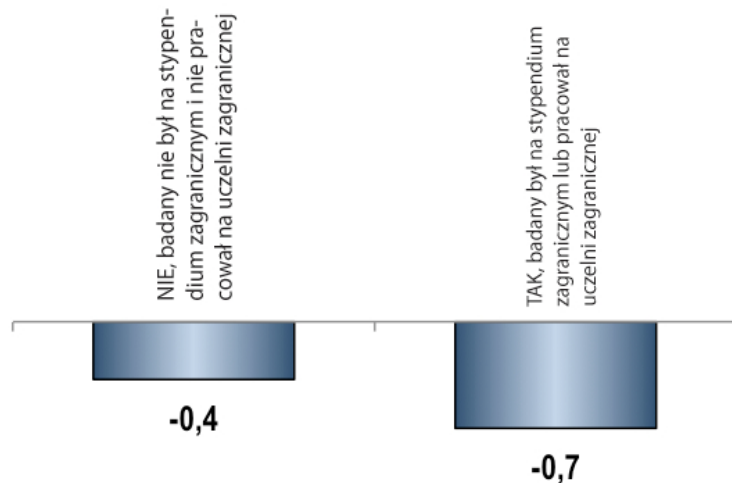
Wartości wskaźników dla poszczególnych kategorii badanych ilustrują poniższe rysunki.



* - średnia dla skali od -3 do +3, gdzie -3 oznaczało, że realizacja jest „szkodliwa”, a +3 oznaczało, że realizacja jest „korzystna”.

¹ współczynnik korelacji rangowej tau Kendalla równy 0,5

Rysunek 2.6.3.4. Oceny* wpływu realizacji Procesu Bolońskiego na jakość kształcenia ze względu doświadczenie pracy lub stypendium na uczelni zagranicznej



* - średnia dla skali od -3 do +3, gdzie -3 oznaczało, że realizacja jest „szkodliwa”, a +3 oznaczało, że realizacja jest „korzystna”.

owania akcji informacyjnej w społeczności akademickiej UW, ale podjęcie również poważnej debaty o tym, jak realizować Proces Boloński w taki sposób, by istotnie przyczyniał się do poprawy jakości kształcenia na UW. Zainteresowani podjęciem tej debaty będą z całą pewnością dzisiejsi krytycy sposobu wdrażania Procesu Bolońskiego – osoby, na których opiera się dziś Uniwersytet Warszawski.

W przypadku stosunku do Procesu Bolońskiego udało się zaobserwować serię interesujących zależności. Widać, że osoby najbardziej krytyczne wobec niego, to przede wszystkim osoby stojące najwyżej w hierarchii naukowej i służbowej Uniwersytetu oraz osoby o doświadczeniu kontaktów z zagranicznymi uczelniami. Należy te opinie zatem traktować z należytą uwagą – są to bowiem opinie osób posiadających nie tylko największy autorytet na Uniwersytecie, ale również niebagatelne doświadczenie i kompetencje. Wydaje się zatem, że oznacza to wyraźną potrzebę nie tylko kontynu-

3. Praca naukowa

Powiązanie szkolnictwa wyższego ze sferą badań ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia jakości kształcenia i należy do priorytetów rozwoju Procesu Bolońskiego na najbliższe lata¹. Jednocześnie publiczne szkoły wyższe to, obok placówek PAN, najważniejsze ośrodki prowadzące badania naukowe w naszym kraju. Uniwersytet Warszawski jest jedną z najlepszych uczelni w kraju, „fundamentem jego działania jest jedność nauki i nauczania”², a wyniki badań stanowią podstawę oferty edukacyjnej uczelni. Z tych względów analizy dotyczące zagadnień jakości kształcenia na Uniwersytecie nie mogą pominąć kwestii zaangażowania naukowego pracowników uczelni.

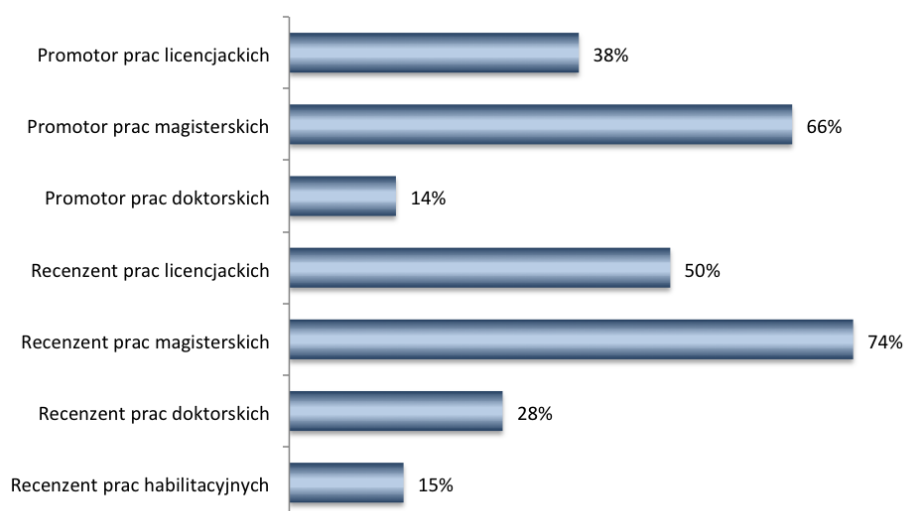
3.1. Charakterystyka aktywności naukowej respondentów

Zaangażowanie w pracę naukową osób badanych było mierzone za pomocą kilku wskaźników, opartych na następujących informacjach dotyczących roku kalendarzowego 2009:

- liczba prac magisterskich, licencjackich i doktorskich, których respondent był promotorem,
- liczba prac magisterskich, licencjackich i doktorskich, których respondent był recenzentem,
- liczba publikacji (artykułów, książek, skryptów),
- liczba wygłoszonych referatów,
- liczba przedsięwzięć badawczych z udziałem respondenta.

Na poniższym rysunku (Rysunek 3.1.1) przedstawiono odsetki badanych, którzy w 2009 roku pełnili role promotorów i recenzentów. Jak należało się spodziewać, badani najczęściej byli recenzentami prac magisterskich (74%) lub ich promotorami (66%). Najrzadziej natomiast recenzowali prace habilitacyjne (15%) albo byli promotorami prac doktorskich (14%). Szczegółowe dane na temat aktywności naukowej badanych pracowników, m.in. dotyczące średniej liczby wypromowanych i recenzowanych prac znajdują się w Tabeli 3.1.1. w Aneksie.

Rysunek 3.1.1. Odsetek osób*, które w 2009 r. pełniły role promotora i recenzenta prac licencjackich, magisterskich, doktorskich i habilitacyjnych



* Uwaga: Suma odsetków przekracza 100%, gdyż jedna osoba mogła pełnić więcej niż jedną rolę.

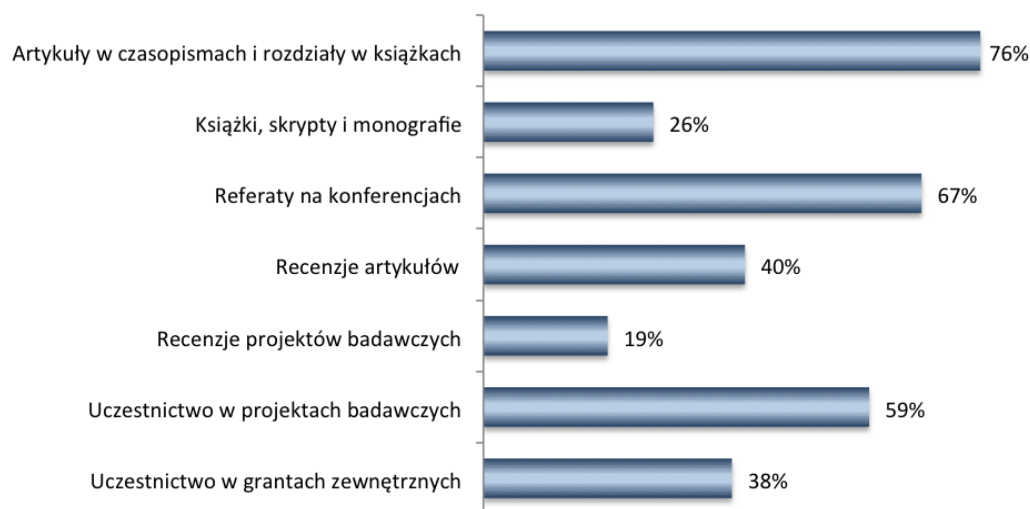
¹ Komunikat z Konferencji Ministrów Edukacji krajów uczestniczących w Procesie Bolońskim (19-20 maja 2005 r., Bergen).

² Misja Uniwersytetu Warszawskiego.

Aktywność naukowa przejawia się również w publikowaniu różnego rodzaju prac (artykułów naukowych, skryptów, książek, itp.), w wystąpieniach podczas spotkań naukowych (konferencji, zjazdów, sympozjów) oraz w uczestnictwie w przedsięwzięciach badawczych, zarówno tych finansowanych przez Uniwersytet, jak i z zewnętrznych źródeł. Najczęstszą formą aktywności naukowej były publikowanie artykułów w czasopismach naukowych lub pisanie rozdziałów książek (76%) oraz wygłaszanie referatów na konferencjach (67%). Nieco mniejszy odsetek badanych brał udział w projektach badawczych (59%).

Rysunek 3.1.2. przedstawia odsetek badanych pracowników, którzy podejmowali wspomniane rodzaje aktywności. Dokładne dane dotyczące średniej liczby opublikowanych artykułów, książek, recenzji itp. znajdują się w Tabeli 3.1.2. w Aneksie.

Rysunek 3.1.2. Odsetek osób*, które w 2009 roku miały publikacje, wystąpienia na konferencjach i uczestniczyły w projektach badawczych



* Uwaga: Suma odsetków przekracza 100%, gdyż jedna osoba mogła uczestniczyć w kilku rodzajach aktywności naukowej.

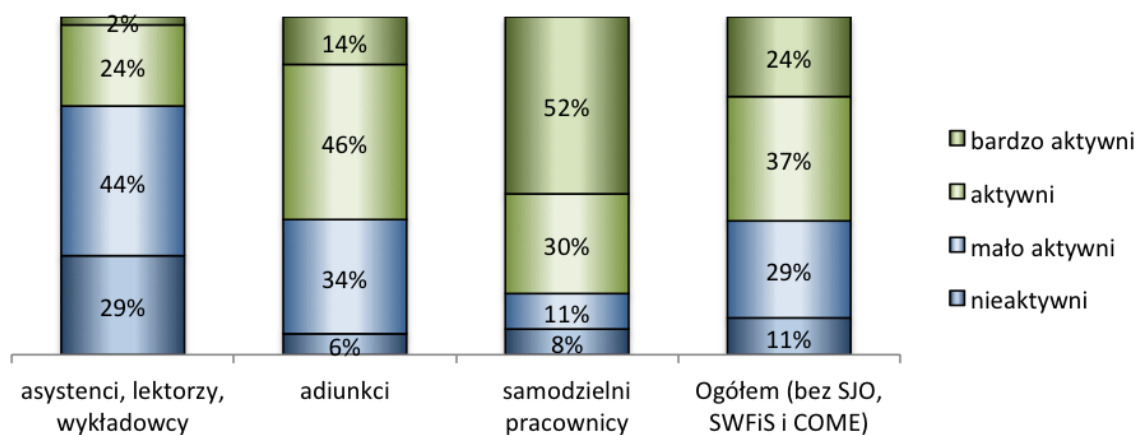
Aktywność naukowa była zróżnicowana w zależności od pozycji zawodowej pracownika (jego tytułu naukowego i stanowiska) oraz od tego, czy Uniwersytet Warszawski był dla osoby badanej jedynym pracodawcą, czy jednym z kilku. Aktywność naukowa była również związana ze stażem pracy na UW, udziałem w stypendiach zagranicznych oraz płcią i sytuacją rodzinną.

Dla większej czytelności prezentacji wspomnianych zależności, na podstawie wymienionych na rysunku 3.1.2 rodzajów działalności naukowej została stworzona syntetyczna miara aktywności naukowej (Indeks Aktywności Naukowej). Szczegółowy opis konstrukcji tego indeksu znajduje się w Aneksie pod Tabelą 3.1.3. Osoby „nieaktywne”, to osoby, które w badanym okresie nie opublikowały żadnej pracy, nie uczestniczyły w konferencjach ani nie brały udziału w żadnych przedsięwzięciach badawczych. Im więcej aktywności respondent podejmował, tym większą wartość przyjmował opisany indeks. Tabele rozkładu wartości tego indeksu w całej badanej zbiorowości oraz z uwzględnieniem podziału na dyscypliny naukowe znajdują się w Aneksie (Tabela 3.1.4 i Tabela 3.1.5).

Co trzeci badany pracownik przejawiał aktywność średnią (34%), a 20% dużą, jedynie 19% nie brało udziału w życiu naukowym. Znaczną część osób niebiorących udziału w życiu naukowym („nieaktywnych”) stanowili pracownicy Studium Wychowania Fizycznego i Sportu, Studium Języków Obcych i Centrum Otwartej i Multimedialnej Edukacji, którzy zajmują się niemal wyłącznie pracą dydaktyczną i nie są formalnie zobowiązani do wykazywania się publikacjami, czy wystąpieniami na konferencjach. Dalsze analizy aktywności naukowej były zatem prowadzone z wyłączeniem pracowników tych trzech jednostek.

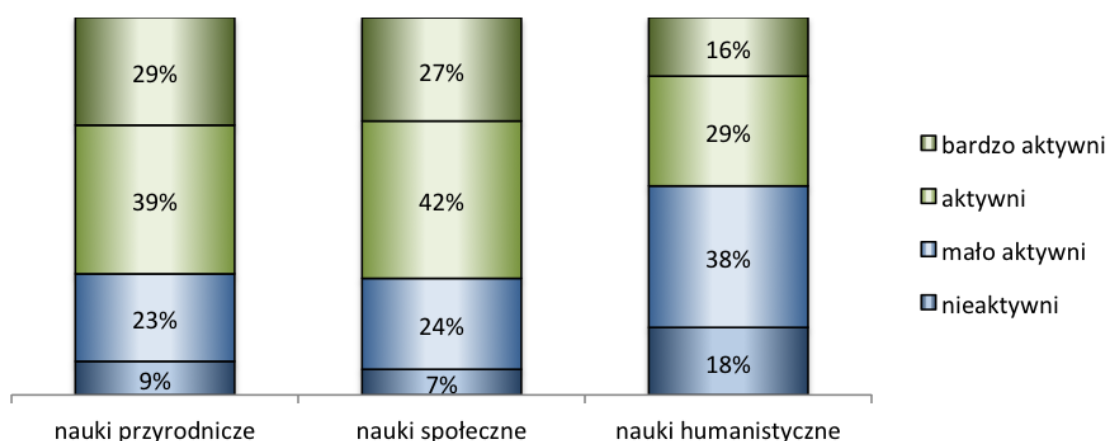
Udział aktywnych naukowców jest tym większy im wyższa pozycja zawodowa pracownika – wśród samodzielnych pracowników naukowych ponad połowa (52%) charakteryzowała się najwyższym poziomem aktywności naukowej. Zależność aktywności naukowej od pozycji zawodowej pracownika pokazuje poniższy rysunek.

Rysunek 3.1.3. Aktywność naukowa w zależności od pozycji zawodowej



Rysunek 3.1.4. pokazuje zróżnicowanie poziomów aktywności naukowej ze względu na reprezentowaną dyscyplinę. Widać, że relatywnie niższą aktywnością charakteryzują się przedstawiciele nauk humanistycznych, zaś aktywność naukowców reprezentujących nauki społeczne i przyrodnicze była na bardzo podobnym poziomie.

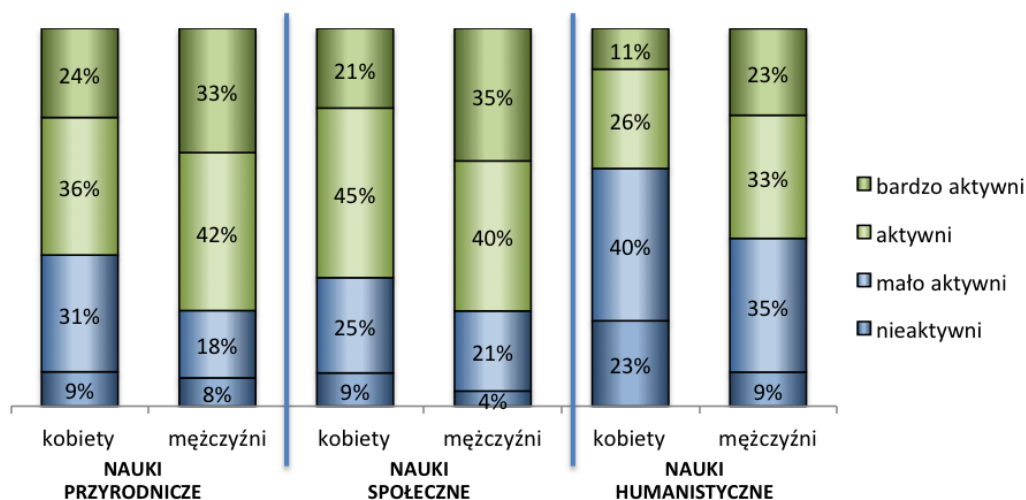
Rysunek 3.1.4. Aktywność naukowa w zależności od reprezentowanej dyscypliny



Niższą aktywność przedstawicieli nauk humanistycznych można częściowo wyjaśnić przewagą kobiet wśród pracowników w tej grupie dyscyplin naukowych (Tabela 3.1.6. w Aneksie przedstawia udział kobiet wśród pracowników jednostek należących do poszczególnych grup dyscyplin). Kobiety są mniej aktywne niż mężczyźni, o czym będzie mowa niżej.

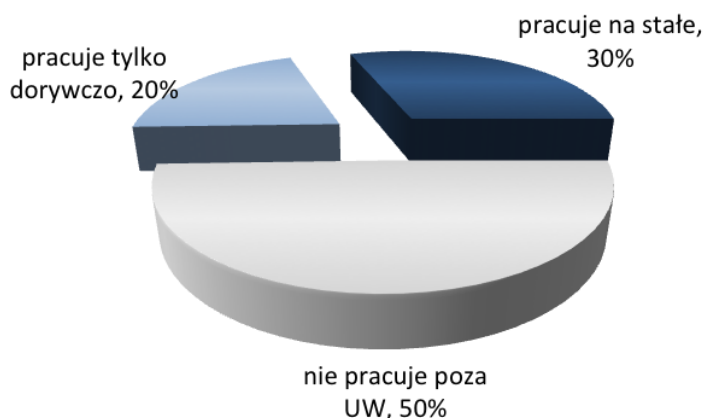
Jednak nawet po uwzględnieniu podziału według płci, zależność między aktywnością naukową a dyscypliną pozostaje. Aktywność mężczyzn – przedstawicieli nauk humanistycznych także jest niższa niż aktywność mężczyzn z innych dyscyplin. Prezentuje to Rysunek 3.1.5. Udział osób aktywnych naukowo jest wyższy wśród mężczyzn niż wśród kobiet niezależnie od dyscypliny naukowej.

Rysunek 3.1.5. Aktywność naukowa w zależności od płci i reprezentowanej dyscypliny



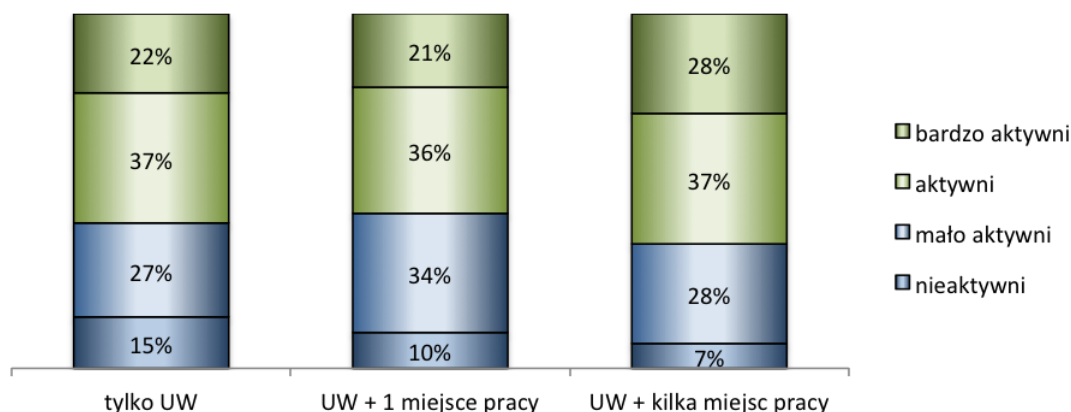
Kolejną zmienną analizowaną w kontekście jej znaczenia dla aktywności naukowej pracownika było zaangażowanie w pracę zawodową poza Uniwersytetem. Okazało się, że połowa pracowników UW pracuje jednocześnie w innym miejscu, niektórzy nawet w kilku. Badani byli proszeni o informację, czy ich praca ma charakter stały czy też są to „sporadyczne umowy”. Rozkład aktywności zawodowej poza Uniwersytetem pokazuje rysunek 3.1.6., natomiast tabela zawierająca odsetki osób podejmujących poszczególne rodzaje pracy oraz lista typów miejsc pracy z podziałem na pracę stałą i dorywczą znajduje się w Aneksie (Tabela 3.1.7).

Rysunek 3.1.6. Praca poza Uniwersytetem



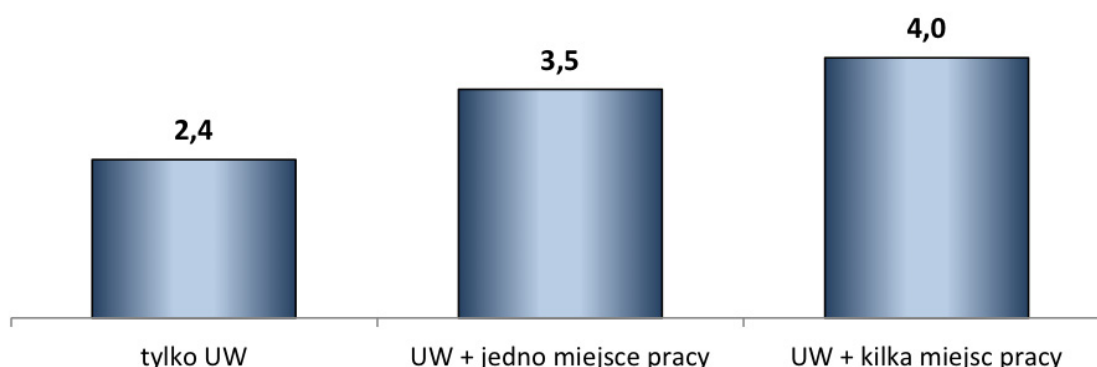
Badanie pokazało, że podejmowanie pracy zawodowej poza Uniwersytetem jest związane z aktywnością naukową pracowników. **Osoby, które poza Uniwersytetem mają jeszcze kilku innych stałych pracodawców, wykazują się większą niż inni aktywnością w pracy naukowej.** Wśród pracujących w kilku miejscach oprócz Uniwersytetu odsetek nieaktywnych (7%) był ponad dwukrotnie mniejszy niż w grupie pracujących wyłącznie na UW (15%) lub mających jeszcze jednego tylko pracodawcę poza Uniwersytetem.

Rysunek 3.1.7. Aktywność naukowa w zależności od innych form aktywności zawodowej



Dodatkowe miejsca pracy, w których znajdowali zatrudnienie nauczyciele akademicki z UW, to przede wszystkim inne uczelnie prywatne lub publiczne albo instytucje naukowo-badawcze (dokładna lista w Aneksie). Te instytucje z reguły zatrudniają osoby aktywne, znane z wystąpień na różnych konferencjach albo z publikacji dotyczących ich dziedziny nauki. Stąd pozytywny związek aktywności naukowej z liczbą pracodawców. Związek ten ujawnia się bardzo wyraźnie przy porównaniu średniej liczby publikacji osób pracujących tylko na UW i mających dodatkowe miejsca pracy. Osoby pracujące w kilku miejscach oprócz UW opublikowały w 2009 roku przeciętnie 4 teksty, a osoby pracujące tylko na UW 2,4 artykułu.

Rysunek 3.1.8. Średnie liczby publikacji w czasopismach w zależności od liczby miejsc pracy

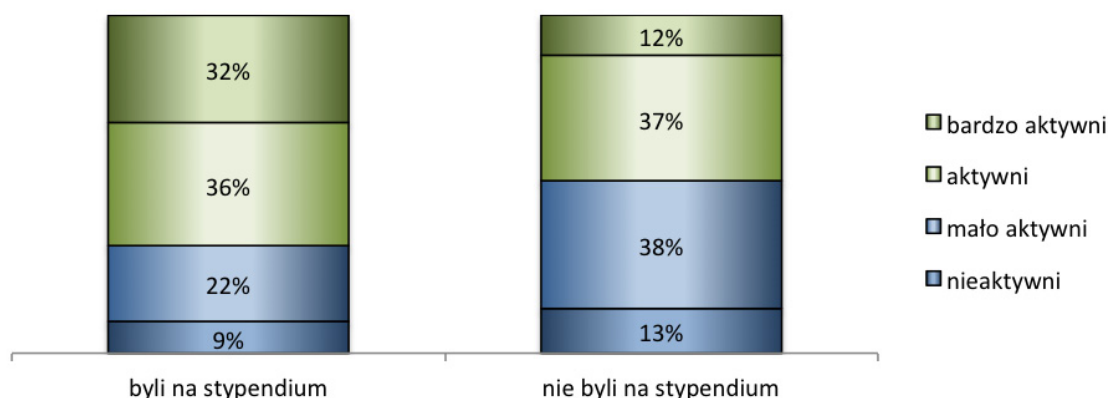


Jednym z istotnych aspektów aktywności naukowej pracowników jest ich udział w międzynarodowym życiu naukowym., który zaczyna się zazwyczaj od wyjazdu na stypendium zagraniczne. Nieco ponad połowa badanych pracowników UW (53%) wyjeżdżała na stypendia, przy czym wśród

pracowników z najdłuższym stażem (powyżej 30 lat) ponad $\frac{3}{4}$ miało za sobą pobyt na stypendium zagranicznym.

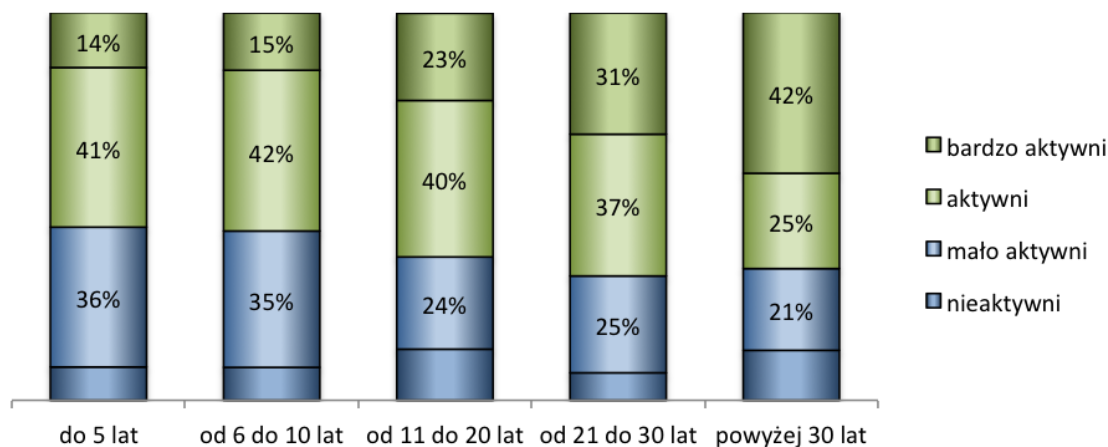
Pracownicy, którzy byli na stypendium wykazują się znacznie wyższym poziomem aktywności naukowej niż ci, którzy na stypendium nie byli (Rysunek 3.1.9.). Odsetek bardzo aktywnych jest wśród tych pierwszych niemal trzykrotnie wyższy niż wśród tych drugich.

Rysunek 3.1.9. Aktywność naukowa a pobyt na stypendiach zagranicznych.



Bardzo widoczne jest zróżnicowanie aktywności naukowej ze względu na staż pracy na Uniwersytecie. Najdłużej pracujący naukowcy charakteryzują się największym zaangażowaniem w pracę naukową. Zaangażowanie młodszych pracowników jest mniejsze.

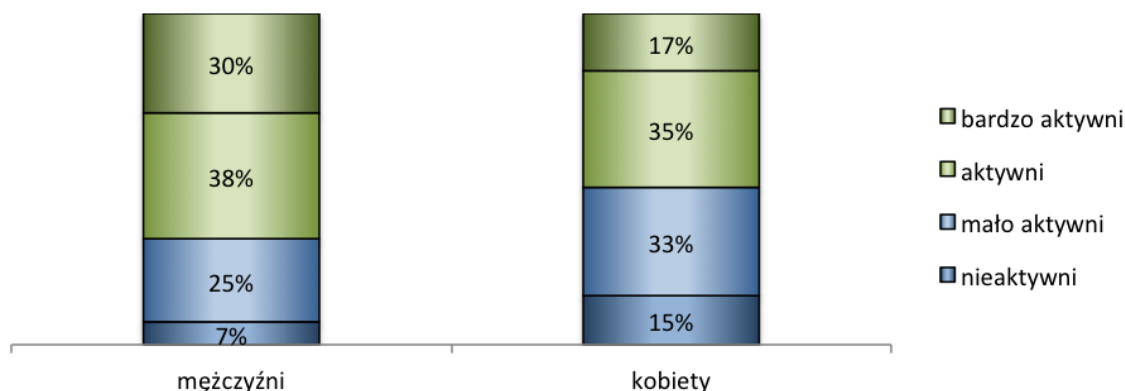
Rysunek 3.1.10. Aktywność naukowa a stażu prac na UW.



Ujawniona zależność jest szczególnie ciekawa w kontekście wcześniej opisanego pozytywnego związku aktywności z liczbą dodatkowych pracodawców (im więcej pracodawców tym większa aktywność). Okazuje się bowiem, że związek liczby pracodawców ze stażem pracy na uniwersytecie jest negatywny, to znaczy osoby z dłuższym stażem pracy rzadziej pracują jeszcze gdzieś poza Uniwersytetem, a jeśli już to robią, to tych dodatkowych miejsc pracy jest mniej niż w przypadku młodszych (stażem i wiekiem) pracowników. Tabela pokazująca wspomnianą zależność pozauniwersyteckiej aktywności zawodowej ze stażem pracy na UW znajduje się w Aneksie (Tabela 3.1.8).

Ostatnimi czynnikami badanymi pod kątem oddziaływania na aktywność naukową pracowników były sytuacja rodzinna (zamieszkiwanie z dziećmi do lat 18) i płeć. Jak wspomniano wcześniej kobiety są nieco mniej aktywne niż mężczyźni (odsetek najaktywniejszych wśród mężczyzn to 30%, a wśród kobiet – 17%).

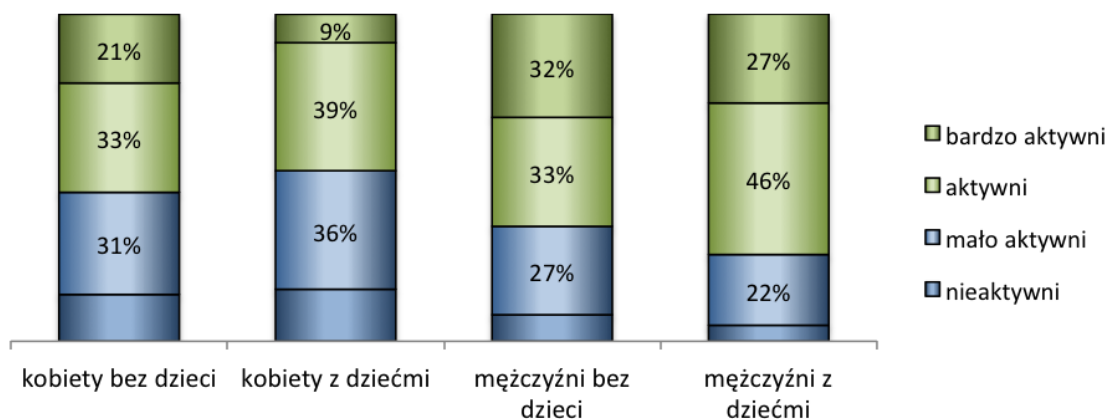
Rysunek 3.1.11. Aktywność naukowa mężczyzn i kobiet



Różnice w zaangażowaniu w pracę naukową kobiet i mężczyzn widać także jeśli porówna się jeden tylko składnik aktywności naukowej, tzn. liczbę publikacji w czasopismach w 2009 roku. Średnia liczba publikacji kobiet to 2,2, a mężczyzn – 3,2. Najczęstsza liczba publikacji kobiet to 0 (brak publikacji), a mężczyzn – 3. Jednocześnie mężczyźni byli bardziej zróżnicowani niż kobiety jeśli chodzi o liczbę publikowanych artykułów. Odchylenie standardowe mierzące to zróżnicowanie wynosiło 3,1 dla mężczyzn, a 2,3 dla kobiet.

Jeśli chodzi o znaczenie posiadania dzieci, to na poziomie całej zbiorowości pracowników UW związek tego czynnika z aktywnością naukową jest bardzo niewielki. Średnie liczby publikacji ani inne rodzaje aktywności pracowników z dziećmi i bez dzieci nie różnią się. Okazuje się jednak, że **posiadanie dzieci wpływa pozytywnie na aktywność mężczyzn, a na aktywność kobiet – negatywnie**. Innymi słowy mężczyźni z dziećmi częściej niż mężczyźni bez dzieci publikują, uczestniczą w przedsięwzięciach badawczych i konferencjach, choć na ogół nie jest to najwyższy poziom aktywności. Kobiety z dziećmi rzadziej zajmują się aktywnie pracą naukową niż kobiety bez dzieci.

Rysunek 3.1.12. Aktywność naukowa w zależności od płci i sytuacji rodzinnej



Negatywny wpływ posiadania potomstwa na działalność naukową kobiet widać najbardziej wyraźnie przy porównaniu odsetków osób „bardzo aktywnych”: wśród kobiet bez dzieci było ich 21%, a wśród kobiet z dziećmi – jedynie 9%. Wśród mężczyzn natomiast warto zwrócić uwagę na różnicę w odsetku „aktywnych”: wśród mężczyzn bez dzieci stanowią oni 33%, a wśród mężczyzn z dziećmi – aż 46%. Jednocześnie odsetek mężczyzn mało aktywnych lub nieaktywnych wynosi 35% w grupie bezdzietnych i 27% w grupie posiadających dzieci.

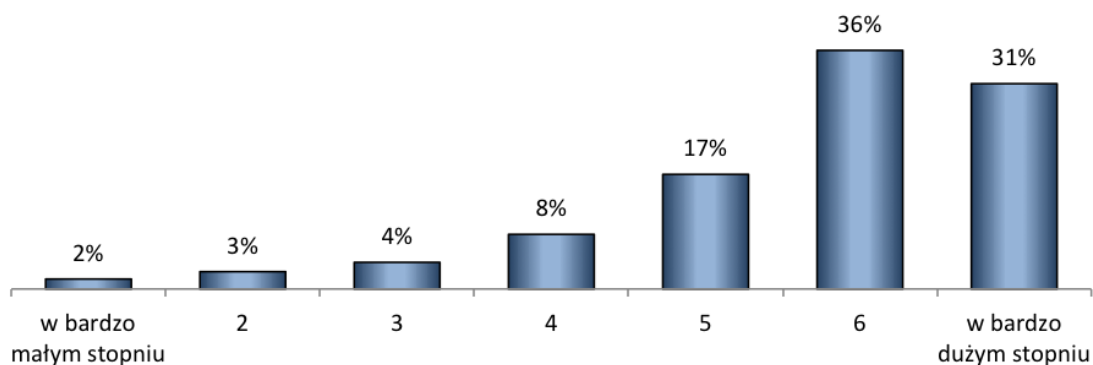
Trudności w aktywnym uczestnictwie kobiet z dziećmi w życiu naukowym zauważały również osoby uczestniczące w poprzedzającym ankietowanie badaniu jakościowym. Wskazywały one, że jednolite dla mężczyzn i kobiet reguły dotyczące wymaganych terminów „wspinania się” na kolejne szczeble naukowej kariery (obrona doktoratu, potem habilitacji) są w istocie dyskryminujące dla kobiet. Początek kariery naukowej zbiega się zwykle z czasem zakładania rodziny i rodzenia dzieci. Kiedy dzieci są małe, kobiety bardziej niż mężczyźni angażują się w ich wychowywanie. Tymczasem praca naukowa wymaga dużego wysiłku intelektualnego i maksymalnej koncentracji, co bardzo trudno pogodzić z zajmowaniem się małymi dziećmi.

Warto w tym miejscu również wspomnieć, że zróżnicowane oddziaływanie zarówno samego faktu posiadania dzieci, jak i ich liczby, na sytuację życiową mężczyzn i kobiet oraz na ich poczucie satysfakcji z życia zostało stwierdzone również w badaniach międzynarodowych³. Najbardziej ogólny wniosek z tych badań można streścić następująco: jeśli dzieci komuś utrudniają życie, to raczej kobietom niż mężczyznom. Przytoczone powyżej wyniki badania naukowców z UW zdają się potwierdzać ten wniosek.

3.2. Zadowolenie z pracy naukowej i jej odbiór w środowisku pracy

Praca naukowa jest jednym z podstawowych rodzajów działalności pracowników Uniwersytetu Warszawskiego. **Znaczna większość badanych uważa ją za przynoszącą satysfakcję** – co trzeci badany oceniając własne zadowolenie z pracy naukowej wskazał najwyższą ocenę. Pełny rozkład odpowiedzi prezentuje Rysunek 3.2.1.

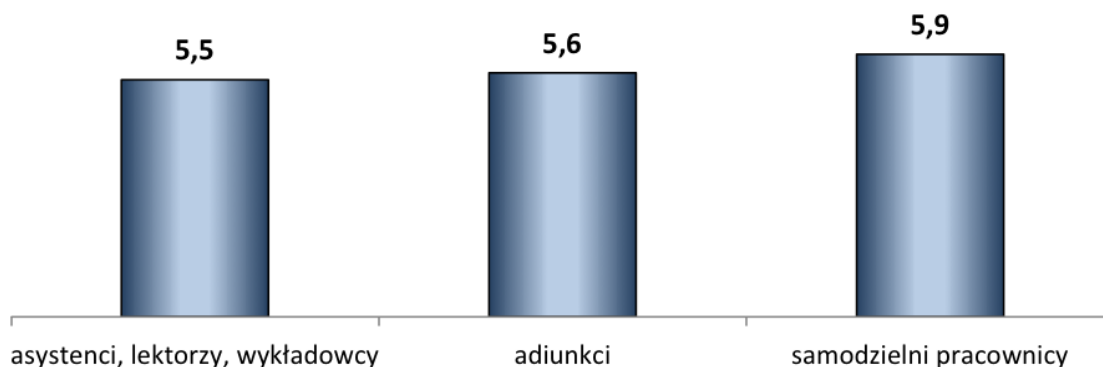
Rysunek 3.2.1. Rozkład odpowiedzi na pytanie o zadowolenie z pracy naukowej



Zadowolenie z pracy naukowej jest tym większe im wyższa jest pozycja pracownika - najczęściej satysfakcję z pracy naukowej wyrażają samodzielni pracownicy, stosunkowo najrzadziej asystenci, lektorzy i wykładowcy. Należy jednak pamiętać, że różnice pomiędzy wyróżnionymi grupami nie są znaczne i nawet wśród tych relatywnie najmniej zadowolonych poziom satysfakcji z pracy naukowej ciągle jest wysoki. Dane prezentuje rysunek 3.2.2.

³ Zob. np. Joanna Konieczna-Sałamatina, Czy dzieci są radością ojców i utrapieniem matek?, w: Małgorzata Sikorska (red.), Być rodzicem we współczesnej Polsce. Nowe wzory w konfrontacji z rzeczywistością, Wyd. UW, Warszawa 2009.

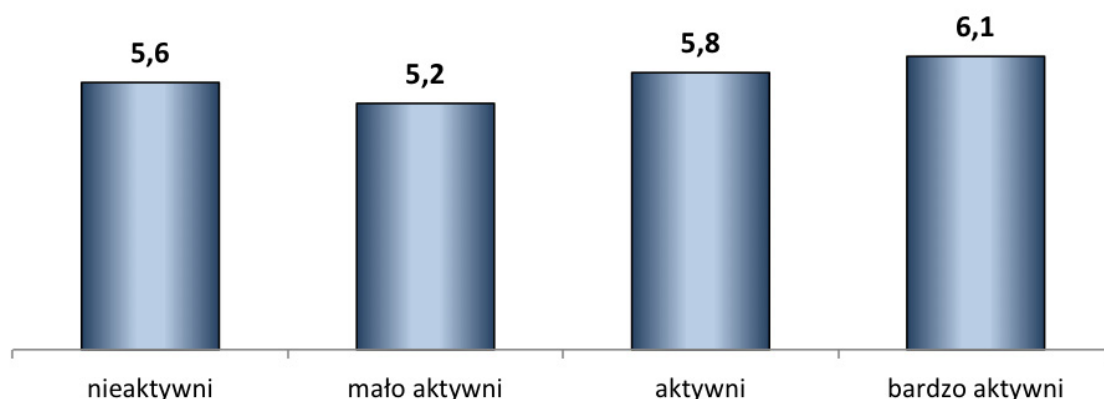
Rysunek 3.2.2. Oceny* zadowolenia z pracy naukowej w zależności od stanowiska



* - Średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „bardzo niezadowolony”, a 7 oznaczało „bardzo zadowolony”

Zadowolenie z pracy naukowej było również związane z aktywnością naukową. Wyróżniali się tu najaktywniejsi, z których prawie wszystkim (91%) praca naukowa przynosiła satysfakcję (ocenili poziom swojej satysfakcji z pracy naukowej na „5”, „6” lub „7”).

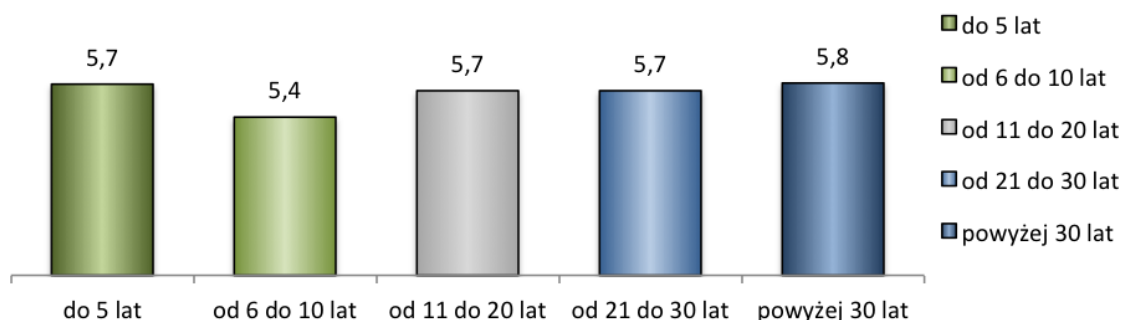
Rysunek 3.2.3. Oceny* zadowolenia z pracy naukowej a aktywność naukowa



* - Średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „bardzo niezadowolony”, a 7 oznaczało „bardzo zadowolony”

Analizując zależność zadowolenia z pracy naukowej od stażu pracy na Uniwersytecie, stwierdzono słaby związek o charakterze nieliniowym. Relatywnie najbardziej zadowoleni z pracy naukowej okazali się pracownicy o najdłuższym (ponad 30 lat) i najkrótszym (do 5 lat) stażu pracy. Najbardziej krytyczni zaś – pracownicy ze stażem 6-10 lat. Średnie oceny zadowolenia z pracy naukowej w zależności o stażu pracy przedstawione są na Rysunku 3.16. Zależność ta była, jak podkreślamy, słaba (różnice między średnimi ocenami stosunkowo niewielkie). Jednak warto się jej przyjrzeć na poziomie całej badanej zbiorowości pracowników, gdyż charakter opisywanego związku zmienia się po włączeniu do analizy pozycji zawodowej pracownika (stanowiska).

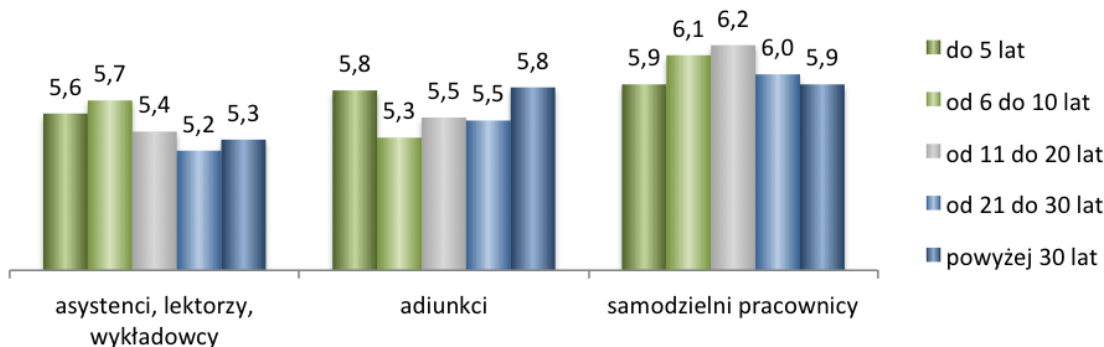
Rysunek 3.2.4. Oceny* zadowolenia z pracy naukowej a staż pracy na UW.



* - Średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „bardzo niezadowolony”, a 7 oznaczało „bardzo zadowolony”

Po włączeniu do analizy pozycji pracownika, wzór zależności satysfakcji z pracy naukowej od stażu okazał się różny w różnych grupach pracowników. Prezentuje to Rysunek 3.2.5.

Rysunek 3.2.5. Oceny zadowolenia z pracy naukowej a staż pracy na UW i stanowisko.



* - Średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „bardzo niezadowolony”, a 7 oznaczało „bardzo zadowolony”

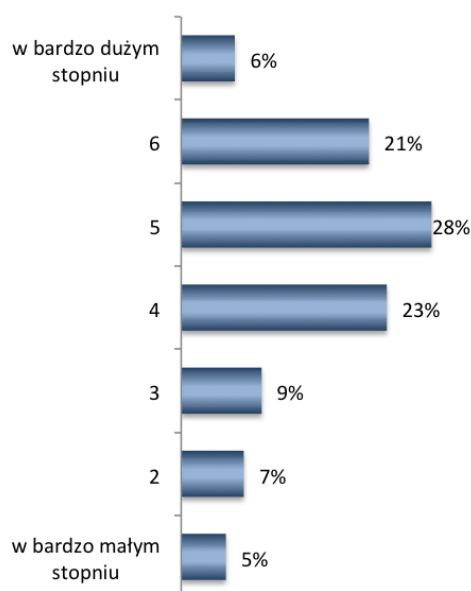
Okazało się, że sytuacja, w której najbardziej krytyczni są pracownicy ze stażem 6-10 lat dotyczy tylko adiunktów. Wśród asystentów i wykładowców oraz samodzielnych pracowników naukowych ta grupa należy właśnie do najbardziej zadowolonych. Wśród asystentów, wykładowców i lektorów zadowolenie z pracy naukowej na UW maleje wraz ze stażem. Interpretując opisane zależności należy jednak pamiętać, że ogólnie rzecz biorąc **poziom zadowolenia z pracy naukowej był wysoki we wszystkich grupach pracowników: jego średnia przekraczała wartość 5 na siedmiopunktowej skali.**

Bardzo słaby okazał się związek zadowolenia z pracy naukowej z dyscypliną reprezentowaną przez osoby badane, nie było również wyraźnego związku zadowolenia z pracy naukowej z faktem dodatkowego zatrudnienia poza UW, czy z liczbą dodatkowych pracodawców. Nie można także obserwować zależności od płci.

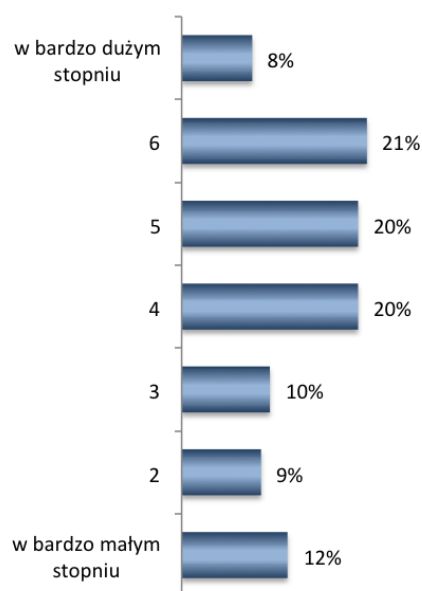
Ważnym czynnikiem kształtującym satysfakcję z jakiejkolwiek działalności, włączając w to pracę zawodową, jest jej odbiór przez najbliższe otoczenie. Badani pracownicy UW byli pytani o to, jak oceniają odbiór swojej pracy naukowej zarówno przez kolegów-naukowców, jak i przez swoich bezpośrednich przełożonych. Jak można się było spodziewać, korelacja wszystkich trzech wymienionych ocen: satysfakcji z pracy, uznania w oczach kolegów i uznania w oczach przełożonych była wyraźna⁴.

Zdaniem zdecydowanej większości badanych ich praca naukowa znajduje należyte uznanie zarówno w oczach kolegów, jak i w oczach przełożonych w Uniwersytecie Warszawskim. Jeśli chodzi jednak o tę drugą kwestię – uznanie w oczach przełożonych – nieco częściej niż w przypadku oceny opinii kolegów, zdarzały się poglądy odbiegające od powszechnego przekonania o wysokiej ocenie pracy naukowej w oczach przełożonych: 5% badanych sądziło, że ich praca „w bardzo małym stopniu” cieszy się uznaniem kolegów i 12% wyrażało podobną opinię na temat uznania ze strony przełożonych na UW. Szczegółowe dane przedstawiają rysunki.

Rysunek 3.2.6. Praca naukowa – uznanie w oczach kolegów



Rysunek 3.2.7. Praca naukowa – uznanie w oczach przełożonych na UW

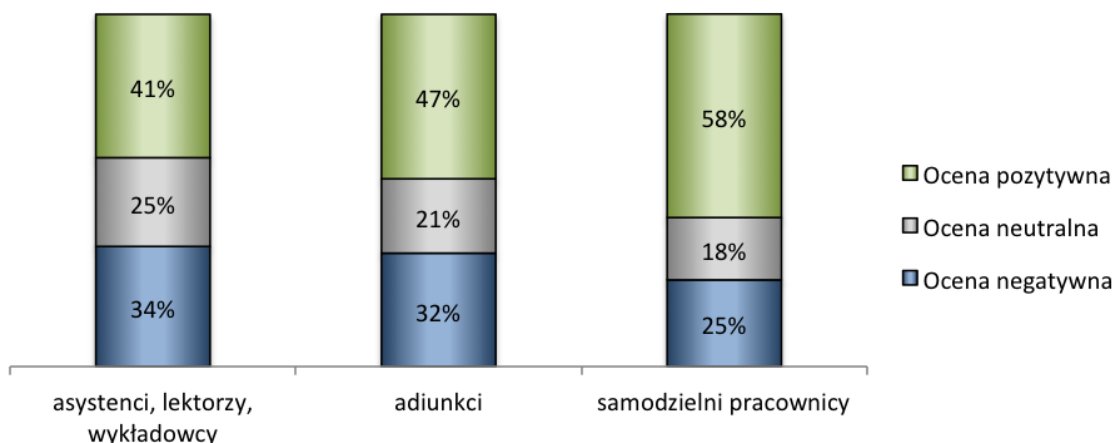


Opinie na temat **uznania dla pracy naukowej ze strony kolegów** nie były zależne ani od pozycji zawodowej pracownika ani od jego aktywności naukowej czy reprezentowanej dyscypliny. Na poziomie całej badanej zbiorowości nie było również zależności wspomnianych opinii od płci, zarysowała się jednak ciekawa interakcja wpływu dyscypliny i płci na postrzeganie oceny własnej pracy w oczach kolegów.

Jeśli chodzi o opinie na temat oceny pracy naukowej przez przełożonych, to ich zróżnicowanie było większe niż w przypadku oceny kolegów. **Stwierdzono różnice w postrzeganiu stanowiska przełożonych w zależności od pozycji zawodowej respondenta – odpowiednio doceniani czuli się najczęściej samodzielni pracownicy naukowcy (58%) oni też najrzadziej czuli się niedocenieni (25%).** Postawy adiunktów oraz asystentów, lektorów i wykładowców były podobne do siebie.

⁴ Odpowiednie współczynniki korelacji liniowej Pearsona wynosiły: dla oceny satysfakcji z pracy naukowej i uznania w oczach kolegów wynosiła 0,38, a dla satysfakcji z pracy i uznania w oczach przełożonych 0,35.

Rysunek 3.2.8. Postrzeganie oceny pracy naukowej przez przełożonych



Badanie pokazało również, że przedstawiciele nauk humanistycznych częściej czuli się niedocenieni przez przełożonych (35%) niż przedstawiciele pozostałych dyscyplin, wśród których odsetek sądzących, że ich praca naukowa w niewielkim stopniu znajduje uznanie w oczach przełożonych nie przekraczał 28%.

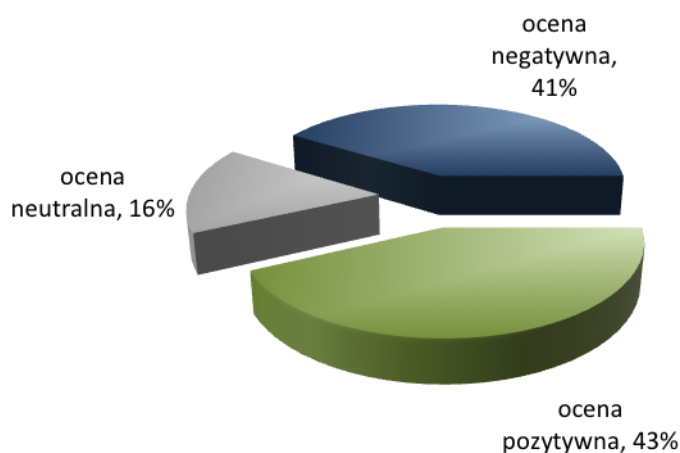
Nie można natomiast obserwować zależności opisywanych tu poglądów od stażu pracy na UW, płci czy aktywności naukowej osób badanych.

3.3. Ocena zaangażowania pracowników UW w pracę naukową

Wywiady pogłębione z pracownikami Uniwersytetu poprzedzające prezentowane tu badanie ankietowe zwróciły uwagę na problem zaniku życia naukowego na Uniwersytecie związany m.in. z tym, że pracownicy traktują swoją działalność jako coś w rodzaju „wolnego zawodu” i często wykonują pracę poza murami uczelni. W wyniku tego, że stosunkowo rzadko spotykają się przez co nie tworzą się środowiska i szkoły naukowe a zespoły badawcze powstają zwykle „ad hoc” dla realizacji konkretnego przedsięwzięcia i rozwiązują się po jego zakończeniu. Brakuje bodźców stymulujących rozwój intelektualny, jakimi mogłyby być dyskusje z kolegami. Nie każda dyscyplina naukowa pozwala na przeniesienie pracy do domu czy w inne miejsca, ale nawet tam, gdzie pracuje się w laboratorium pracownicy często muszą dbać o to, żeby „nie wchodzić sobie nawzajem w drogę”.

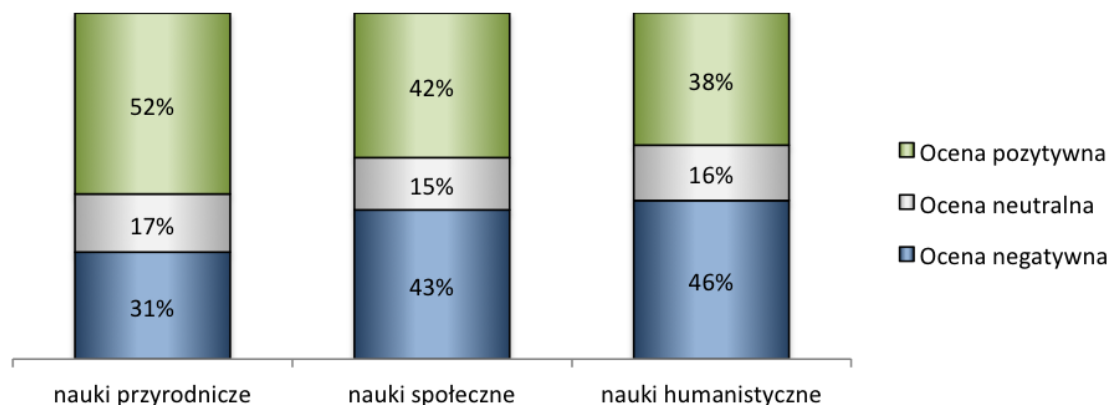
Opinie wyrażone w wywiadach znalazły w pewnym stopniu potwierdzenie w badaniu ankietowym. Ponad połowa ankietowanych (57%) na pytanie, czy czują się dostatecznie dobrze poinformowani o pracy i osiągnięciach naukowych swoich kolegów z jednostki odpowiedziała negatywnie lub wskazała środek skali. Jedynie 43% uznało swój stopień poinformowania za satysfakcjonujący.

Rysunek 3.3.1. Ocena stopnia poinformowania o pracy i osiągnięciach naukowych kolegów



Najbardziej niedoinformowani o pracy kolegów czuli się adiunkci (46% oceniło swój poziom poinformowania negatywnie, a 27% - pozytywnie). Najlepiej – samodzielni pracownicy naukowi (odpowiednie odsetki do 29% i 56%). Niedosyt informacji o pracy kolegów odczuwali też wyraźnie częściej niż inni przedstawiciele nauk humanistycznych i społecznych, czyli tych dyscyplin (Rysunek 3.3.2.), w których praca naukowa najczęściej toczy się w domu, ewentualnie w bibliotece, a nie w murach uczelni, gdzie koledzy mogą ją obserwować i o niej porozmawiać.

Rysunek 3.3.2. Ocena stopnia poinformowania o pracy kolegów w zależności od dyscypliny

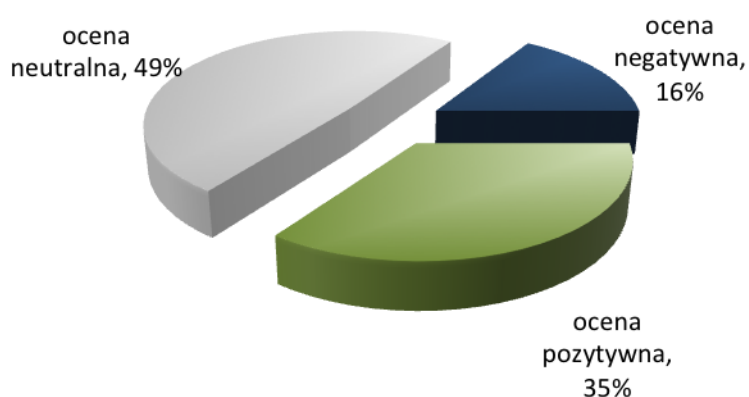


Pracownicy UW poproszeni o ocenę zmian poziomu zaangażowania swoich kolegów-naukowców w pracę naukową w ostatnich kilku latach najczęściej wskazywali środek skali, czyli „nie uległo zauważalnej zmianie” (44%). Ci którzy jakieś zmiany dostrzegli, częściej byli skłonni widzieć wzrost zaangażowania (35%) niż jego spadek (21%). **Odczuwany niedosyt życia naukowego nie jest więc, jak widać, związany z poczuciem braku zaangażowania naukowców w pracę, lecz raczej z daleko posuniętą indywidualizacją tej pracy** („każdy sobie rzepkę skrobie”, jak napisał ktoś wśród negatywnych stron pracy na Uniwersytecie).

Omawiane opinie nie były związane z pozycją zawodową pracownika ani z reprezentowaną przez niego dyscypliną naukową, stażem pracy na UW czy aktywnością zawodową.

Badani pracownicy UW oceniali także, czy w ciągu ostatnich kilku lat nastąpiły jakieś zmiany poziomu merytorycznego pracowników naukowo-dydaktycznych na UW oraz wypowiadali się także na temat kierunku tych zmian. Okazało się, że rozkład odpowiedzi jest podobny, jak w przypadku oceny zaangażowania kolegów w pracę – opinie te okazały się w bardzo wysokim stopniu skorelowane⁵. Również bardzo często wyrażano opinię neutralną „nie uległo zauważalnej zmianie” (49% badanych). Wśród odpowiedzi pozostałych respondentów wyraźnie przeważały oceny pozytywne.

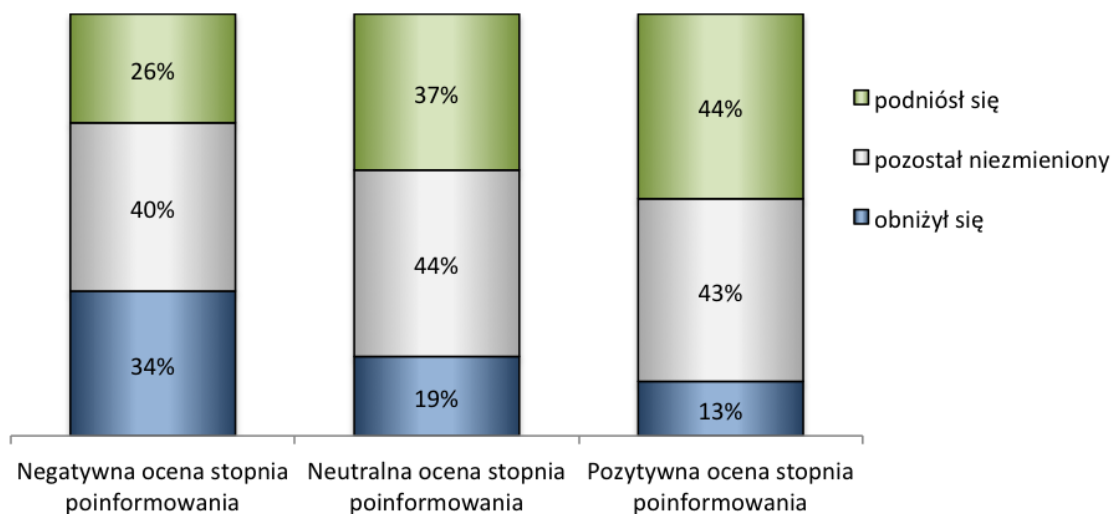
Rysunek 3.3.3. Opinie o zmianach poziomu merytorycznego pracowników naukowych w ciągu ostatnich kilku lat



Te opinie także nie były związane z żadnymi charakterystykami pozycji zawodowej pracownika, stażem, jego aktywnością naukową itp. Były natomiast związane z poczuciem poinformowania o pracy i osiągnięciach kolegów z jednostki (współczynnik korelacji 0,3). Warto przy tym zauważyć, że osoby odczuwające niedosyt informacji o osiągnięciach kolegów częściej sądziły, że ich poziom zaangażowania w pracę naukową obniżył się w ostatnich latach, niż że wzrósł. Poinformowani na ogół widzieli wzrost zaangażowania w pracę naukową.

⁵ Wartość współczynnika korelacji liniowej Pearsona 0,72, co jest wartością wysoką – rzadko uzyskiwaną w badaniach ankietowych.

Rysunek 3.3.4. Ocena zaangażowania kolegów w pracę naukową w zależności od stopnia poinformowania o ich pracy i osiągnięciach



3.4. Ocena warunków do pracy naukowej

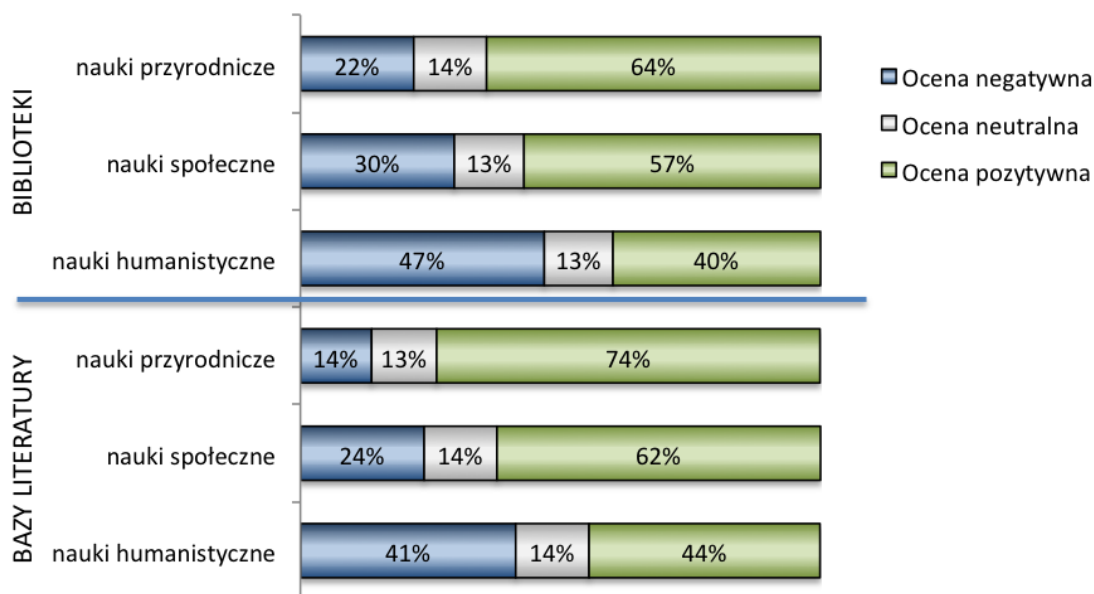
Warunki do pracy naukowej były przez pracowników oceniane z punktu widzenia dostępności i jakości sprzętu specjalistycznego (np. laboratoryjnego) oraz dostępności literatury zarówno w bibliotekach uniwersyteckich, jak i w postaci elektronicznych baz czasopism. Badano także „fizyczne” warunki pracy, czyli posiadanie stanowiska pracy w jednostce.

Problem sprzętu specjalistycznego dotyczy przede wszystkim przedstawicieli nauk przyrodniczych i w tej grupie badanych 66% oceniło dostęp do tego sprzętu pozytywnie, a 18% negatywnie. Podobnie rozkładały się oceny jakości tego sprzętu – 68% ocen pozytywnych i 17% negatywnych.

Kwestia dostępu do literatury i elektronicznych baz danych może być już analizowana w odniesieniu do przedstawicieli wszystkich dyscyplin naukowych. Dostęp do literatury w bibliotekach oceniany był pozytywnie przez 53% badanych, a negatywnie – przez 33%. Możliwość korzystania z elektronicznych baz danych literatury oceniło pozytywnie 60% respondentów, a negatywnie – 27%.

Ocena dostępności literatury była bardzo zróżnicowana ze względu na dyscyplinę: przedstawiciele nauk przyrodniczych najczęściej wystawiali oceny pozytywne, zarówno jeśli chodzi o dostęp w bibliotekach, jak i w formie elektronicznej. Przedstawiciele nauk humanistycznych wystawili bibliotekom więcej ocen negatywnych niż pozytywnych, zaś dostęp do elektronicznych bazy danych oceniali jednakowo często pozytywnie jak negatywnie.

Rysunek 3.4.1. Ocena dostępności literatury w zależności od dyscypliny



Możliwość zajmowania się pracą naukową w jednostce w dużym stopniu zależy również od fizycznych możliwości, czyli od dostępu do stanowiska pracy. Okazało się, że blisko co drugi badany pracownik UW (48%) nie ma własnego stanowiska pracy – przy tym 13% w ogóle nie ma stanowiska pracy, a 35% dzieli je z wieloma innymi osobami.

Dostęp do stanowiska pracy jest zależny od pozycji zawodowej pracownika. **Samodzielni pracownicy wyraźnie częściej niż inni mieli stanowisko do własnej dyspozycji albo dzielili je maksymalnie z jedną osobą. Jednak nawet w tej grupie co dziesiąty pracownik nie miał w ogóle swojego stanowiska pracy w jednostce.**

Dokładniej zagadnienie to zostało omówione w Rozdziale 4 dotyczącym warunków pracy na Uniwersytecie.

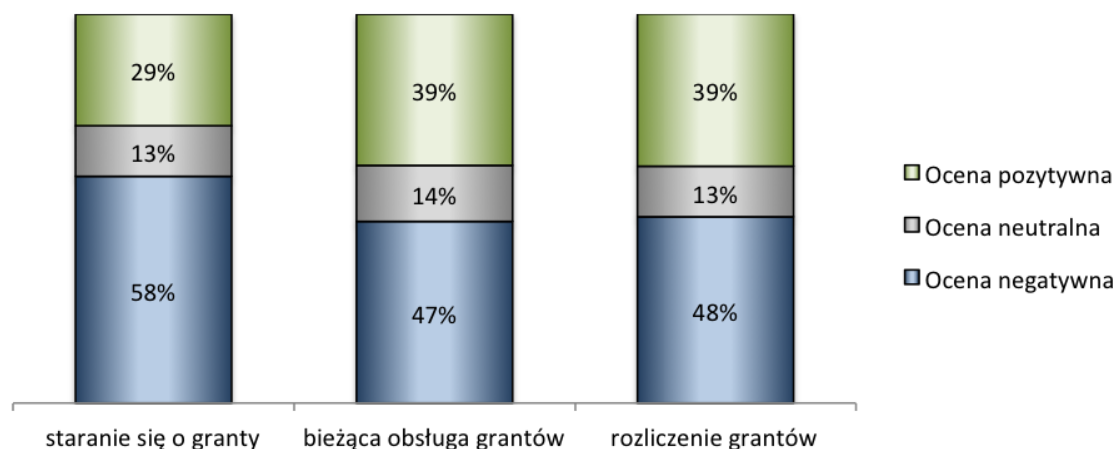
3.5. Ocena wsparcia pracy naukowej ze strony jednostki i Uczelni

Działalność naukowa jest niemożliwa bez możliwości finansowania projektów badawczych. Dlatego w części raportu poświęconej pracy naukowej omawiamy ocenę wsparcia udzielanego przez jednostkę i Uczelnię osobom ubiegającym się o zewnętrzne finansowanie projektów badawczych.

Badani pracownicy zostali poproszeni o ocenę administracyjno-księgowego wsparcia udzielanego przez jednostkę na trzech najważniejszych etapach związanych z finansowaniem projektów badawczych: 1) na etapie starania się o granty, czyli pisania wniosków; 2) na etapie bieżącej obsługi projektów badawczych i 3) na etapie rozliczania grantów.

Okazało się, że **najmniej pozytywnych ocen (29%) dotyczyło wsparcia udzielanego przez jednostkę na pierwszym etapie, czyli przy pisaniu wniosków.** Ten etap negatywnie oceniło blisko 60% respondentów, a pozytywnie – dwukrotnie mniej. Rozkłady ocen wsparcia udzielanego na pozostałych etapach projektów były do siebie zbliżone i wszędzie oceny negatywne wystawiano częściej niż pozytywne.

Rysunek 3.5.1. Ocena wsparcia ze strony jednostki na różnych etapach projektów badawczych



Rozkład ocen odnoszących się do wsparcia administracyjno-księgowego na wszystkich trzech etapach projektów badawczych był zróżnicowany ze względu na dyscyplinę naukową, pozycję zawodową pracownika i jego aktywność naukową oraz doświadczenie wyjazdu na stypendium zagraniczne.

Jeśli chodzi o zróżnicowanie ocen w zależności od dyscypliny, to nauki humanistyczne wyróżniały się częstością negatywnych ocen wsparcia udzielanego przez jednostki na wszystkich etapach projektów badawczych – od pisania wniosków po rozliczenia. **W przypadku wszystkich etapów odsetek negatywnych ocen jednostek wśród przedstawicieli nauk humanistycznych przekraczał 60%.** Między pozostałymi dyscyplinami nie zauważono znaczących różnic.

Wśród ocen pracowników zajmujących różne pozycje zawodowe wyróżniali się pracownicy samodzielni, którzy na ogół wyżej niż inni oceniali wsparcie udzielane przez jednostki na wszystkich etapach projektów. Jednak nawet w tej grupie na etapie pisania wniosków odsetek ocen negatywnych przeważał nad ocenami pozytywnymi. W pozostałych etapach można było już obserwować przewagę ocen pozytywnych. Natomiast asystenci, wykładowcy, lektorzy i adiunkci wystawiali oceny negatywne wyraźnie częściej niż pozytywne.

Pracownicy wyróżniający się wysoką aktywnością naukową oceniali wsparcie jednostek na wszystkich etapach obsługi projektów badawczych w podobny sposób, jak samodzielni pracownicy, tj. oceny pozytywne przeważały nad negatywnymi w odniesieniu do drugiego i trzeciego etapu projektów. Więcej negatywnych ocen wystawiono natomiast na etapie ubiegania się o finansowanie. Również osoby, które mają za sobą wyjazd na stypendium zagraniczne wyróżniały się częstością zgłaszania zastrzeżeń do wsparcia jednostki na etapie przygotowywania projektów badawczych (61% ocen negatywnych i tylko 27% pozytywnych). Oceny wsparcia jednostki na pozostałych etapach obsługi grantów w grupie byłych stypendystów nie odbiegały od przeciętnego poziomu w całej badanej zbiorowości.

Pracownikom ubiegającym się o granty udziela wsparcia nie tylko ich macierzysta jednostka, ale również wyspecjalizowana komórka uniwersytecka, czyli **Biuro Obsługi Badań**. **W kontraście do ocen wsparcia na poziomie jednostki, działalność tego Biura jest na ogół oceniana pozytywnie.** Badani wystawili 68% ocen pozytywnych i jedynie 14% negatywnych, przy czym rozkład ocen był podobny niezależnie od reprezentowanej dyscypliny naukowej, pozycji zawodowej czy aktywności naukowej. Dokładniejsza analiza ocen działalności Biura Obsługi Badań znajduje się w części dotyczącej warunków pracy na UW.

4. Opinie nauczycieli akademickich o warunkach pracy na UW

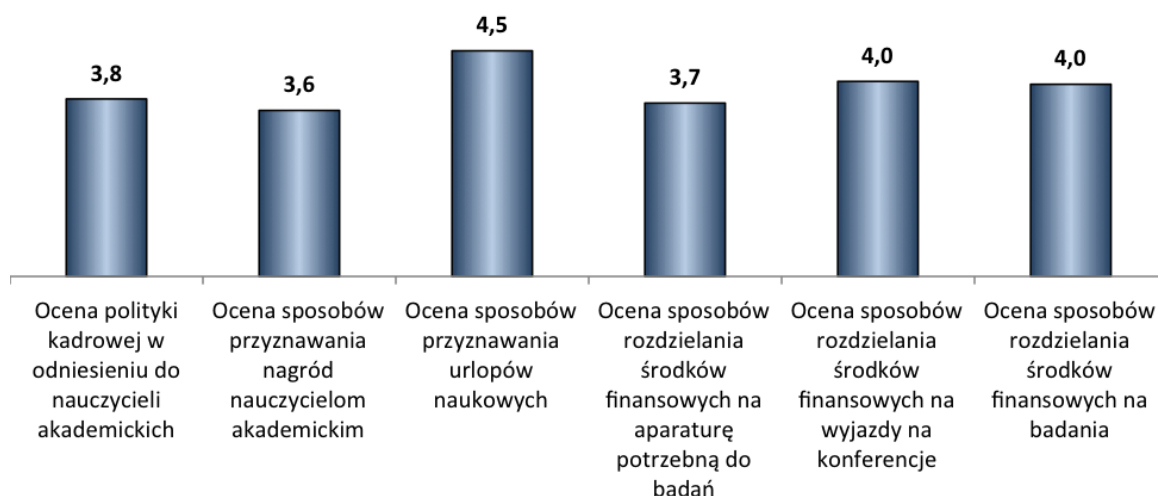
Od większości nauczycieli akademickich oczekuje się nie tylko zaangażowania w procesy dydaktyczne, ale także wymiernych efektów pracy naukowej. Z tego właśnie powodu ta grupa pracowników ma stosunkowo dużą swobodę w kształtowaniu swojego czasu pracy oraz korzysta ze wsparcia organizacyjnego uczelni. Dzięki tym rozwiązaniom są oni w stanie sprostać stawianym im wymaganiom. W badaniu nauczycieli akademickich konieczne jest więc poznanie ich opinii na temat rozwiązań organizacyjnych panujących na uczelni, gdyż to te mechanizmy decydują o warunkach pracy, a więc bezpośrednio wpływają na jakość procesów kształcenia studentów i jednocześnie tworzą ramy dla działalności naukowo-badawczej pracowników uczelni. W badaniu koncentrowaliśmy uwagę przede wszystkim na opiniach odnoszących się do rozwiązań organizacyjnych, z którymi badani mają bezpośredni kontakt w swych macierzystych jednostkach dydaktycznych, a więc mogą je rzetelnie ocenić.

4.1 Rozwiązania organizacyjne w jednostkach dydaktycznych

W ankiecie zadaliśmy nauczycielom akademickim szereg pytań odnoszących się do szeroko rozumianych rozwiązań w zakresie organizacji pracy. Dotyczyły one polityki kadrowej, sposobów dystrybucji środków finansowych w jednostce dydaktycznej, a więc ważnych wymiarów warunków pracy nauczycieli akademickich. Z uwagi na fakt, że oceny wyżej wymienionych aspektów są silnie uwarunkowane poprzez przynależność badanych do pojedynczych jednostek organizacyjnych oraz biorąc pod uwagę proces selekcji do badania, wypada podkreślić, że poniżej prezentowane wyniki trzeba traktować z należytą ostrożnością traktując je jedynie jako dane orientacyjne.

Należy podkreślić, że **badani dość sceptycznie oceniali wszystkie uwzględnione w badaniu aspekty organizacji pracy w jednostce dydaktycznej**. Jak wynika z niżej przedstawionych danych przeciętne oceny zawierają się w przedziale od 3,6 do 4,5, co w przypadku pomiaru na skali siedmiopunktowej - gdzie 1: *zdecydowanie źle*, a 7: *zdecydowanie dobrze*, oznacza, że oceny lokowały się nieco poniżej środka skali pomiarowej.

Rysunek 4.1.1. Oceny* wybranych aspektów organizacji pracy w jednostce dydaktycznej

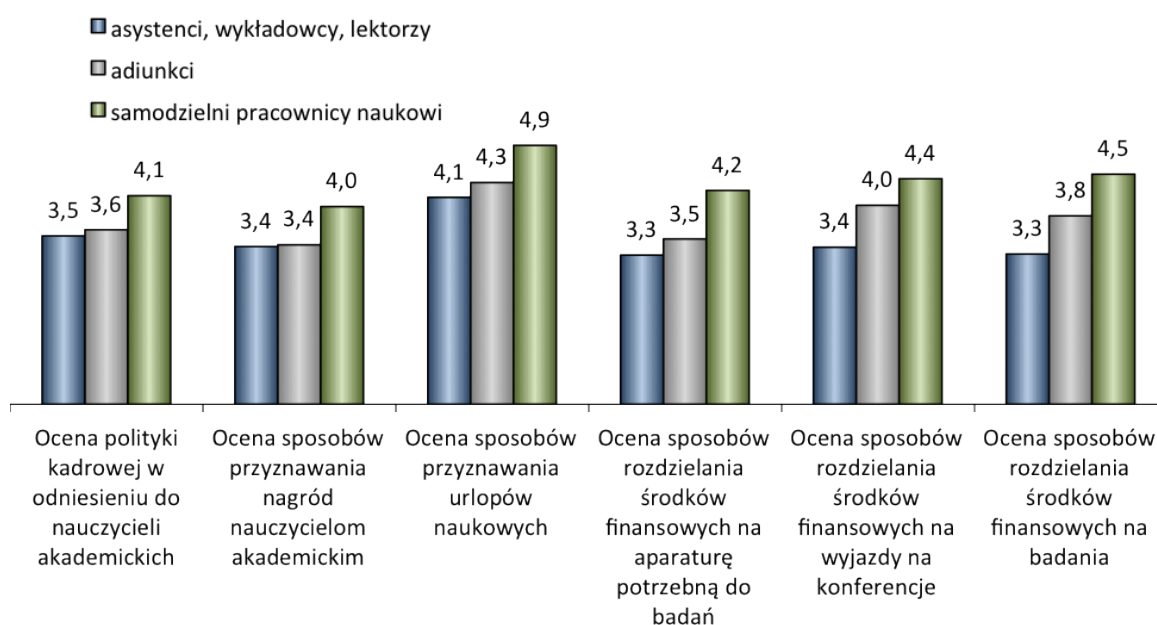


* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Najniżej ocenianym przez respondentów aspektem rozwiązań organizacyjnych był sposób przyznawania nagród nauczycielom akademickim. Na podobnie niskim poziomie oceniano także politykę kadrową stosowaną wobec nauczycieli akademickich i zasady rozdziału środków finansowych na zakup aparatury badawczej. Nieco wyżej respondenci ocenili zasady przydziału środków finansowych na prowadzenie badań oraz reguły finansowania uczestnictwa w konferencjach. Relatywnie najwyżej zostały ocenione mechanizmy przyznawania urlopów naukowych. Na podstawie zgromadzonego materiału nie można jednak wskazać jednoznacznie przyczyn takich ocen. Niemniej jednak można przypuszczać, że o stosunkowo niskich ocenach badanych rozwiązań organizacyjnych mogą decydować dwa czynniki: po pierwsze niejasność (lub zmienność) reguł, po drugie stosunkowo niewielki wpływ pracowników dydaktycznych na stosowane rozwiązania w jednostkach.

Za potwierdzeniem pierwszego przypuszczenia przemawiają wyniki bardziej szczegółowych analiz (dane przedstawiono w aneksie tabela 4.1.1). Okazuje się bowiem, że prawie we wszystkich ocenianych aspektach – wyjątkiem tutaj są oceny sposobów rozdziału środków finansowych na wyjazdy i uczestnictwo w konferencjach – występuje bardzo wyraźna zależność między stażem pracy na uczelni a wyrażanymi poglądami. Odnotowana prawidłowość charakteryzuje się tym, że **im krótszy staż pracy na uczelni, tym niższa przeciętna ocena pojedynczego aspektu organizacji pracy w jednostce dydaktycznej**. Przykładowo w ocenie sposobu rozdziału środków finansowych na badania pojawia się wyraźna różnica w poglądach nauczycieli akademickich zatrudnionych na UW najkrócej – przeciętna ocena w tej grupie wyniosła 3,7, a tymi którzy na uczelni pracują najdłużej – przeciętna ocena w tej podzbiorowości wyniosła 4,6. Występujące systematyczne różnice w ocenach poszczególnych wymiarów organizacji pracy między pracownikami o najkrótszym i najdłuższym stażu mogą świadczyć o tym, że osoby pracujące krócej na uczelni nie do końca znają zasady (lub też zasady nie są dla nich przejrzyste) rządzące polityką kadrową czy finansową realizowaną w jednostce dydaktycznej. Ponieważ proces poznania tych reguł wymaga czasu, to wiedzę o nich pracownik nabywa dopiero w trakcie wieloletniej pracy.

Rysunek 4.1.2. Oceny* wybranych aspektów organizacji pracy w jednostce dydaktycznej wg stanowisk



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Wyniki analiz pokazują ponadto, że stanowisko na którym byli zatrudnieni respondenci jest uwarunkowaniem ocen wszystkich uwzględnionych w badaniu aspektów organizacji pracy w macierzystej jednostce dydaktycznej.

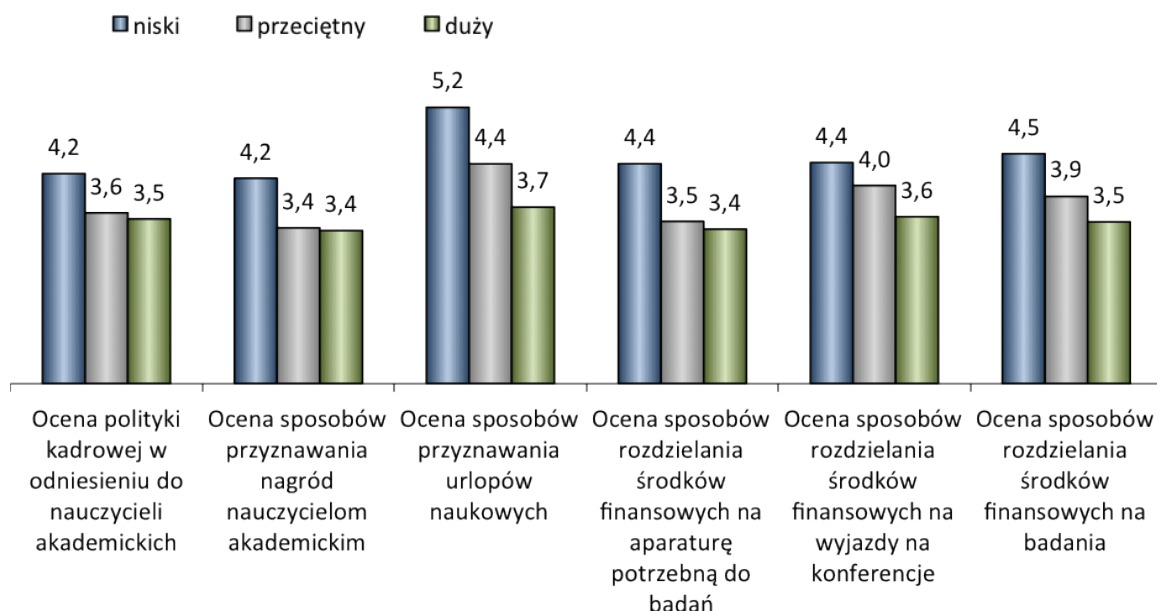
Wyniki badania ukazują wyraźną prawidłowość polegającą na tym, że **osoby zatrudnione na niższych stanowiskach wyraźnie gorzej oceniają rozwiązania organizacyjne zarówno w zakresie polityki kadrowej, jak i polityki dystrybucji środków finansowych na badania**. Jak wynika z powyżej przedstawionych danych największe rozpiętości ocen dotyczą sposobu dystrybucji środków finansowych na działalność badawczą. O ile przeciętne oceny zasad rozdziału środków przeznaczanych na: badania, zakup aparatury badawczej, czy w końcu na uczestnictwo w konferencjach wśród samodzielnych pracowników naukowych wynoszą więcej niż 4,0 (czyli przekraczają środek skali), to w grupie asystentów, lektorów i wykładowców średnie oceny zasad przydzielania środków finansowych na cele związane z pracą naukową oscylują wokół wartości 3,3. Jakkolwiek między stażem pracy na uczelni a stanowiskiem istnieje bardzo silna zależność (por. aneks tabela 4.1.2). Gorsze oceny w grupie asystentów, lektorów i wykładowców mogą więc częściowo wynikać z tego, że mają oni relatywnie krótszy staż pracy na UW i stąd reguły przyznawania środków finansowych na działalność badawczą nie są do końca zrozumiałe i przejrzyste dla osób zatrudnionych na tych stanowiskach. Jednakże wynik ten może świadczyć także i o tym, że osoby mające niższe pozycje w hierarchii zatrudnienia natrafiają na zdecydowanie większe trudności w pozyskaniu środków finansowych na własną działalność naukową i jej promocję.

Kolejnym uwarunkowaniem ocen wybranych aspektów organizacji pracy w jednostce dydaktycznej okazała się dyscyplina naukowa (szczegółowe dane przedstawiono w aneksie tablicy 4.1.3) I tak najwyżej politykę kadrową macierzystych jednostek ocenili pracownicy Szkoły Języków Obcych, Studium Wychowania Fizycznego i COME – średnia ocena 4,3; wówczas gdy najniżej ten aspekt organizacji pracy oceniali przedstawiciele nauk humanistycznych – średnia ocena 3,5. W przypadku ocen sposobów przyznawania nagród nauczycielom akademickim odnotowano analogiczną prawidłowość. Zbadani pracownicy Szkoły Języków Obcych, Studium Wychowania Fizycznego i COME przyznali najwyższe oceny – średnia ocena 4,3; zaś przedstawiciele nauk humanistycznych i pod tym względem najniżej ocenili swoje jednostki – średnia ocena 2,9. Podobną prawidłowość można odnotować również w przypadku oceny sposobów przydzielania środków finansowych na zakup niezbędnej aparatury do badań. Respondenci ze Szkoły Języków Obcych, Studium Wychowania Fizycznego i COME przyznali najwyższe oceny – średnia ocena 4,7; podczas gdy badani reprezentujący nauki humanistyczne pod tym względem najniżej ocenili swoje jednostki – średnia ocena 3,2. W przypadku ocen dotyczących sposobów przydzielania środków finansowych na badania najwyższe oceny swoim macierzystym jednostkom przyznali przedstawiciele nauk przyrodniczych – przeciętna ocena 4,4. Najniższe oceny swoim jednostkom przyznali ponownie badani reprezentujący nauki humanistyczne – przeciętna ocena 3,6. Różnice w ocenach sposobu przyznawania środków finansowych na konferencje między badanymi przedstawicielami różnych dyscyplin naukowych były już nieco mniejsze; najwyżej ocenili ten aspekt badani przedstawiciele nauk przyrodniczych – przeciętna ocena 4,3, zaś reprezentanci nauk humanistycznych ocenili gorzej także i ten aspekt – przeciętna ocena 3,7. Wyniki badania pokazały więc pewne zróżnicowanie ocen aspektów organizacji pracy w zależności od dyscypliny naukowej. W szczególności należy zwrócić uwagę na wyraźną prawidłowość polegającą na tym, że to **przedstawiciele nauk humanistycznych wyraźnie niżej niż przedstawiciele innych dyscyplin oceniali wybrane aspekty organizacji pracy we własnej jednostce**.

Wyniki analizy ujawnia także, że istnieje wyraźny związek między obciążeniem dydaktycznym badanych a ich ocenami wybranych aspektów organizacji pracy w jednostce dydaktycznej. Obserwu-

jemy wyraźną zależność polegającą na tym, że **im niższe obciążenie dydaktyczne pracownika, tym wyższej oceniają oni rozwiązania organizacyjne w jednostkach dydaktycznych.**

Rysunek 4.1.3. Oceny* wybranych aspektów organizacji pracy w jednostce dydaktycznej wg stopnia obciążenia dydaktyką



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Uzyskane wyniki mogą świadczyć o tym, że w jednostkach niektórym pracownikom przypisuje się zadania przede wszystkim dydaktyczne, a innym głównie zadania naukowe. Z takim podziałem ról pozostają w ścisłych związkach zasady dystrybuowania środków finansowych, a więc w efekcie pracownicy zajmujący się przede wszystkim kształceniem studentów natrafiają na poważne trudności w pozyskaniu środków finansowych na badania.

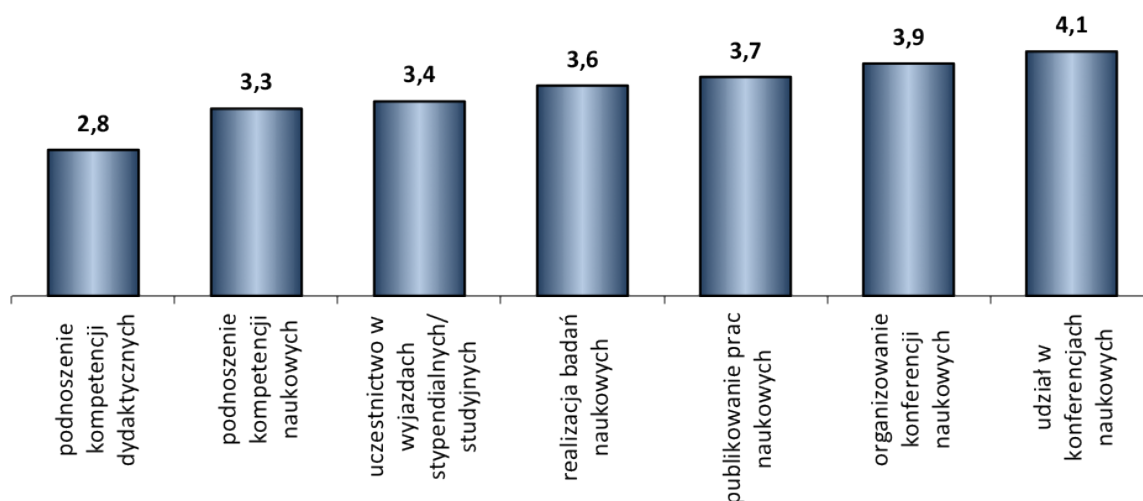
4.2 Wsparcie finansowe działalności nauczycieli akademickich ze strony jednostek dydaktycznych

Wykonywanie zawodu nauczyciela akademickiego wiąże się z koniecznością doskonalenia warsztatu dydaktycznego i naukowego. W szczególności działalność naukowa wymaga od pracownika dydaktyczno-naukowego nie tylko zaangażowania, ale i przeznaczania dużych nakładów czasu na prowadzenie działalności badawczej. Jednak samo zaangażowanie pracownika jest nie wystarczające. W tego rodzaju działalności konieczne są odpowiednie nakłady finansowe. Do wielu zadań wyższych uczelni należy także wspieranie finansowe swoich pracowników, tak aby pracownicy naukowo-dydaktyczni mogli efektywnie wdrażać nowoczesne metody dydaktyczne i jednocześnie prowadzić nowatorskie badania naukowe. Starając się w ankiecie pogłębić problem finansowania działalności pracowników naukowo-dydaktycznych respondentom zostały zadane pytania o to, jak oceniają wsparcie finansowe macierzystej jednostki w różnych wymiarach swojej działalności zawodowej.

Ogólnie rzecz ujmując **oceny poziomu wsparcia finansowego różnych typów działalności**, na jakie mogą liczyć nauczyciele akademicki ze strony macierzystych jednostek, **były niskie. Zdecydowanie najgorzej został oceniony poziom wsparcia finansowego ze strony jednostek dydaktycznych dla podnoszenia kompetencji dydaktycznych swoich pracowników. Relatywnie najlepiej zostało ocenione finansowe wspieranie uczestnictwa w konferencjach naukowych, choć nawet**

i w tym wypadku średnia ocena kształtowała się na poziomie 4,1, co innymi słowy oznacza, iż badani ocenili poziom finansowego wsparcia jako przeciętny. Uzyskane wyniki w sposób jednoznaczny wskazują, że **wsparcie finansowe, na jakie mogą liczyć nauczyciele akademicy ze strony macierzystych jednostek dydaktycznych jest niewystarczające**. W szczególności dotyczy to potrzeb pracowników w zakresie podnoszenia kompetencji dydaktycznych i naukowych, ale także i tych związanych z prowadzeniem badań. Oczywiście problem ma charakter bardziej ogólny, gdyż niskie nakłady finansowe przeznaczane na sektor szkolnictwa wyższego w kraju powodują, że uczelnie nie są w stanie wspierać w wystarczającym stopniu działalności pracowników dydaktyczno-naukowych.

Rysunek 4.2.1. Oceny* poziomu wsparcia finansowego poszczególnych typów działalności nauczycieli akademickich w jednostce dydaktycznej



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „w bardzo małym stopniu”, a 7 oznaczało „w bardzo dużym stopniu”

Sytuacja taka jest bardzo niekorzystna, gdyż brak dofinansowania na odpowiednim poziomie oznacza często przesunięcie kosztów podnoszenia kwalifikacji i prowadzenie aktywności badawczej na pracownika uczelni. Przesunięcie tych kosztów na pracowników w dłuższej perspektywie czasu przełoży się zarówno na jakość kształcenia na uczelni, jak i na poziom działalności naukowo-badawczej.

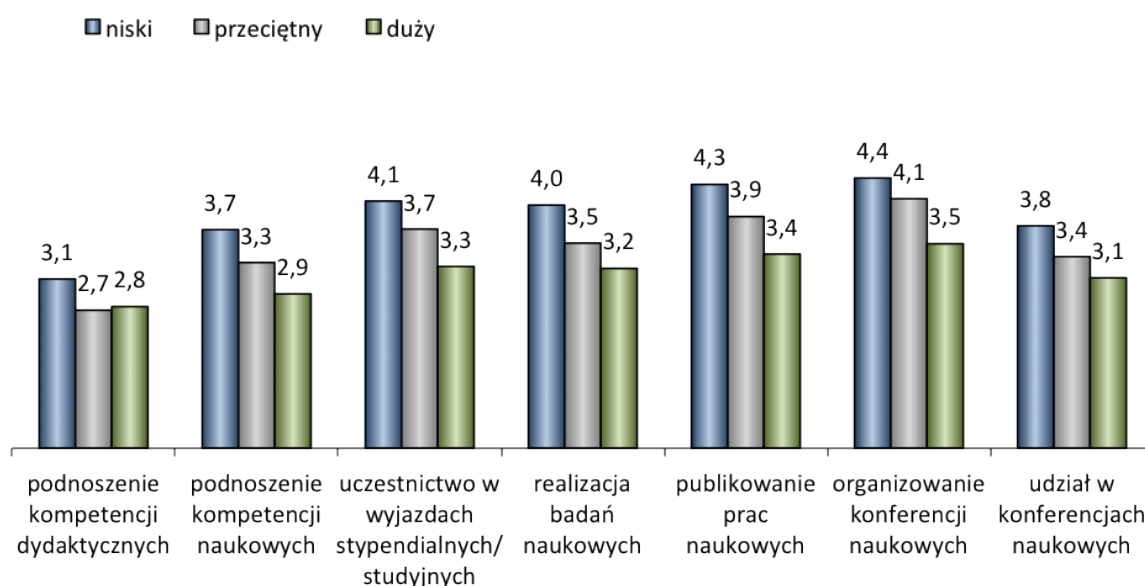
Szczegółowe analizy pokazują także, że oceny poziomu wsparcia finansowego jednostek w zakresie realizowania badań naukowych, publikowania prac i organizacji konferencji różnią się w zależności od stanowiska badanych (dane zawiera tabela 4.2.1). Najgorzej poziom wsparcia finansowego oceniają pracownicy zatrudnieni na najniższych stanowiskach (asystenci, wykładowcy i lektorzy), natomiast samodzielni pracownicy naukowcy wyraźnie lepiej oceniają uzyskiwane wsparcia finansowe z jednostki. Uzyskane wyniki mogą świadczyć o tym, że na największe trudności w pozyskaniu środków finansowych na wyżej wymienione rodzaje działalności natrafiają osoby zatrudnione na najniższych stanowiskach.

Pewnym uwarunkowaniem ocen poziomu wsparcia finansowego z jednostek okazał się także staż pracy (aneks tabela 4.2.2). Wyjawszy ocenę poziomu wsparcia finansowego w zakresie podnoszenia kompetencji dydaktycznych obserwujemy prawidłowość charakteryzującą się tym, że **najwyżej oceniały wsparcie finansowe jednostek osoby o najkrótszym i najdłuższym stażu pracy**. Wydaje się, że w skrajnych kategoriach stażu pracy potrzeby w zakresie finansowania aktywności naukowo-dydaktycznej pracowników mogą być mniejsze, ponieważ pracownicy o najkrótszym stażu pracy wła-

śnie rozpoczynają własne projekty badawcze, z kolei ci o najdłuższym doświadczeniu zawodowym prowadzą ich już stosunkowo mało.

Podejmowanie pracy poza Uniwersytetem Warszawskim stanowił kolejne uwarunkowanie oceny poziomu wsparcia finansowego udzielanego przez jednostki dydaktyczne (dane w aneksie tabela 4.2.3). Choć różnice w ocenach między pracującymi jedynie na uczelni, a tymi, którzy pracują także poza nią nie są bardzo duże, to warto je odnotować. Wyniki analizy pokazały, że **nieco wyżej oceniają wsparcie finansowe swojej działalności ci pracownicy, którzy są zatrudnieni jedynie na UW**. Taka sytuacja może wynikać stąd, iż ci z respondentów, którzy mają kontakt z innymi kulturami organizacyjnym wyraźniej dostrzegają problem niedofinansowania pracy nauczycieli akademickich. Jednocześnie możliwe jest, że nauczyciele akademicy pracujący także poza UW natrafiają na większe trudności w pozyskaniu środków finansowych z macierzystej jednostki.

Rysunek 4.2.2 Oceny* poziomu wsparcia finansowego poszczególnych typów działalności nauczycieli akademickich w jednostce dydaktycznej wg stopnia obciążenia dydaktyką



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Kolejnym uwarunkowaniem ocen poziomu wsparcia finansowego działalności nauczycieli akademickich okazała się dyscyplina naukowa (szczegółowe dane przedstawiono w aneksie tablicy 4.2.4). Przykładowo najwyżej poziom wsparcia finansowego działań mających na celu podniesienie kompetencji dydaktycznych ocenili pracownicy Szkoły Języków Obcych, Studium Wychowania Fizycznego i COME – średnia ocena 3,8; podczas gdy najniżej ten rodzaj dofinansowania oceniali przedstawiciele nauk humanistycznych – średnia ocena 2,5. Z kolei wsparcie finansowe jednostki przeznaczone na realizację badań naukowych najwyżej ocenili przedstawiciele nauk przyrodniczych – średnia ocena 4,0; najniżej zaś osoby zatrudnione w Szkole Języków Obcych, Studium Wychowania Fizycznego i COME – średnia ocena 1,9. Pomijając oceny w Szkole Języków Obcych, Studium Wychowania Fizycznego i COME, gdyż nie wszystkie rodzaje działalności naukowej dotyczą pracowników tych jednostek, należy odnotować, że **spośród reprezentantów nauk przyrodniczych, społecznych i hu-**

manistycznych najniżej wsparcie finansowe z macierzystych jednostek dla wszystkich rodzajów działalności oceniali badani reprezentujący nauki humanistyczne.

Szczegółowe analizy pokazują także, że uwarunkowaniem ocen wsparcia finansowego otrzymywanego z macierzystych jednostek jest obciążenie pracą dydaktyczną: im większe obciążenie zajęciami dydaktycznymi, tym częściej badani wyrażają bardziej sceptyczne poglądy na temat otrzymywanego poziomu wsparcia finansowego.

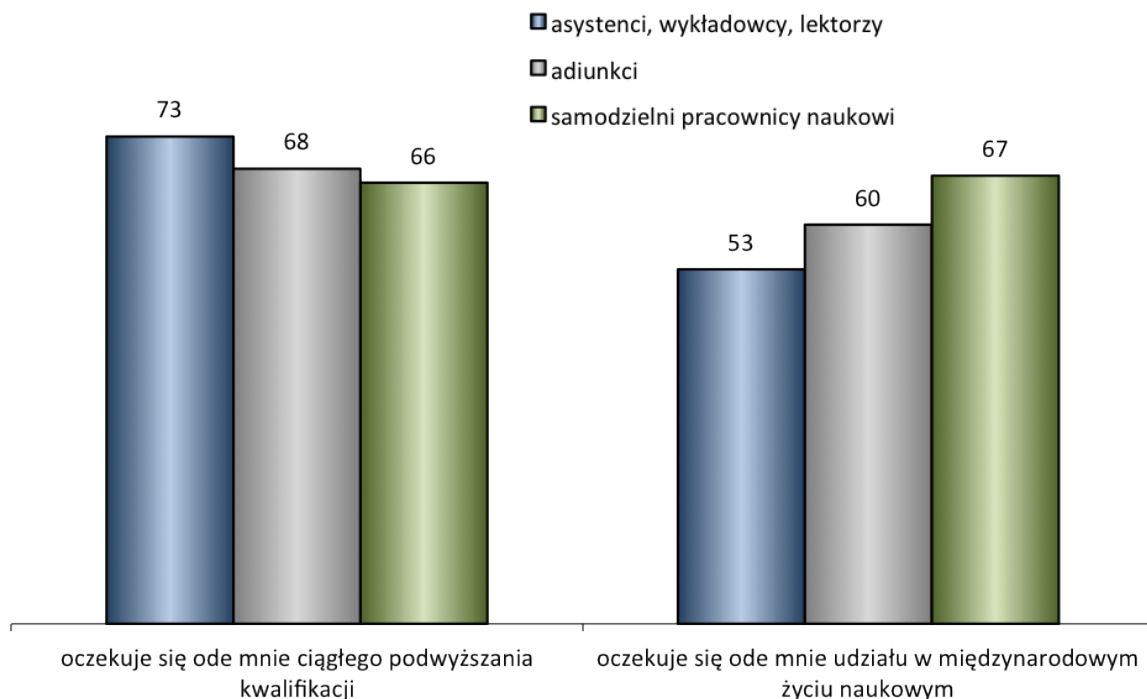
Dużo niższe oceny wsparcia finansowego otrzymywanego z macierzystej jednostki wyrażane przez pracowników w dużym stopniu zaangażowanych w prowadzenie zajęć ze studentami są w szczególności widoczne w przypadku ocen finansowego wsparcia przeznaczanego na prowadzenia działalności badawczej.

4.3 Oczekiwania kierowane wobec nauczycieli akademickich

Niedostateczne wsparcie finansowe różnych typów działalności pracowników dydaktyczno-naukowych jest szczególnie wyraźne w zestawieniu z przekonaniami badanych na temat tego, jakie kierowane są pod ich adresem oczekiwania. I tak 68% spośród respondentów zgodziło się z twierdzeniem, że oczekuje się od nich ciągłego podnoszenia kwalifikacji, natomiast 20% badanych nauczycieli akademickich nie dostrzegało takich oczekiwań w środowisku pracy. W świetle powyższych wyników analizy wyraźnie widać, że duża część pracowników odpowiedzialnie traktując swój zawód natrafia na bariery w postaci finansowania – jak wyżej podkreślono badani najgorzej oceniali wsparcie finansowe jednostki w zakresie podnoszenia kompetencji zarówno dydaktycznych, jak i tych naukowych. Wyniki analizy pokazują także, iż 61 % respondentów uznało, że oczekuje się od nich uczestnictwa w międzynarodowym życiu naukowym, zaś prawie 26% nie dostrzegało takich oczekiwań. Aktywne uczestnictwo w międzynarodowym życiu naukowym wiąże się także z poważnymi kosztami i w tym kontekście łatwo zrozumieć dlaczego badani uznali poziom wsparcia finansowego z macierzystych jednostek dydaktycznych na szeroko rozumianą działalność badawczą za niewystarczający. Omawiając poglądy badanych na temat tego, jakie rodzaje oczekiwań są formułowane wobec nich na uczelni, nie sposób pominąć faktu, że co piąty respondent nie dostrzegał tak oczywistych oczekiwań uczelni, jakim jest stałe podnoszenie kwalifikacji, a co czwarty twierdził, że nie oczekuje się od niego uczestnictwa w międzynarodowym życiu naukowym. Mając na uwadze te wyniki frakcje tych osób należy uznać za relatywnie dużą.

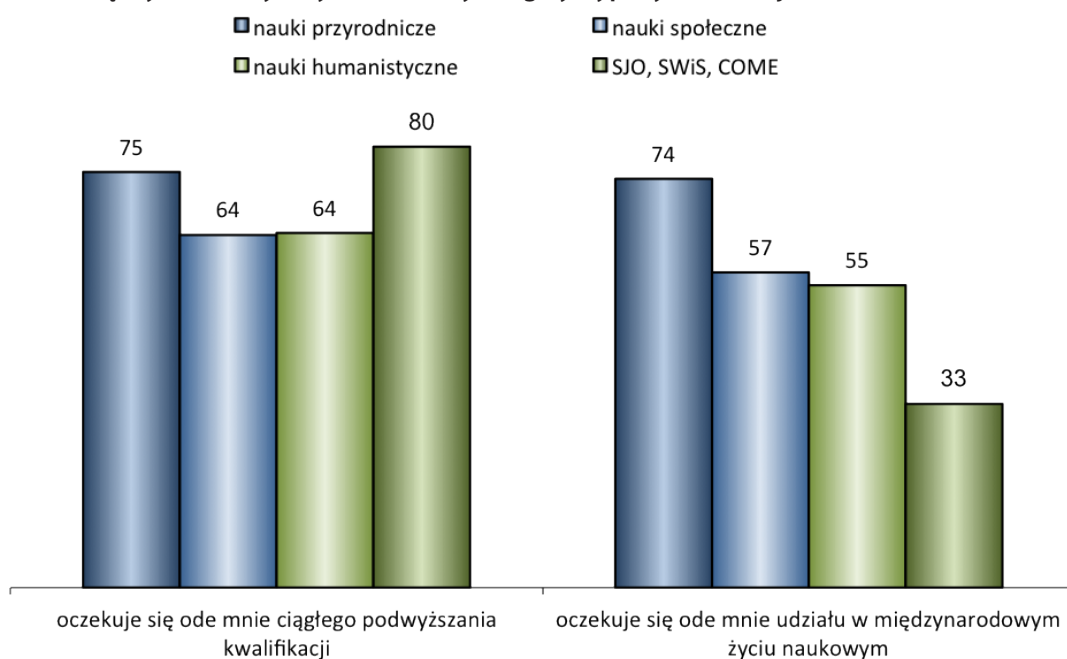
Wyniki bardziej szczegółowych analiz ukazują pewne cechy będące uwarunkowaniami odbioru oczekiwań kierowanych przez środowisko akademickie wobec pracowników naukowo-dydaktycznych. Percepcja oczekiwań zarówno w zakresie stałego podnoszenia kwalifikacji, jak i uczestnictwa w międzynarodowym życiu naukowym jest wyraźnie uwarunkowana poprzez zajmowane stanowisko. Pracownicy zatrudnieni na niższych stanowiskach wyraźnie częściej niż osoby zatrudnione na wyższych stanowiskach uznają, że oczekuje się od nich stałego podnoszenia kwalifikacji. O ile w grupie asystentów, wykładowców i lektorów procent osób zgadzających się z tezą, iż oczekuje się od nich stałego podnoszenia kwalifikacji wynosi 73%, to w grupie samodzielnych pracowników naukowych frakcja takich osób jest już o 7 punktów procentowych niższa. Otrzymane wyniki wskazują na to, że oczekiwanie stałego podnoszenia kwalifikacji jest wyraźnie słabiej artykułowane wobec grupy utytułowanych pracowników uczelni. Postrzeganie oczekiwań uczestnictwa w międzynarodowym życiu naukowym pozostaje w jeszcze silniejszych związkach ze stanowiskiem. Presja środowiska na uczestnictwo w tego typu działalności jest wyraźnie bardziej odczuwana przez samodzielnych pracowników naukowych niż przez pozostałych nauczycieli akademickich.

Rysunek 4.3.1. Procent osób uznających, że oczekuje się od nich podnoszenia kwalifikacji i uczestnictwa w międzynarodowym życiu naukowym wg stanowisk



Kolejnym czynnikiem wyraźnie różnicującym odbiór oczekiwania środowiska wśród badanych okazała się także przynależność do dyscypliny naukowej. O ile **wśród pracowników Szkoły Języków Obcych, Studium Wychowania Fizycznego i COME aż 80% badanych uznało, że oczekuje się od nich stałego podnoszenia kwalifikacji**, to wśród przedstawicieli nauk społecznych i humanistycznych tylko 64% badanych podzielało to stanowisko.

Rysunek 4.3.2. Procent osób uznających, że oczekuje się od nich podnoszenia kwalifikacji i uczestnictwa w międzynarodowym życiu naukowym wg dyscypliny naukowej

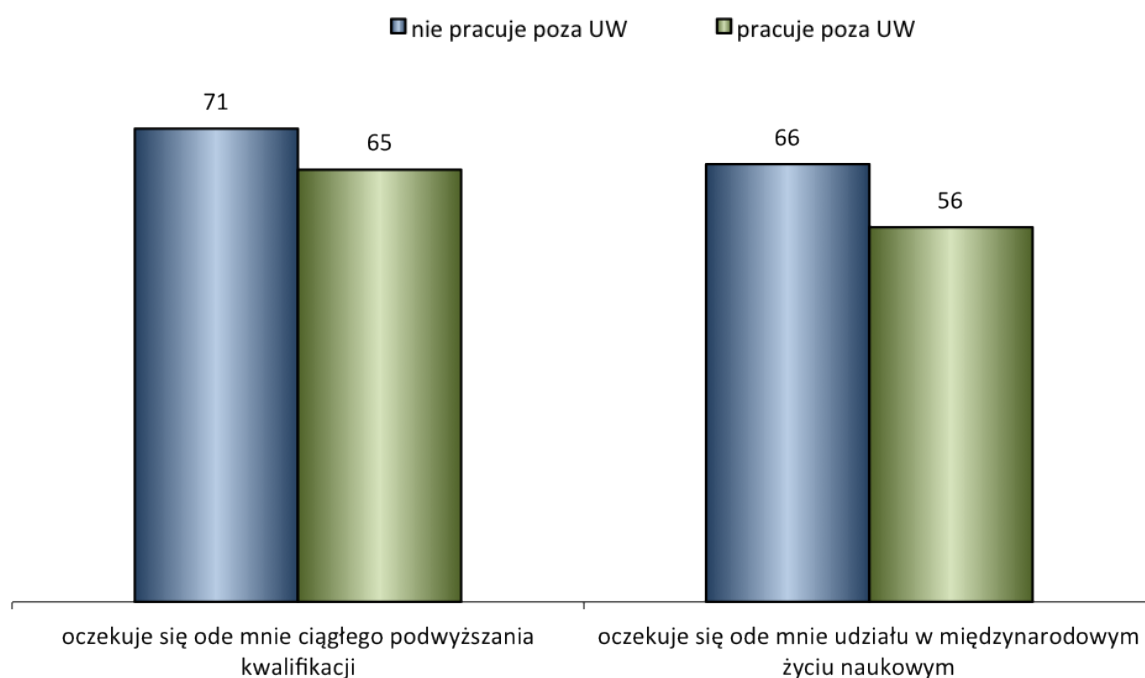


Wyniki obrazują to, że **w największym stopniu pracownicy z wydziałów nauk przyrodniczych odczuwają presję na konieczność uczestnictwa w międzynarodowym życiu naukowym**. Blisko trzech na czterech reprezentantów nauk przyrodniczych zgodziło się z tym, że takie oczekiwania są formułowane pod ich adresem. Natomiast najrzadziej tego rodzaju oczekiwania były odczuwane przez pracowników Szkoły Języków Obcych, Studium Wychowania Fizycznego i COME.

Uwarunkowaniem odbioru oczekiwań środowiska akademickiego okazał się także staż pracy na UW (zob. aneks tabela 4.3.1). Tak jak należało przypuszczać wśród osób o dłuższym stażu pracy wzrasta frakcja tych, którzy deklarują, że pod ich adresem kierowane są postulaty uczestnictwa w międzynarodowym życiu naukowym.

Kolejnym czynnikiem różnicującym opinie badanych na temat oczekiwań środowiska akademickiego był poziom zaangażowania pracownika w działalność dydaktyczną lub naukową (zob. aneks tabela 4.3.2). Oczekiwania aktywnego uczestnictwa w międzynarodowym życiu naukowym są kierowane znaczenie częściej do osób o niewielkich obciążeniach dydaktycznych i tych, które cechuje wysoki poziom aktywności naukowej.

Rysunek 4.3.3. Procent osób uznających, że oczekuje się od nich podnoszenia kwalifikacji i uczestnictwa w międzynarodowym życiu naukowym wg faktu pracy poza UW



O ile można zrozumieć, że od osób dopiero rozpoczynających kariery naukowe oczekuje się głównie stałego podnoszenia kwalifikacji, zaś od samodzielnych pracowników naukowych oczekuje się przede wszystkim aktywnego uczestnictwa w życiu naukowym i dodatkowo takiej aktywności, która zostanie doceniona na arenie międzynarodowej, to dużo trudniej jest zaakceptować sytuację, na którą wskazują wyniki niniejszej analizy. Jak się okazuje **wśród nauczycieli akademickich, którzy pracują także poza UW odnotowujemy wyraźnie niższy procent osób, które odczuwają oczekiwania środowiska akademickiego, odnoszące się zarówno do stałego podnoszenia kwalifikacji, jak i aktywnego uczestnictwa w międzynarodowym życiu naukowym, niż wśród pracowników zatrudnionych jedynie na UW**. Co prawda istnieje możliwość, że nauczyciele akademicy pracujący także poza uczelnią z uwagi na wiele obowiązków zawodowych ignorują pewne sygnały płynące

od środowiska akademickiego UW, w szczególności te dotyczące oczekiwań uczelni. Jednak równie prawdopodobna wydaje się druga hipoteza mówiąca o tym, że środowisko uwzględnia specyficzną sytuację pracujących poza uczelnią nauczycieli akademickich i w rezultacie kieruje wobec nich mniejsze oczekiwania, gdyż są one relatywizowane do ich ograniczonych przez dodatkową pracę możliwości.

Oczywiście różnicowanie oczekiwań wobec nauczycieli akademickich w zależności od ich aktywności zawodowej poza UW należy uznać za zjawisko bardzo niebezpieczne, które bazując na nieformalnych kryteriach tworzy podziały na grupy uprzywilejowane i upośledzone wśród pracowników akademickich, tym samym wpływając negatywnie na system motywacji.

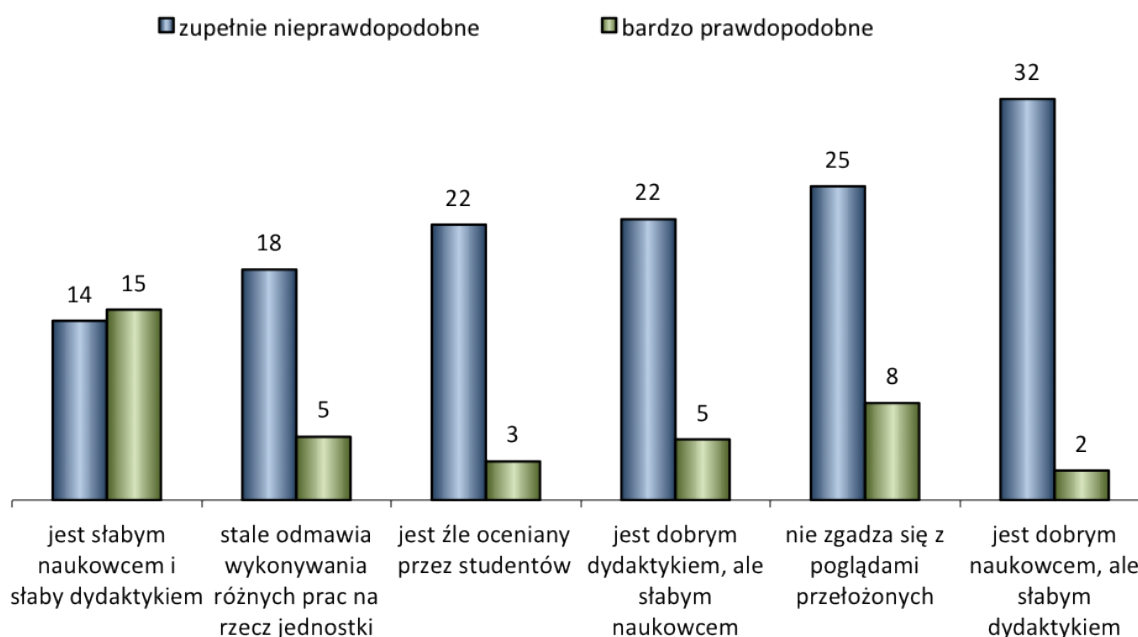
4.4 Postrzeganie stabilności zatrudnienia na uczelni

W badaniu podjęliśmy próbę uchwycenia tego, w jaki sposób nauczyciele akademicy odbierają jeden z wymiarów systemu motywacyjnego jakim jest stabilność zatrudnienia. Obecnie w debatach toczonych w związku z reformą szkolnictwa wyższego podkreśla się, że dysfunkcje w systemie szkolnictwa wyższego wywoływane są poprzez osłabiony mechanizm konkurencji między pracownikami naukowo-dydaktycznymi i nieefektywnie działające mechanizmy selekcji kadr. Nieskuteczne mechanizmy selekcji - wyłączania tych nauczycieli akademickich, którzy nie przykładają się do wykonywania swoich obowiązków zawodowych powoduje nie tylko marnotrawienie ograniczonych środków, ale także bezpośrednio przekłada się na jakość kształcenia. W sytuacji, gdy uczelnie nie są w stanie wyegzekwować od mało wydajnych pracowników większego zaangażowania, może pojawić się problem, gdyż inni pracownicy także obniżą jakość swojej pracy kopiując negatywne wzorce postępowania. Badanych nauczycieli akademickich poprosiliśmy o odpowiedź na pytania o to, jak oceniają prawdopodobieństwo utraty pracy przez osobę, która nie sprawdza się w pewnych wymiarach roli pracownika naukowo-dydaktycznego. Podsumowując ogólnie wyniki tej analizy należy podkreślić, że **niewielka część respondentów wskazywała na duże prawdopodobieństwo utraty pracy przez nauczyciela akademickiego, który źle wypełnia swoją rolę**. Na podstawie tych odpowiedzi można przypuszczać, że pracownicy akademicy postrzegają pracę na uczelni jak bardzo stabilną, i w zasadzie nie dopuszczają myśli, że posadę można stracić w wyniku nienależytego wywiązywania się z obowiązków zawodowych.

Jak pokazują wyniki badania ocenili, że **największe prawdopodobieństwo utraty pracy występuje w przypadku osoby, która nie sprawdza się ani jako dydaktyk, ani jako naukowiec**. Jednak nawet i w takiej sytuacji aż 14% badanych uznało, że utrata pracy jest mało prawdopodobna. W następnej kolejności pod względem prawdopodobieństwa utraty pracy badani ulokowali takiego pracownika, który nie zgadza się z poglądami przełożonych. Natomiast według zbadanych nauczycieli akademickich **najmniejsze zagrożenie utratą pracy dotyczy tych pracowników naukowo-dydaktycznych, którzy mają osiągnięcia naukowe, choć nie sprawdzają się w pracy dydaktycznej**.

Oceny prawdopodobieństwa utraty pracy przez różne typy pracowników nieco różniły się w zależności od zajmowanego stanowiska (dane w aneksie – tabela 4.4.1). I tak osoby zatrudnione na stanowiskach asystentów, lektorów i wykładowców prawdopodobieństwo utraty pracy przez nauczyciela akademickiego, który jest dobrym naukowcem, ale słabym dydaktykiem; jest dobrym dydaktykiem, ale słabym naukowcem; nie zgadza się z poglądami przełożonych oceniły jako wyższe niż osoby będące samodzielnymi pracownikami naukowymi.

Rysunek 4.4.1. Procent osób oceniających możliwość utraty pracy przez nauczyciela akademickiego który...



Oceny prawdopodobieństwa utraty pracy przez różne typy dysfunkcyjnych nauczycieli akademickich różniły się także w zależności od tego, jaką respondent reprezentował dyscyplinę. Dane zostały przedstawione w aneksie tabela 4.4.2. Niestety trudno w tych ocenach odnaleźć wyraźne powtarzalne prawidłowości.

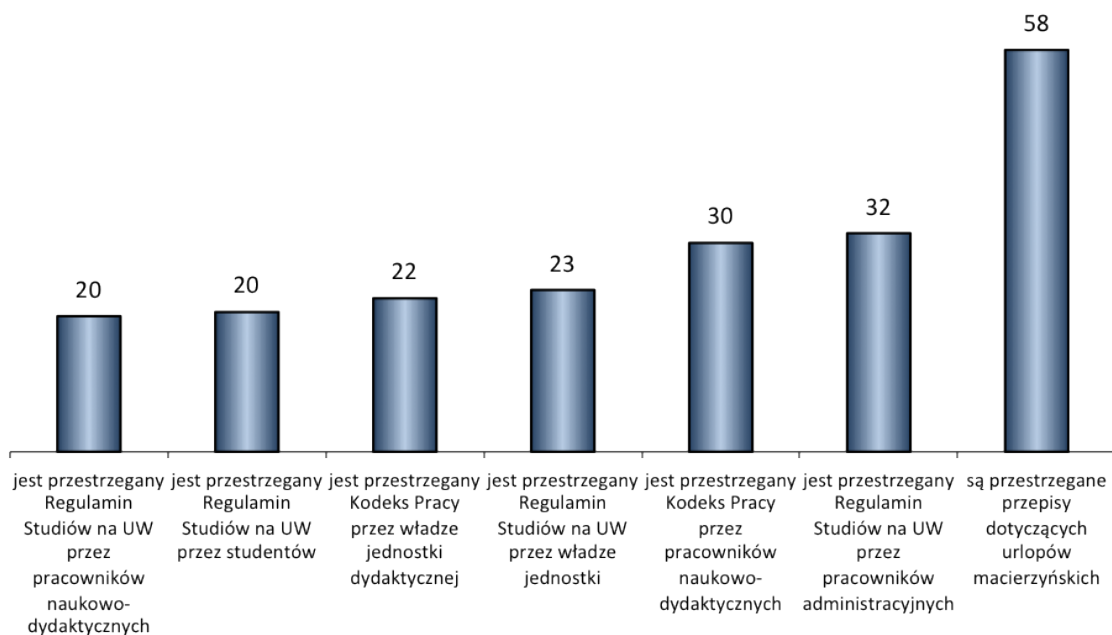
4.5. Przestrzeganie regulacji prawnych

O warunkach pracy w sposób bezpośredni decydują regulacje prawne dotyczące obowiązków i uprawnień poszczególnych grup środowiska akademickiego. W badaniach opinii jednak ważniejszym zagadnieniem staje się to, czy owe regulacje są faktycznie przestrzegane. Respondentom zostało zadanych kilka pytań odnoszących się do tego, czy w ich macierzystych jednostkach dydaktyczny poszczególne grupy społeczności akademickich przestrzegają regulacji zawartych w Regulaminie Studiów na UW i Kodeksie Pracy.

Na wstępie warto podkreślić, że znacząca część badanych nie potrafiła udzielić odpowiedzi na pytania dotyczące przestrzegania regulacji prawnych obowiązujących na uczelni.

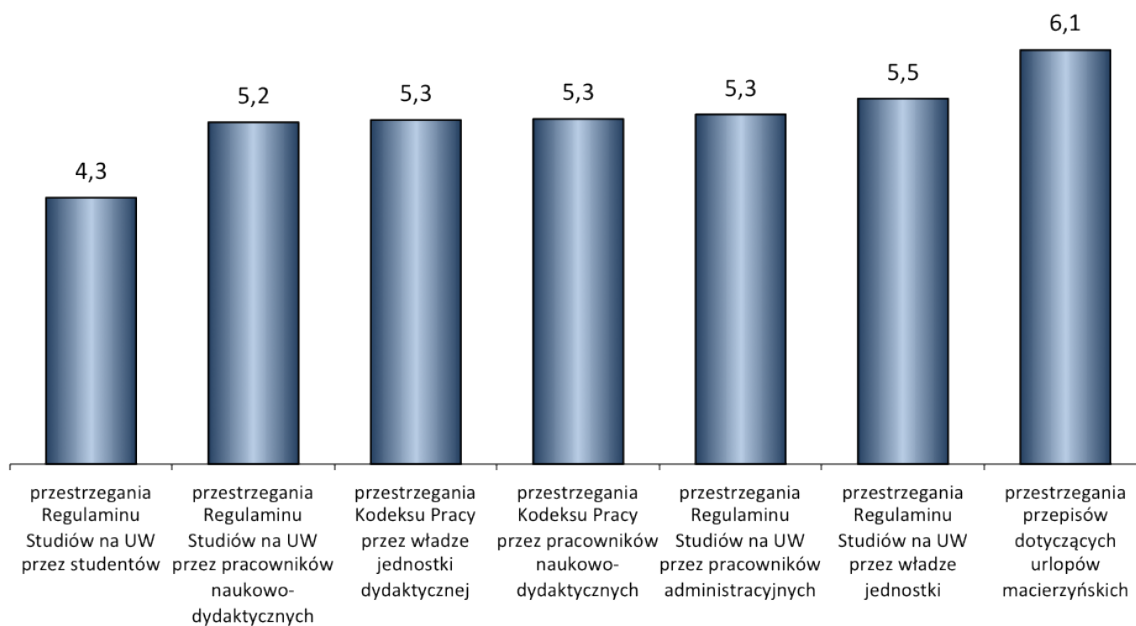
O ile nie dziwi, iż ponad połowa badanych nie potrafiła wypowiedzieć się na temat przestrzegania regulacji w przypadku udzielania urlopów macierzyńskich – w końcu część z nich to osoby, które o taki urlop nigdy nie zabiegały, to fakt, że duża część respondentów nie była w stanie wypowiedzieć się na temat tego, czy na uczelni nauczyciele akademicy przestrzegają Kodeksu Pracy (30%) lub czy władze jednostki dydaktycznej przestrzegają Regulamin Studiów (23%) wywołuje zaskoczenie. Można przypuszczać, iż tak wysoki procent nie udzielonych odpowiedzi na pytania o przestrzeganie prawa na uczelni świadczy o tym, że **duża część spośród pracowników dydaktyczno-naukowych nie orientuje się w regulacjach prawnych określających funkcjonowanie uczelni.**

Rysunek 4.5.1. Procent osób nie potrafiących ocenić czy na uczelni:



Ci badani, którzy wypowiedzieli się na temat przestrzegania prawa na UW przyznawali wysokie oceny. **Najbardziej sceptycznie nauczyciele akademicki ocenili przestrzeganie Regulaminu Studiów przez studentów.** Natomiast najwyżej zostało ocenione przestrzeganie regulacji odnoszących się do urlopów macierzyńskich.

Rysunek 4.5.2. Oceny* przestrzegania regulacji prawnych na uczelni



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

W świetle tych wyników należy uznać, że **nauczyciele akademicy nie dostrzegają nieprawidłowości w przestrzeganiu prawa przez poszczególne środowiska akademickie**. Uznają, że pracownicy uczelni - zarówno nauczyciele akademicy, pracownicy administracyjni, jak i ci piastujący funkcje we władzach jednostek dydaktycznych przestrzegają obowiązujących na uczelni przepisów.

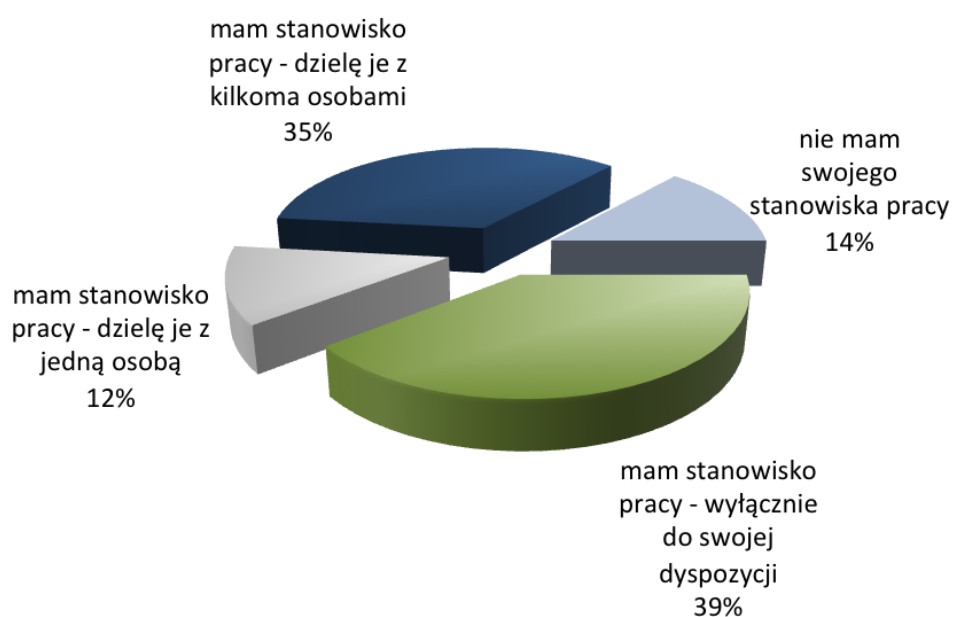
Szczegółowe analizy wykazały ponadto, że pewnym uwarunkowaniem ocen w przypadku: przestrzegania Regulaminu Studiów na UW przez władze jednostki, przestrzegania Kodeksu Pracy przez pracowników naukowo-dydaktycznych było zajmowane stanowisko (dane przedstawiono w aneksie tabela 4.5.1). Nieco gorzej powyższe aspekty przestrzegania prawa na uczelni ocenili asystenci, lektori i wykładowcy niż samodzielni pracownicy naukowci.

4.6 Stanowisko do samodzielnej pracy

Wśród wielu czynników decydujących o warunkach pracy do jednej z ważniejszych grup należą te charakteryzujące materialne wyposażenie stanowiska pracy. Pracownicy dydaktyczno-naukowci są dość nietypową kategorią pracowników, gdyż swoje obowiązki zawodowe wykonują w wielu różnych miejscach. Część swej pracy wykonują w salach wykładowych, część w bibliotekach, część czasu spędzają w laboratoriach a także pracują w swoich domach. Z tego powodu tak trudnym wyzwaniem jest podjęcie problematyki związanej z wyposażeniem stanowiska pracy nauczyciela akademickiego. W pierwszym ogólnouniwersyteckim badaniu nauczycieli akademickich i lektorów zostało zadane tylko jedno pytanie dotyczące stanowiska pracy. Respondentów spyaliśmy o to, czy posiadają stanowisko do samodzielnej pracy w macierzystej jednostce dydaktycznej.

Jak wynika z deklaracji badanych **stanowisko do samodzielnej pracy posiada przeważająca większość spośród nauczycieli akademickich**. Posiadanie stanowiska do samodzielnej pracy nie oznacza jednak, że jest ono zawsze dostępne. Wśród osób posiadających stanowisko do samodzielnej pracy ponad połowa stwierdziła, że zdarzały się sytuacje kiedy ich stanowiska pracy były zajęte przez innych pracowników.

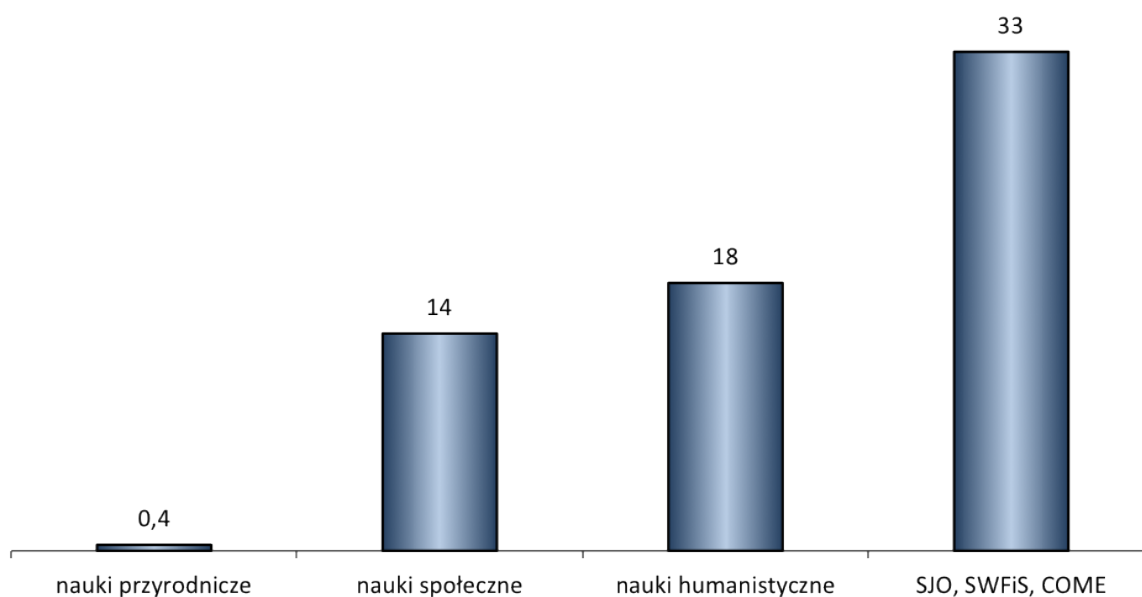
Rysunek 4.6.1. Rozkład odpowiedzi na pytanie czy ma w swojej jednostce stanowisko do samodzielnej pracy



Należy podkreślić, że znaczna grupa badanych (13%) stwierdziła, że we własnej jednostce dydaktycznej nie ma miejsca do samodzielnej pracy.

Wyniki szczegółowych analizy pokazują, że **fakt posiadania samodzielnego stanowiska pracy jest wyraźnie uwarunkowany poprzez dyscyplinę naukową. Na wydziałach nauk przyrodniczych własne stanowisko do samodzielnej pracy jest standardem.** Jak wynika z prezentowanych danych w zasadzie wszyscy pracownicy mają dostęp do stanowisk pracy (79% z nich deklaruje, że ma stanowisko pracy do własnej dyspozycji).

Rysunek 4.6.2. Procent nauczycieli akademickich nie posiadających własnych samodzielných stanowisk pracy w jednostce dydaktycznej wg dyscypliny naukowej



Natomiast w przypadku pracowników Szkoły Języków Obcych, Studium Wychowania Fizycznego i Sportu oraz COME co trzeci badany deklaruje, że nie posiada własnego stanowiska do samodzielnej pracy.

Uwarunkowaniem posiadania własnego stanowiska pracy okazało się także zajmowane stanowisko: **im niższe tym, gorszy był dostęp do stanowisk pracy** (dane w aneksie tabela 4.6.1). Przykładowo 1/3 osób z grupy asystentów, lektorów, wykładowców deklaruje posiadanie stanowiska pracy wyłącznie do własnej dyspozycji, podczas gdy w grupie samodzielnych pracowników naukowych zdecydowanie więcej, bo aż 54% respondentów twierdziło, że ma stanowisko do samodzielnej pracy wyłącznie do własnej dyspozycji.

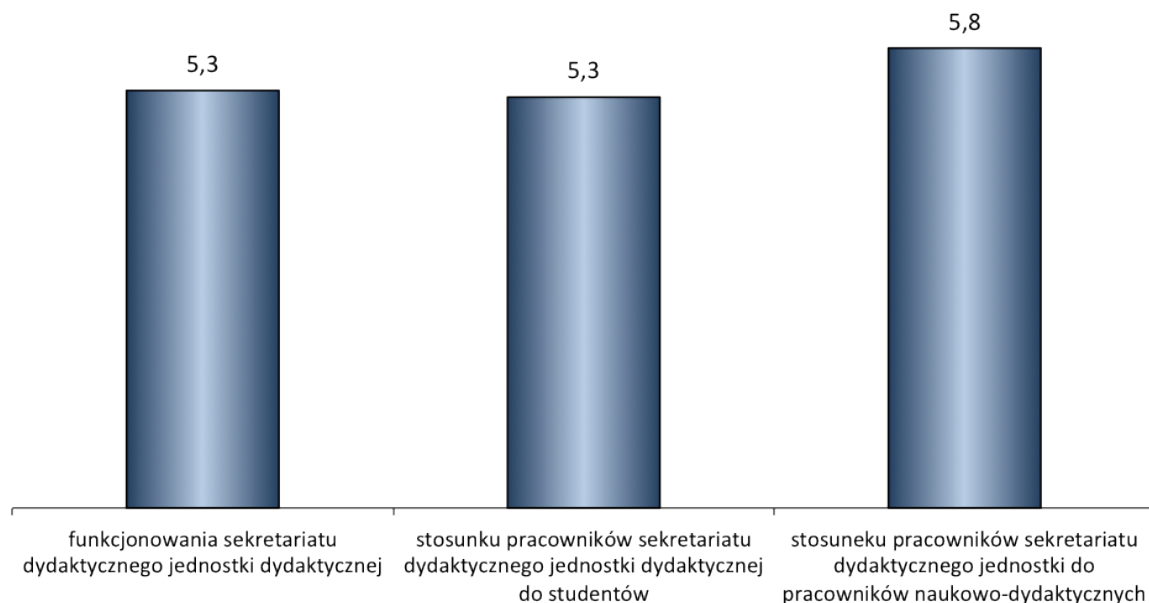
Ponadto wyniki badania uwiaryściły, że nauczyciele akademicki charakteryzujący się wysokim poziomem aktywności naukowej blisko dwa razy częściej niż ci mało aktywni naukowo posiadali stanowiska pracy do własnej dyspozycji (zob. aneks tabela 4.6.2). W świetle zebranego materiału nie możemy wypowiedzieć się o kierunku zależności - czy posiadanie własnego samodzielnego stanowiska pracy przekłada się na poziom aktywności naukowej, czy też wysoki poziom aktywności naukowej zapewnia pracownikom lepsze stanowiska pracy.

4.7 Praca sekretariatów dydaktycznych

Ważnym elementem funkcjonowania procesów kształcenia w jednostkach dydaktycznych jest bez wątpienia praca sekretariatów/dziekanatów dydaktycznych. Ponadto współpraca między pracownikami dydaktyczno-naukowymi a administracyjnymi jest również czynnikiem mającym wpływ na

postrzeganie warunków pracy na uczelni. Jak pokazują wyniki badania **nauczyciele akademicy pozytywnie ocenili różne aspekty pracy sekretariatów dydaktycznych w swoich macierzystych jednostkach dydaktycznych.**

Rysunek 4.7.1. Oceny* wybranych aspektów pracy sekretariatów w jednostce dydaktycznej



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „bardzo dobrze”

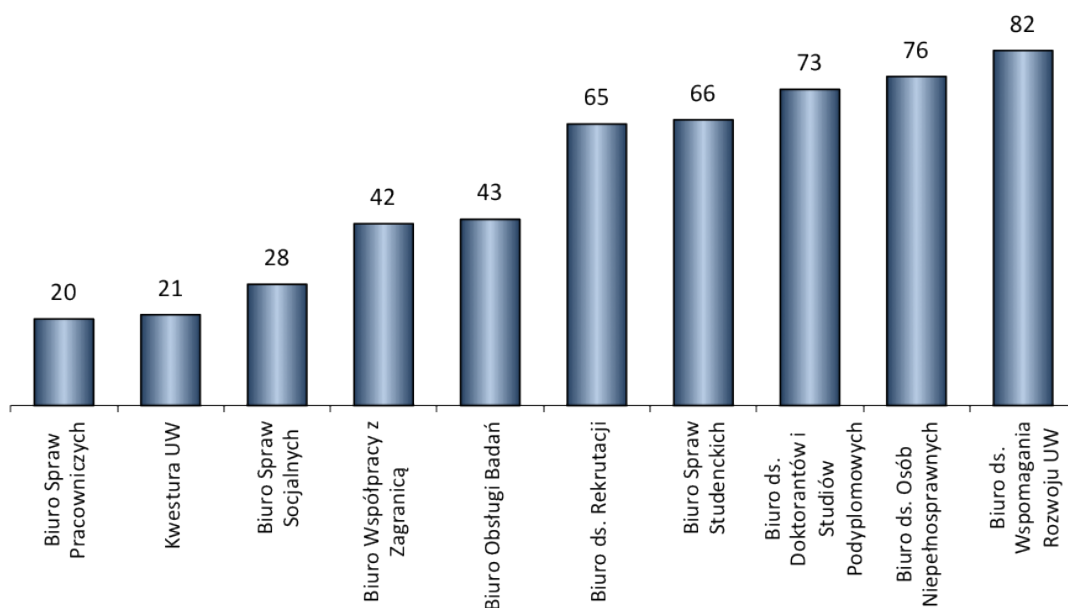
Jak uwidaczniają prezentowane powyżej wyniki analizy respondenci najwyżej ocenili nastawienie pracowników sekretariatów dydaktycznych do nauczycieli akademickich. W świetle tych danych można uznać, że **relacje między dwiema grupami pracowników – pracownikami administracyjnymi i pracownikami naukowo-dydaktycznymi w jednostkach dydaktycznych przebiegają prawidłowo.** Bardziej szczegółowe analizy, których wyniki zostały przedstawione w tablicy 4.7.1 ujawniają co prawda, że najwyższe oceny pracy sekretariatów przyznawali nauczyciele akademicy o najdłuższym stażu pracy na UW, jednak oceny wyrażane przez tych, o krótszym stażu pracy na uczelni były także stosunkowo wysokie.

4.8 Sprawność działania biur ogólnouniwersyteckich

Chociaż nauczyciele akademicy korzystają przede wszystkim ze wsparcia organizacyjnego w swoich macierzystych jednostkach, nie oznacza to jednak, że na tym kończy się wsparcie organizacyjne uczelni adresowane do nich. Pracownicy naukowo-dydaktyczni mogą także korzystać ze wsparcia wyspecjalizowanych, ogólnouczelnianych jednostek jakimi są biura ogólnouniwersyteckie. W trakcie pracy na uczelni nauczyciele akademicy powinni nabywać doświadczenia we współpracy z tymi wyspecjalizowanymi jednostkami. W badaniu interesowało nas to, w jaki sposób nauczyciele akademicy oceniają sprawność działania wybranych biur ogólnouniwersyteckich.

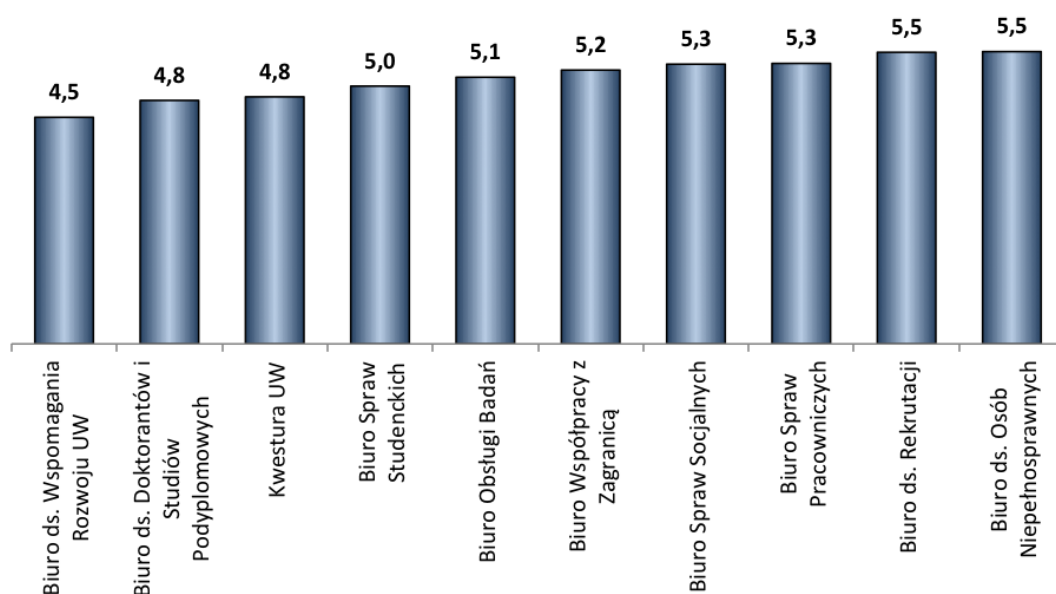
Omówienie tych wyników należy rozpocząć od tego, że bardzo duża część spośród objętych badaniem nauczycieli akademickich twierdziła, że nie jest w stanie ocenić sprawności działania poszczególnych biur, gdyż nie miała z nimi kontaktu. Jak się okazuje nawet w przypadku biur, z którymi każdy nauczyciel akademicki powinien mieć kontakt odsetek nie udzielonych odpowiedzi wyniósł ponad 20%.

Rysunek 4.8.1. Procent osób nie potrafiących ocenić sprawności działania wybranych biur ogólnouniwersyteckich



Tak wysoki odsetek nieudzielonych odpowiedzi na pytania o ocenę sprawności działania biur ogólnouniwersyteckich świadczy o tym, że **bardzo duża część z pracowników dydaktyczno-naukowych niewiele wie na temat działalności biur ogólnouniwersyteckich**. Oczywiście ta niewiedza decyduje o tym, że nauczyciele akademicki w ograniczonym stopniu będą korzystali z usług wyspecjalizowanych, ogólnouniwersyteckich jednostek. Przypuszczalnie oznacza to także, że do działań administracji ogólnouniwersyteckiej znaczna część pracowników naukowo-dydaktycznych będzie podchodzić z dużą dozą rezerwy.

Rysunek 4.8.2. Oceny* sprawności działania wybranych biur ogólnouniwersyteckich



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

W świetle zebranych danych należy uznać, że **sprawność działania biur ogólnouniwersyteckich została oceniona** - przez tych badanych, którzy mieli z nimi kontakt - **dość dobrze**. Najlepiej została oceniona sprawność działania Biura ds. Osób Niepełnosprawnych i Biura ds. Rekrutacji, najgorzej zaś badani ocenili sprawność działania Biura ds. Wspomagania Rozwoju.

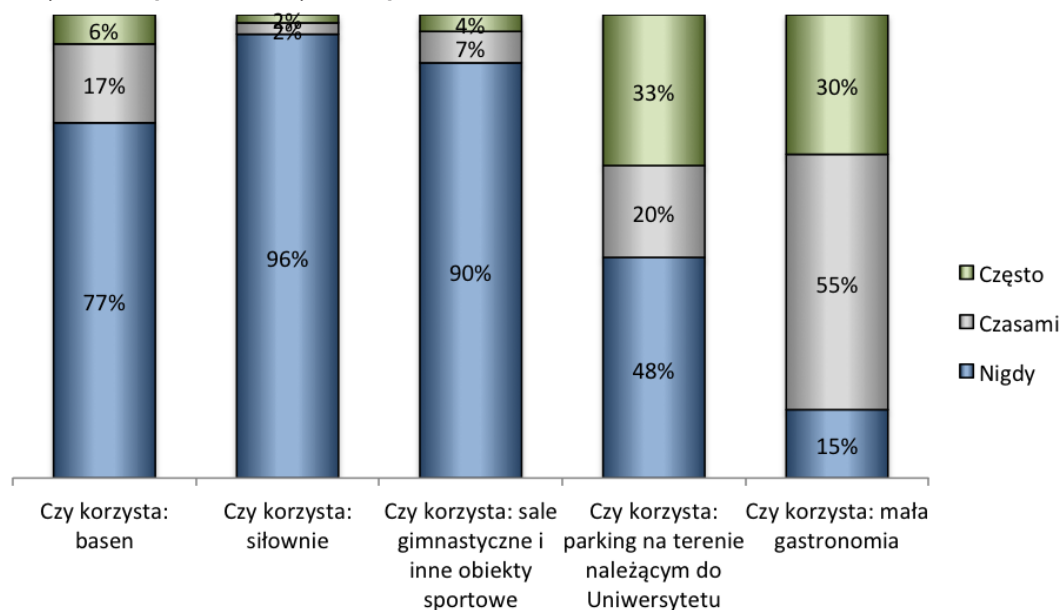
Szczegółowe analizy pokazały, że oceny sprawności działania biur ogólnouniwersyteckich w pewnym stopniu różnicuje długość stażu zatrudnienia na UW (dane przedstawiono w aneksie zob. tabela 4.8.1). Ogólna obserwowana prawidłowość wyraża się tym, że **pracownicy o krótszym stażu pracy na UW oceniali nieco gorzej sprawność działania biur ogólnouniwersyteckich niż osoby o dłuższym stażu pracy**.

Ponadto okazało się, że oceny sprawności pracy Kwestury pozostawały w ścisłych związkach z poziomem aktywności naukowej. Nauczyciele akademicy zaangażowani w działalność naukową znacznie niżej ocenili sprawność Kwestury – średnia ocena 4,2; niż ci o niskim poziomie aktywności naukowej – średnia ocen 5,2. Jak można sądzić wynik ten unaocznia problemy związane z obsługą finansową prowadzonych badań przez pojedynczych pracowników.

4.9 Korzystanie z udogodnień socjalnych

Uniwersytet Warszawski umożliwia swoim pracownikom korzystanie, nieodpłatne lub tylko częściowo odpłatnie, z infrastruktury uczelni. Część z tych usług ma charakter świadczeń socjalnych. W badaniu staraliśmy się oszacować częstość z jaką nauczyciele akademicy korzystają z tych udogodnień.

Rysunek 4.9. Rozkład odpowiedzi na pytanie o częstość korzystania z wybranych elementów infrastruktury uczelni przeznaczonych dla pracowników



Jak pokazują wyniki badania pracownicy naukowo-dydaktyczni w największym stopniu korzystają z usług małej gastronomii zlokalizowanej na terenie uczelni oraz z miejsc parkingowych. Dużo rzadziej wykorzystują możliwości korzystania z infrastruktury sportowej. Okazuje się zatem, że popularnością przede wszystkim cieszą się te udogodnienia, z których pracownicy mogą korzystać na co dzień, czyli wtedy kiedy przebywają na uczelni. Zaś z możliwości korzystania z infrastruktury sportowej na uczelni korzysta stosunkowo nieduża frakcja badanych.

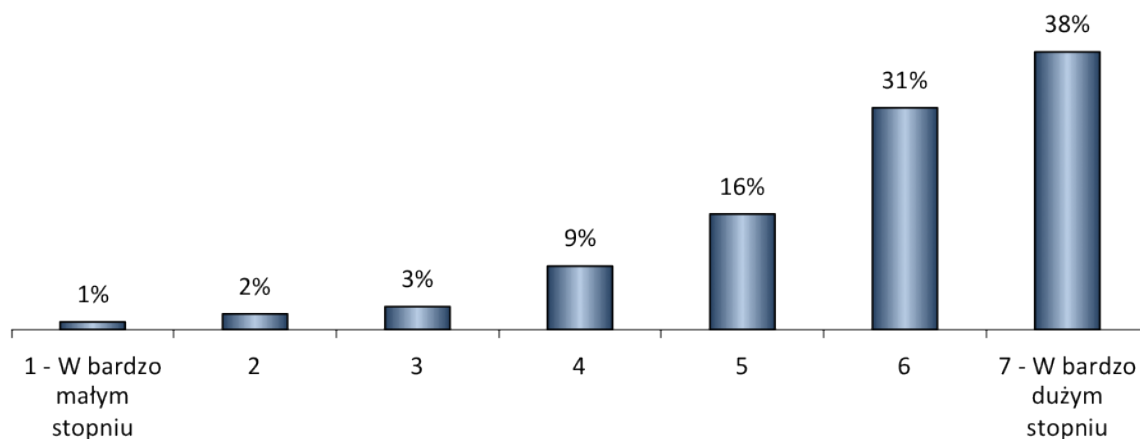
Przeprowadzone bardziej szczegółowe analizy nie ujawniły wyraźnych czynników, które stanowią uwarunkowania korzystania z udogodnień socjalnych dostępnych na naszej uczelni.

5. Zadowolenie z pracy na Uniwersytecie Warszawskim

5.1. Ogólne zadowolenie z pracy

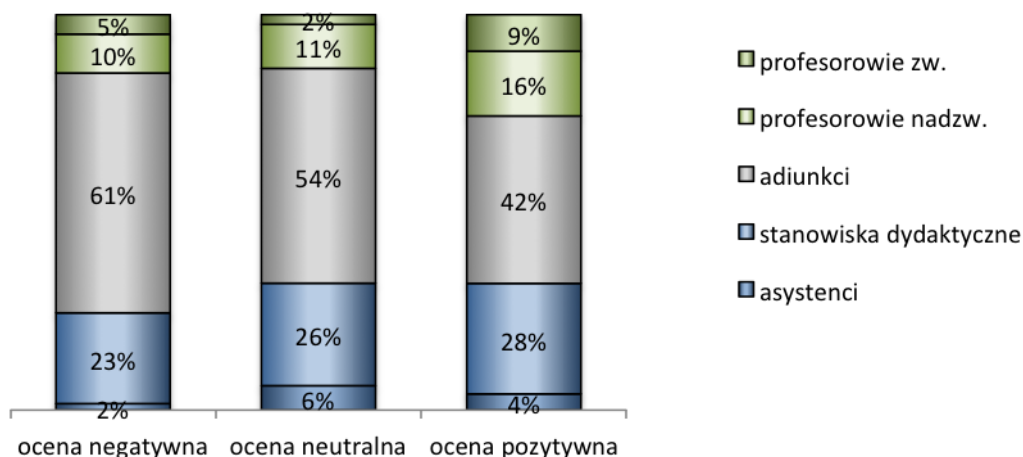
Można powiedzieć, że badani w przeważającej większości są zadowoleni z pracy na Uniwersytecie Warszawskim. Rysunek 5.1.1. przedstawia rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie, w którym byli proszeni o ocenę stopnia ogólnego zadowolenia z tego, że pracują na UW. Respondenci dokonywali swoich ocen na siedmiostopniowej skali. Aż 38% badanych wybrało najwyższy stopień na tej skali, oznaczający zadowolenie „w bardzo dużym stopniu”. Oceny pozytywne (5, 6 lub 7 w siedmiostopniowej skali) sformułowało łącznie 85% badanych. Oceny neutralne – niecałe 9%, a negatywne (1, 2 lub 3) prawie 7% respondentów. Jednostki organizacyjne uczelni w niewielkim stopniu różniły się między sobą w poziomie ogólnego zadowolenia z pracy; nie wyróżniały się również grupy jednostek reprezentujących podobne dyscypliny wiedzy (ogólny poziom zadowolenia z pracy na UW był podobny dla jednostek reprezentujących nauki humanistyczne, społeczne oraz ścisłe i przyrodnicze).

Rysunek 5.1.1. Rozkład odpowiedzi na pytanie o zadowolenie z pracy na UW

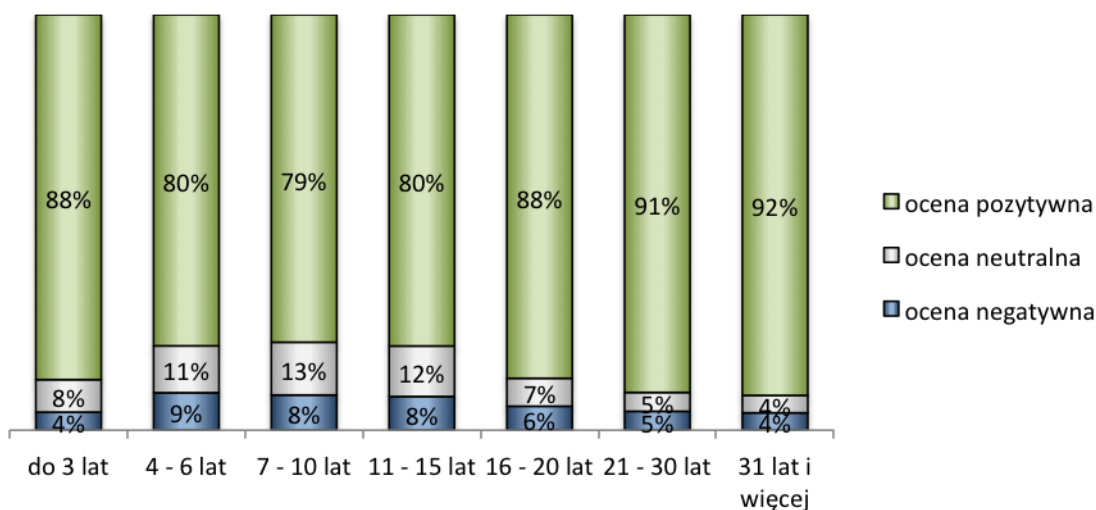


Można również zauważyć, że różnice w poziomie zadowolenia między nauczycielami akademickimi zajmującymi różne stanowiska w hierarchii uczelnianej są niewielkie (ilustruje to Rysunek 5.1.2). Najmniej opinii pozytywnych pojawiło się wśród adiunktów. Jak widać na rysunku 5.1.3, stosunkowo najwięcej ocen neutralnych i negatywnych formułowali nauczyciele akademicy ze średnim stażem pracy na UW (kilku- lub kilkunastoletnim). W tych grupach odsetek ocen pozytywnych był nieznacznie niższy, bliski 80%. Stosunkowo najbardziej zadowoleni z pracy na UW są nauczyciele akademicy zatrudnieni na UW najdłużej (tzn. ponad 30 lat). Wśród nich odsetek ocen pozytywnych zbliża się do 95%. Z zebranych danych wynika ponadto, że na poziom ogólnego zadowolenia z pracy na UW nie wpływa dodatkowa praca zarobkowa podejmowana poza uczelnią.

Rysunek 5.1.2. Zadowolenie z pracy na UW według grup stanowisk nauczycieli akademickich



Rysunek 5.1.3. Zadowolenie nauczycieli akademickich w grupach wyróżnionych ze względu na staż pracy na UW



5.2 Wady i zalety pracy na UW

5.2.1. Uwagi wstępne

Na zakończenie ankiety respondenci zostali poproszeni o wskazanie, w odpowiedzi na pytania otwarte, zalet i wad pracy na Uniwersytecie Warszawskim. Na wskazanie zalet zdecydowało się 231 osób (tzn. 22% badanych), wady wymieniło 467 osób (tzn. 45% badanych). W dalszej części raportu zostanie zaprezentowana analiza tych danych, która, inaczej niż wcześniejsze analizy prezentowane w niniejszym raporcie, ma charakter jakościowy. Jej podstawowym celem jest przedstawienie zróżnicowania treściowego udzielanych odpowiedzi, tzn. pokazanie pełnego spektrum odpowiedzi, jakie udzielali respondenci niezależnie od częstości występowania konkretnych wątków tematycznych. Do oceny rozpowszechnienia poglądów prezentowanych przez respondentów właściwsze są analizy odpowiedzi na pytania zamknięte z pierwszej części ankiety.

Na początku zostaną zaprezentowane zalety pracy na UW wskazywane przez ankietowanych, następnie wady i zastrzeżenia. Na koniec tego rozdziału, w ramach podsumowania zostaną przed-

stawione najważniejsze różnice poglądów, jakie można zauważyć w analizowanych odpowiedziach. Należy podkreślić, że poniżej omawiane są wyłącznie oceny respondentów. Celem badania ewaluacyjnego nie było potwierdzanie lub zaprzeczanie wymienianym przez nich uwagom dotyczącym pracy na UW. Cytaty z wypowiedzi respondentów zaznaczane są cudzysłowami.

5.2.2 Zalety pracy na UW

W tabeli 5.2.1 zostały przedstawione główne zalety pracy na UW, jakie można zrekonstruować na podstawie analizy odpowiedzi na pytania otwarte. Można zauważyć, że wśród wymienianych zalet pojawiają się zarówno te związane z pracą naukową jak i dydaktyczną. Wśród zalet wskazywane są zarówno czynniki osobiste, odnoszące się do indywidualnej satysfakcji, rozwoju osobistego, poczucia bezpieczeństwa, jak również czynniki społeczne czy kulturowe odnoszące się do prestiżu miejsca pracy, do pozytywnych cech środowiska akademickiego (kadry i studentów) lub poczucia uczestnictwa w kultywowaniu etosu akademickiego.

Tabela 5.2.2.1. Zalety pracy na UW

Swoboda wyboru tematu podejmowanych badań, realizacja własnych zainteresowań
Kreatywny charakter pracy, możliwość rozwoju osobistego
Dowolność w organizacji czasu pracy
Poczucie sprawczości
Kontakt ze studentami
Kontakt ze środowiskiem naukowym
Prestiż uniwersytetu
Stabilność zatrudnienia
Przywileje pracownicze, osłona socjalna
Kultywowanie etosu akademickiego, służba publiczna
Walory położenia kampusu

W odpowiedziach akcentujących swobodę wyboru tematyki badawczej zauważyć można wprost odniesienia do niekomercyjności badań prowadzonych na uczelni (badania które „można prowadzić w sposób wolny od relacji rynkowych”). Z wielu odpowiedzi wynika, że podstawowym kryterium wyboru tematów badawczych mogą być osobiste zainteresowania i „realizacja własnych pasji”. Wiąże się z tym ściśle druga kategoria wskazywanych zalet, akcentująca przede wszystkim możliwości rozwoju osobistego, jaką daje praca na UW. W kolejnej, pokrewnej, kategorii odpowiedzi znalazły się wszystkie zalety związane ze swobodą w organizacji czasu pracy. Respondenci wskazywali jako zaletę możliwość „dowolnego planowania obciążeń w ciągu tygodnia”, „możliwość pracy w domu”, „możliwość poświęcenia odpowiedniej części czasu rodzinie”, jak również „długi okres wolny od pracy podczas wakacji”. Wśród zalet pojawiały się ponadto odpowiedzi świadczące o poczuciu sprawczości, uczestnictwa w reformowaniu swojego miejsca pracy; odpowiedzi te dotyczyły przede wszystkim wpływu na sposób funkcjonowania własnej jednostki, a zwłaszcza na sprawy dydaktyczne i oceny dorobku pracowników.

Liczne odpowiedzi dotyczące pozytywnych aspektów kontaktu ze studentami lub z innymi pracownikami naukowymi wiązały się z silnym przekonaniem o elitarności Uniwersytetu Warszawskiego. Respondenci akcentowali, że jest to „atrakcyjne intelektualnie i towarzysko”, „bogate i zróżnicowane” „inspirujące” środowisko naukowe, „intelektualna elita, w której mogą uczestniczyć”. Oprócz tych czynników, odwołujących się do wysokiej jakości kadry i studentów, podnoszone były również

inne argumenty dotyczące prestiżu UW, m.in. pozycja uczelni w krajowych rankingach, uznanie środowiska akademickiego w Polsce i rozpoznawalność uczelni zagranicą, co, zdaniem niektórych respondentów, może przyczyniać się do większej łatwości w ubieganiu się o środki na badania naukowe. Wśród wypowiedzi opisujących pozytywne konsekwencje wysokiego prestiżu uczelni dla zatrudnionych tam osób znalazło się przekonanie, że „UW jest doskonałą marką na rynku prac dodatkowych, co pomaga nieźle zarabiać poza uczelnią”.

Jako zaleta pracy na UW wskazywana była również stabilność zatrudnienia, rozmaicie definiowana, nawet jako „ogromnie mała szansa na zwolnienie”. Oprócz tego, badani zaliczali do zalet możliwość korzystania z różnych przywilejów pracowniczych, np. ośrodków wczasowych uczelni i bazy sportowej, przede wszystkim basenu. Dla niektórych badanych UW jawi się w tym kontekście jako „instytucja opiekuńcza”.

Wśród zalet wskazywanych przez badanych były również odpowiedzi odwołujące się do etosu akademickiego. Niezależnie od sporu o definicję i części składowe tego etosu, należy zauważyć, że niektórzy badani znajdują sens pracy na uczelni jako „pracy dla Polski”, „pracy potrzebnej, od której wiele zależy” czy też jako „realizacji swojego życiowego powołania”.

Do zalet pracy na UW zaliczane były również walory położenia kampusu centralnego – nie tylko walory architektoniczne, ale również „atmosfera Krakowskiego Przedmieścia”.

5.2.3. Wady pracy na UW

W tabeli 5.3.1 zostały przedstawione główne wady pracy na UW, jakie można zrekonstruować na podstawie analizy odpowiedzi na pytania otwarte. Wymieniane wady należałoby jednak rozumieć nieco szerzej – jako zastrzeżenia pracowników wobec tego, co spotyka ich w pracy naukowo-dydaktycznej. Widać wyraźnie, że wady pracy na UW wykraczają poza tradycyjną, indywidualistyczną perspektywę „warunków pracy i płacy”.

Tabela 5.2.3.1. Wady pracy na UW

Nieracjonalna organizacja, rozproszone podejmowanie decyzji, biurokratyzacja
Odchodzenie od tradycyjnego modelu uniwersytetu, umasowienie, komercjalizacja
Fasadowość programów modernizacyjnych
Niski prestiż zagranicą
Brak wsparcia administracyjnego i technicznego przy prowadzeniu projektów badawczych
Złe relacje między ludźmi, brak pracy zespołowej
Widoczne w otoczeniu: brak zaangażowania w pracę, brak profesjonalizmu
Tolerancja dla wieloletowości
Zbyt mała konkurencja między pracownikami, brak sprawiedliwego systemu motywacyjnego
Zbyt silna presja na wyniki, ilościowe kryteria oceny dorobku naukowego
Zbyt niskie wymagania na kolejnych stopniach awansu naukowego
Zbyt wysokie pensum, liczne obciążenia pozadydaktyczne
Niskie zarobki
Złe warunki lokalowe
Utrudniony lub niemożliwy dostęp do sprzętu i literatury
Niski poziom kształcenia, obniżający się poziom studentów
Brak spójnej wizji dydaktyki w nowych warunkach (m.in. Procesu Bolońskiego)

W wielu odpowiedziach można zauważyć troskę o stan całej uczelni. Wymieniane w ankietach zastrzeżenia dotyczą przede wszystkim funkcjonowania uczelni, choć część z nich (jak np. niskie zarobki, niewystarczające środki na finansowanie badań) ma swoje źródła systemowe. Sytuacja na UW jest tylko przykładem pewnych ogólniejszych problemów dotyczących sektora nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce.

Badani wskazujący jako wady pracy na UW rozmaite problemy z zakresu organizacji i zarządzania uczelnią krytykują z jednej strony nieefektywność kolegialnego modelu podejmowania decyzji, który obowiązuje w większości jednostek uczelnianych. Z drugiej strony pojawiają się głosy dotyczące „nadmiernej biurokratyzacji” i „przerostu administracji”. Pojawiały się wypowiedzi krytykujące decentralizację UW, a przede wszystkim nadmierne, zdaniem części respondentów, zróżnicowanie sposobu funkcjonowania różnych wydziałów. Niektóre wydziały jawią się jako „reformatorskie” a niektóre jako „skostniałe”, „rodem z PRL-u”. Pojawiała się krytyka autonomii dużych jednostek: „UW przypomina konfederację koledżów bardziej niż spójną uczelnię”. Dla niektórych respondentów wadą pracy na UW jest anonimowość, uczelnia nazywana jest „molochem”.

Część respondentów wśród wad pracy na UW wymieniała „niejasność misji uniwersyteckiej”. Dla niektórych z kolei zupełnie jasne wydaje się „odchodzenie od europejskiego modelu uniwersytetu” objawiające się przede wszystkim umasowieniem studiów, ich komercjalizacją i „zastępowaniem akademickiej dysputy przez szkolnictwo zawodowe”. Zapewne w kontekście wprowadzenia rządowych reform nauki i szkolnictwa wyższego część badanych krytykowała „coraz większe ograniczanie autonomii UW przez Ministerstwo” podając za przykład wymogi związane z wprowadzaniem Procesu Bolońskiego. W opozycji do powyższych sądów pojawiały się jednak opinie wskazujące na „fasadowość programów modernizacyjnych”, tzn. sytuację, w której ze względu na „silną zachowawczość i konserwatyzm środowiska naukowo-dydaktycznego i administracji” na UW zachodzą przede wszystkim zmiany pozorne, które wcale nie służą poprawie jakości kształcenia na UW.

Respondenci pilotujący projekty badawcze, zwłaszcza te realizowane w konsorcjach i finansowanych ze środków zewnętrznych, wskazywali na problem niskiego prestiżu UW za granicą, „świadomość dystansu wobec zagranicznych uczelni”, co ich zdaniem może stwarzać problemy w poszukiwaniu partnerów i w staraniach o duże granty. Również „problemy z administracyjną obsługą grantów” zostały zaliczone do wad pracy na uczelni. Wśród odpowiedzi pojawiły się opinie o „braku dobrego systemu informowania o grantach i stypendiach”, o „braku zaplecza wspierającego przygotowanie grantów”, „braku pomocy personelu technicznego”, jak również o kłopotliwych kontaktach z kwesturą, które „zniechęcają do ubiegania się o środki z programów UE”.

Wśród wymienianych wad pracy na UW pojawiały się również odpowiedzi dotyczące złych relacji pomiędzy pracownikami. Poza negatywnymi ocenami środowiska naukowego konkretnych jednostek dydaktycznych (jedna z bardziej skrajnych opinii: „mierne intelektualnie i zawistne środowisko”), pojawiały się zastrzeżenia dotyczące „braku pracy zespołowej”, „braku integracji społeczności pracowników jednostki”, co może świadczyć o swoistym zatomizowaniu kadry naukowo-dydaktycznej w niektórych jednostkach.

Niektórzy badani jako wadę pracy na UW wskazywali „brak zaangażowania kolegów w pracę na uniwersytecie” krytykując nie tylko „nadmierną tolerancję wieloetatowości” czy fakt, że „każdy pracuje jeszcze gdzieś”, ale również cechy niezależne od ewentualnego dodatkowego zatrudnienia: „marazm części współpracowników” i „brak profesjonalizmu wśród władz i nauczycieli”.

Kolejne wyodrębnione kategorie odpowiedzi również dotyczyły relacji między pracownikami. Część respondentów wśród wad pracy na UW wskazywała na „zbyt małą konkurencję między pracownikami” (można się domyślać, że chodzi o konkurencję w zakresie dorobku naukowego), „za mało instrumentów mobilizujących do aktywności badawczej” lub też skarżyła się na „brak spr-

wiedliwego systemu motywacyjnego”, „brak mechanizmów sprawdzania jakości pracy”. Pojawiła się opinia, że system selekcji najlepszych pracowników nie działa, bo „dobrzy fachowcy są doceniani, ale słabi nie są eliminowani” czy też opinia, że „zbyt długie umowy utrudniają możliwość rotacji pracowników o niskich osiągnięciach naukowych czy dydaktycznych”. Wśród wad pracy na uczelni wskazywana była również „zbyt duża łatwość uzyskania stopni naukowych – począwszy od magistra do habilitacji”. Wyraźnie widać, że jest wśród nauczycieli akademickich grupa silnie artykułująca potrzebę zwiększonej konkurencji, nawet kosztem bezpieczeństwa zatrudnienia, wskazywanego przez niektórych pracowników jako jedna z zalet pracy na uczelni.

Niejako w opozycji do powyższej kategorii opinii wyrażane były zastrzeżenia wobec „nieustannej presji na wyniki”, „wygórowanych wymagań”, do których zaliczone zostały publikacje w czasopiśmie z tzw. Listy Filadelfijskiej. Dla części pracowników, reprezentujących zarówno nauki humanistyczne, społeczne jak też ścisłe i eksperymentalne, oczekiwania dotyczące takich publikacji są „nierealistyczne”, wadą jest „niedocenywanie polskich publikacji”. Z analizy odpowiedzi badanych wynika, że istnieje grupa nauczycieli akademickich krytykujących przede wszystkim „ilościowe kryteria rozliczania dorobku naukowo-dydaktycznego”.

Kwestia zbyt niskich zarobków nauczycieli akademickich była szczególnie zauważalna w odpowiedziach badanych. W niektórych ankietach niskie zarobki były wskazywane jako jedyna wada pracy na UW. W skrajnych wypadkach respondenci wpisywali tę wadę nawet trzykrotnie dla podkreślenia jej znaczenia. Część respondentów umieszczała problem z niskimi zarobkami w kontekście prestiżu uczelni („niezasłużenie do prestiżu uczelni – niskie zarobki”, „w znacznie niższej klasyfikowanych uczelniach płace są wyższe”), wieloletowości („niskie zarobki, które zmuszają do poszukiwania dodatkowej pracy”), a także w kontekście innych rodzajów pracy, które można podjąć w Warszawie czy też obaw o wysokość przyszłej emerytury.

Obok krytyki zbyt niskich zarobków pojawiła się również krytyka zbyt wysokich pensji dydaktycznych, a także obciążeń pozadydaktycznych, głównie tych związanych z uczestnictwem w zarządzaniu jednostkami uczelnianymi (jedna z bardziej jaskrawych wypowiedzi: „marnowanie czasu na pracę w różnych komisjach wydziałowych, Radzie Wydziału”). Pojawiały się też wypowiedzi wskazujące, że na pracowników naukowo-dydaktycznych spada w ostatnim czasie „coraz więcej obciążeń, które powinny być przejmowane przez personel techniczny”, a także wskazujące, że istotną wadą jest „horror nagłych obowiązków z nieludzkimi terminami wykonania”.

Do wad pracy na UW część respondentów zaliczyła złe warunki lokalowe, opisywane jako „ciasnota”, „brak cichego własnego kąta do pracy, choćby biurka” lub po prostu „brak odpowiedniego miejsca pracy”. Pojawiło się również zastrzeżenie wskazujące, że biorąc pod uwagę warunki lokalowe „administracja ma się znacznie lepiej niż wykładowcy”. Do wad związanych z niesatysfakcjonującą bazą materialną uczelni zaliczyć można również sygnalizowany przez część badanych utrudniony dostęp do literatury fachowej, słabe wyposażenie sal dydaktycznych, niewystarczający dostęp do specjalistycznego oprogramowania, a także brak stołówki, przedszkola i żłobka dla dzieci pracowników oraz trudności z miejscami do parkowania (na kampusie centralnym).

Dwie ostatnie kategorie zastrzeżeń prezentowane w tab. 5.2. dotyczą w sposób szczególny dydaktyki. Część respondentów uważa, że wadą pracy na UW jest „niski poziom kształcenia”, zwykle negatywnej ocenie jakości kształcenia towarzyszy porównanie z wyższym – zdaniem badanych – poziomem w przeszłości. Niektórzy badani w swoich odpowiedziach twierdzili dość jednoznacznie, że źródłem problemów jest przyjmowanie zbyt dużej liczby studentów, zwłaszcza w sytuacji, gdy ci są „nieprzygotowani do studiów za sprawą nowej matury i zniesienia egzaminów wstępnych”. W tym kontekście pojawiały się również głosy krytyczne wobec Procesu Bolońskiego (za wadę pracy na UW została uznana „obserwacja psucia dydaktyki Procesem Bolońskim”). Zdaniem innej grupy bada-

nych problemy z jakością dydaktyki są spowodowane „brakiem jasnej, centralnej wizji powiązania jakości dydaktyki z badaniami naukowymi”, „brakiem ogólnej koncepcji dotyczącej dydaktyki”, afirmacją reguły „każdy sobie” przy planowaniu zajęć oferowanych studentom lub też „brakiem otwartości na nowe potrzeby nowych studentów”. Pojawiły się wypowiedzi pracowników, którzy uważają, że „nie docenia się wkładu dydaktycznego pracowników”.

5.4. Kwestie kontrowersyjne

Analiza odpowiedzi respondentów pozwala na zidentyfikowanie kilku kwestii kontrowersyjnych, tzn. takich w których ankietowani nauczyciele akademicki zajmowali wyjątkowo zróżnicowane a nawet sprzeczne ze sobą stanowiska. Wydaje się, że znaczenie dla wewnątrzuczelnianej dyskusji dotyczącej kierunków rozwoju UW mają nie tylko kwestie popularne, podnoszone często, co do których zwykle panuje konsens we wspólnocie akademickiej, ale również takie, co do których różni pracownicy uczelni się nie zgadzają. Poniżej, w ramach podsumowania, próbujemy zdiagnozować takie właśnie kwestie.

Po pierwsze, zauważalne jest napięcie między poczuciem akademickiej wolności (zwłaszcza swobody podejmowania tematów badawczych) a przekonaniem o braku konsekwentnie realizowanych programów badawczych w poszczególnych jednostkach, przekonaniem o braku spójnej wizji dydaktyki lub poczuciem, że wśród nauczycieli akademickich szwankuje praca zespołowa. Dyskusyjny jest zatem stopień indywidualnej swobody nauczycieli akademickich i możliwości jej ewentualnego ograniczenia przez większą koordynację i kontrolę pracy naukowej.

Po drugie, można zaobserwować napięcie między akcentowanym przez niektórych respondentów bezpieczeństwem zatrudnienia na uczelni a przekonaniem innych, że na UW jest zbyt mało konkurencji między badaczami, że efekty pracy naukowo-dydaktycznej (lub ich brak) stosunkowo słabo przekładają się na politykę zatrudnienia (jedna ze skrajnych wypowiedzi: „trzeba się postarać żeby wylecieć”). Dyskusyjna jest zatem kwestia, jak pogodzić oczekiwanie stabilności zatrudnienia z oczekiwaniem, żeby polityka zatrudnienia była bardziej mobilizująca.

Po trzecie, widoczne jest napięcie między tym, co jedni określają jako „konieczność dorabiania” ze względu na wyjątkowo niskie zarobki, a inni jako „tolerowaną wieloletowość” złą dla jakości pracy naukowej i dydaktycznej. Dyskusyjna jest zatem kwestia, jak pogodzić niezaspokojone oczekiwania płacowe pracowników z oczekiwaniem skupienia się na pracy akademickiej w jednej tylko uczelni.

Po czwarte, zauważalne jest napięcie między docenianiem autonomii uniwersytetu i wolności akademickiej a krytyką kolektywnego podejmowania decyzji przez władze uczelnianej jednostek. Dyskusyjna wydaje się zatem rola, jaką mają odgrywać nauczyciele akademicki w zarządzaniu uczelnią i forma w jakiej władza na uczelni ma być sprawowana.

Po piąte wreszcie, można dostrzec napięcie między wyrażanym przez niektórych przekonaniem o obniżającym się poziomie studentów i kandydatów na studia a wyrażanym przez innych respondentów przekonaniem o braku otwarcia UW na nowe potrzeby edukacyjne, z jakimi przychodzą nowe roczniki studentów. W tym drugim stanowisku zawarte jest przekonanie, że nie można mówić o obniżającym się poziomie studentów i kandydatów na studia, bo nie można do nich stosować tych samych co kiedyś kryteriów oceny. Tematem do dyskusji wydaje się w tym przypadku kwestia adaptacji uczelnianej dydaktyki do zmieniającego się otoczenia i nowych potrzeb kandydatów.

6. Wyniki badania jakościowego

6.1. Wstęp – o metodologii badania i doborze respondentów

Badanie zostało przeprowadzone metodą bezpośredniego wywiadu pogłębionego. Scenariusz wywiadu stanowi załącznik do niniejszego raportu. Wywiady były prowadzone przez doktorantki z Instytutu Socjologii UW, z Zakładu Statystyki i Socjologii Matematycznej. Wszystkie wywiady zostały przeprowadzone w czerwcu 2010 r., w czasie trwania sesji egzaminacyjnej lub tuż po jej zakończeniu. Zrealizowano 19 wywiadów. Wywiady były nagrywane na dyktafon a następnie spisywane.

Respondenci zostali wybrani metodą doboru celowego, przy uwzględnieniu kilku kryteriów:

- 1. Stopień naukowy.** Przyjęto założenie, że w grupie badanej powinno być nie mniej niż 6 i nie więcej niż 9 profesorów lub doktorów habilitowanych. Zbadano 7 profesorów, pozostali respondenci byli doktorami na stanowisku adiunktów.
- 2. Płeć.** Zbadano 8 kobiet i 10 mężczyzn, co było zgodne z przyjętymi założeniami.
- 3. Wydział.** Wybór wydziału/jednostki dydaktycznej (a co za tym idzie dyscypliny naukowej) reprezentowanej przez respondentów, nastąpił w wyniku skrzyżowania dwóch kryteriów: a) przynależności do nauk przyrodniczych i ścisłych lub do nauk społecznych i humanistycznych i b) łatwości znalezienia dodatkowego zatrudnienia¹ („dorobienia”) poza UW, ale zgodnego z posiadanym wykształceniem. Jednostki, z których zostali dobrani respondenci przedstawia poniższa tabela:

Tabela 6.1.1. Kryteria doboru oraz jednostki, z których wybierano respondentów do badania jakościowego

	nauki przyrodnicze i ścisłe	nauki humanistyczne i społeczne
duże możliwości dorabiania poza UW	Informatyka; Geologia Chemia	Prawo Ekonomia
małe możliwości dorabiania poza UW	Chemia; Matematyka; Geografia	Pedagogika Filozofia Filologia romańska

Przedmiotem niniejszego badania był Uniwersytet Warszawski jako pracodawca i jako miejsce, w którym uczy się studentów. Osoby, z którymi przeprowadzano wywiady można potraktować jako swego rodzaju „okna”, przez które ten przedmiot badania był oglądany.

Rozdział ten składa się z trzech zasadniczych części, które odpowiadają trzem najważniejszym aspektom postrzegania Uniwersytetu przez naszych respondentów, i podsumowania. Część 1 po-

¹ Ocena „łatwości” i „trudności” znalezienia dodatkowego zatrudnienia jest oczywiście bardzo powierzchniowa. Zawsze możliwości dodatkowej pracy zależą od wielu czynników – w tym czysto indywidualnych, osobowościowych – i dyscyplina naukowa nie musi być przy tym najważniejszym czynnikiem. Tym nie mniej, zdaniem zespołu badawczego, dostępność dodatkowej pracy mogła istotnie wpłynąć na opinie dotyczące warunków pracy na Uniwersytecie.

kazuje UW jako organizację, w której się pracuje, miejsce pracy, część 2 ukazuje społeczność pracowników UW, a część 3 opisuje podstawową funkcję UW, jaką jest uczenie studentów. Prezentacja wyników badania zakończona jest rozdziałem zawierającym podsumowanie głównych wniosków wynikających z badania.

6.2. Uniwersytet jako pracodawca

Uniwersytet Warszawski jest miejscem pracy cenionym przez pracowników naukowo-dydaktycznych, mimo, że dostrzegają oni również dość liczne jego wady. Mimo znacznego zróżnicowania zarówno dyscyplin naukowych, w ramach których pracują uniwersyteccy naukowcy, jak i panujących na wydziałach warunków pracy (nowe budynki sąsiadują z kiepsko utrzymanymi „zabytkami”), uderza ogromne podobieństwo obrazów uniwersytetu rysowanych przez osoby badane, niezależnie od tego, czy reprezentowały one nauki przyrodnicze, ścisłe, czy humanistyczne, bogate czy biedniejsze wydziały, mniejsze czy większe jednostki dydaktyczne.

Podstawowymi zaletami pracy na Uniwersytecie są:

- możliwość pracy naukowej, która pozwala na realizację własnych pasji i zaspokojenie ciekawości badawczej,
- duża samodzielność, autonomia, zarówno w wyznaczaniu sobie zadań i celów pracy, jak i w kształtowaniu godzin pracy,
- relacje międzyludzkie – możliwość otrzymania pomocy i wsparcia w pracy naukowej i dydaktycznej, a często także w życiu prywatnym.

Poniżej krótka charakterystyka tych elementów pracy na UW, które odpowiadały za generalny pozytywny obraz Uniwersytetu, który wyłaniał się z wypowiedzi badanych przez nas naukowców.

6.2.1. Praca naukowa jako pasja

Niemal wszyscy respondenci opisywali swoją pracę na uniwersytecie jako realizację jakiegoś dawnego marzenia o rozwoju intelektualnym (to częściej przedstawiciele nauk humanistycznych) lub jako zaspokojenie ciekawości świata (na ogół przedstawiciele nauk przyrodniczych). Język, którym posługiwali się badani gdy opowiadali o swojej drodze na uniwersytet wskazywał, że nie jest to poza, ale realna postawa: używali wielu przymiotników wyrażających silne pozytywne emocje (np.: *bardzo lubię dydaktykę. To jest kapitalne!*).

Poza tym na uniwersytecie robi się rzeczy ważne, takie, które pracownika naprawdę interesują, a nie rzeczy, które są zaspokojeniem mniej lub bardziej absurdalnych wymagań szefa. Jeden z respondentów ujął to w taki sposób:

[W innej pracy trzeba] ...coś wdrożyć o trzeciej w nocy, albo słuchanie się szefa, albo robienie głupot strasznych. Nie można tego wykluczyć, że jak się pójdzie do pracy, to robi się głupoty. Nie każdy tak ma, ale bardzo często się to zdarza i trudno. Ja myślę, że fajna jest praca na uczelni. [informatyka]

Nigdy nie żałowałam, że wybrałam taki zawód. Praca jest bardzo ciekawa i różnorodna. Nie można się tutaj znudzić. Jest i praca w terenie, i praca dydaktyczna, i praca naukowa, i za biurkiem, i przy komputerze, i w laboratorium, samodzielna. Także naprawdę wiele jest tutaj możliwości. Jeżeli ktoś lubi takie urozmaicenie, to daje to ogromny rozwój intelektualny, naukowy, osobowości. [geologia]

Praca na uniwersytecie jest rodzajem powołania, misji, czy służby. Było to szczególnie wyraźne w wypowiedziach starszych (wiekiem i stopniem naukowym) pracowników, którzy mieli poczucie,

że ich wiedza i pozycja pozwalają im na kreowanie wzorców, dyktowanie kultury wysokiej. Poczucie przynależności do takiej „grupy etosowej” wyraźnie jest źródłem satysfakcji.

Musimy na uniwersytecie wszystko robić, od Indii po jakieś języki afrykańskie. Wszystko musimy robić, wszystko musi być kontynuowane, rozwijane. Jeśli uniwersytet nie będzie się rozwijał i będzie jakaś stagnacja, to koniec z nami. [romanistyka]

Bardzo lubię dydaktykę. To jest kapitalne! Przychodzi kilku studentów, którzy nie znają przedmiotu. Nawiązują współpracę (...), a kiedy już kończą, to jesteśmy dobrymi znajomymi [geografia]

Podkreślano wielokrotnie, że praca na uniwersytecie – czy to naukowa, czy dydaktyczna – nie jest taka sama, jak praca w „zwykłym” zakładzie, czy przedsiębiorstwie. Przede wszystkim wymaga nieprzeciętnego zaangażowania intelektualnego, któremu nie można postawić granic – trudno jest myśleć o pracy do jakiejś godziny, a potem przestać. Zatem zaangażowanie w pracę naukową – niezależnie od dziedziny – jest zaangażowaniem znacznie wykraczającym poza normalny 8-godzinny dzień pracy.

Traktowanie pracy na uniwersytecie jako uczestnictwa w pewnego rodzaju grupie etosowej powoduje, że pracownicy naukowci UW mają na ogół niskie oczekiwania od uniwersytetu, jako pracodawcy. Są zadowoleni, że mają przestrzeń dla realizacji własnych pasji, że mogą robić to, co lubią. Wszystko inne są skłonni „wybaczyć”. Nawet dość oczywista kwestia niskich zarobków nie pojawiała się zbyt często w wypowiedziach badanych, jest to bowiem sprawa tak oczywista, że się już o tym nie wspomina.

Warto zwrócić uwagę, że traktowanie swojej działalności zawodowej w kategoriach „duchowych”, jako misji, a nie czysto profesjonalnych, jako realizacji kontraktu między pracodawcą a pracobiorcą ma – obok pozytywów – również strony negatywne. Należą do nich przede wszystkim problemy z dyscypliną pracy oraz z egzekwowaniem jednolitych standardów pracy.

„Misję” każdy ma prawo rozumieć po swojemu i sam wyznaczać poziom swojego zaangażowania w jej realizację. Kontrakt jest sformalizowanym dokumentem, w którym zapisane są pewne działania i procedury oraz konsekwencje ich niewykonania. Jeśli pracownicy realizują swoją misję, trudno o postawienie wspólnych celów, opracowanie jakiejś strategii rozwoju. To zagadnienie wiąże się z drugim ważnym elementem obrazu uniwersytetu w oczach jego pracowników: samodzielności i autonomii w pracy.

6.2.2. Samodzielność i autonomia w pracy

Zarówno praca naukowa, jak i (przynajmniej w pewnym stopniu) praca dydaktyczna, jest działalnością twórczą, która nie jest możliwa bez wolności. Wypowiedzi badanych osób wskazywały, że ten element jest niezwykle dla nich ważny. Dla niektórych – wręcz kluczowy i przesądzający o kontynuowaniu pracy na uniwersytecie mimo dostrzegania różnych jej minusów.

(...) na uniwersytecie ja jestem dosyć przyzwyczajona do takiej swobody polegającej na tym, że ja tę pracę, którą mam do wykonania to mogę tak naprawdę wykonać gdzie bądź. (...) Jeśli chodzi o pracę naukową, to u nas panuje tak duża swoboda, że w zasadzie nie ma na co narzekać... naprawdę. Można robić cokolwiek. Jasne, że jest jakaś sprawozdawczość i tak dalej, ale to jest potrzebne (...), to szanowne szefostwo się z tym użera, a nade mną nikt się specjalnie nie pastwi i mogę sobie robić co chcę. [fizyka]

Niezależność, autonomia pracy na UW ma dwa aspekty: jeden to wolność prowadzenia badań naukowych, wyboru tematów, którymi pracownicy chcą się zajmować, a drugi – to możliwość kształtowania swoich godzin pracy. Ten drugi aspekt w większym stopniu dotyczy pracy dydaktycznej niż naukowej.

Swoboda w ustalaniu godzin pracy rzecz, która różnie wygląda na różnych wydziałach, ale wydaje się, że wszędzie pracownicy mają znaczny wpływ na to, kiedy prowadzą zajęcia. Jeśli chodzi o pracę naukową, to swobodne ustalanie godzin tej pracy zależy przede wszystkim od dyscypliny naukowej, w ramach której prowadzona jest praca.

Matematykowi wystarczy kartka i ołówek, ewentualnie biblioteka. Przedstawicielom nauk humanistycznych również na ogół wystarczy biblioteka i możliwość pisania, ale już chemik, biolog czy fizyk potrzebuje (przynajmniej od czasu do czasu) dobrze wyposażonego laboratorium. Niektóre badania wymagają pracy w terenie. Wszystko to – sprzęt laboratoryjny i wyjazdy w teren – wymaga pieniędzy.

Wydaje się, że problem laboratoriów i ich wyposażenia został na uniwersytecie w znacznym stopniu rozwiązany. Przedstawiciele nauk przyrodniczych, zarówno ci badani w ramach niniejszego projektu, jak również prywatnie znani zespołowi badawczemu, są dość zgodni w tym, że mają dostęp praktycznie do wszystkich potrzebnych urządzeń i że Uniwersytet Warszawski nie ma się czego wstydzić pod względem wyposażenia laboratoriów.

Ze swobodą pracy na uniwersytecie wiążą się jednak pewne ważne aspekty negatywne. Jedna z respondentek sformułowała to w następujący sposób:

Autonomia – to jest dobre, ale dla ludzi o ogromnej wewnętrznej dyscyplinie. Jeśli ludzie nie mają wewnętrznej dyscypliny, to po prostu odrobi 210 godzin i jest wolny. [pedagogika]

Ja jestem w ogóle zadowolona z mojej pracy. Ona mi daje autonomię, ale cierpię na brak możliwości pracy grupowej, zespołowej, jakieś wymiany doświadczeń. To jest taki styl pracy. Taki styl, który nie daje postępu. Ponieważ w tej chwili pojedynczy człowiek choć by był naprawdę najgenialniejszy nic nie jest w stanie wymusić. [pedagogika]

Brak określonych godzin, kiedy można spotkać pracowników powoduje posuniętą do skrajności indywidualizację działalności naukowej. Jeden z respondentów porównywał pod tym względem Uniwersytet Warszawski z Uniwersytetem w Amsterdamie i powiedział:

Traktuję uczelnię jako swoją pracę i nie mają drugiej, trzeciej pracy. Bez przerwy siedzą. Jak ma się jakiś pomysł badawczy, to można pójść i zastukać do profesora, który siedzi obok i z nim po prostu o tym pogadać, tak? Natomiast u nas na uczelni to ludzie są wtedy, kiedy muszą uczyć, albo mają dyżur, a tak zastać kogoś to jest ciężko [ekonomia].

Proszę pani, przede wszystkim człowiek powinien mieć miejsce pracy w którym pracuje. Powinien mieć ustalone godziny. A nie tak, że tylko przychodzi na zajęcia. (...) Pracowałam w dwóch Instytutach gdzie trzeba było siedzieć osiem godzin. Gdzie ludzie mogli ze sobą współpracować i był czas. Jeżeli w moim zakładzie i to jest jeden z niewielu spotykamy się, i mamy w każdy poniedziałek zebranie. Ale to jest godzina czasu, bo potem on idzie na zajęcia. Poza dniami w których nie mają zajęć, nie przychodzi. I to widzi pani jest puste. Wszędzie jest pusto. [pedagogika]

Sytuacja, w której pracownicy naukowcy wykonują swoją pracę wszędzie, tylko nie w murach uczelni, powoduje, że zupełnie zaniknęło „życie naukowe”, nie budują się środowiska i szkoły naukowe. Brakuje bodźców stymulujących rozwój intelektualny, jakimi mogłyby być dyskusje z kolegami.

Jak już wspomniano, nie każda dyscyplina naukowa pozwala na przeniesienie pracy do domu, czy w inne miejsca, ale nawet tam, gdzie pracuje się w laboratorium pracownicy często muszą dbać o to, żeby „nie wchodzić sobie nawzajem w drogę”.

Trudno wszystko robić z doskoku i mailem. No nie ma, bo musi być spór, musi być dialog, musimy się pokłócić, musimy mieć różne poglądy, musimy negocjować. [pedagogika]

Problem braku środowiska naukowego dotyczy różnych wydziałów i jednostek w różnym stopniu. Są dwie podstawowe przyczyny tego bardzo negatywnego, z punktu widzenia rozwoju nauki, stanu rzeczy:

- 1. Warunki lokalowe niektórych jednostek.** Do jednego pokoju przypisanych jest kilka, czy nawet kilkanaście osób, więc jakakolwiek praca wymagająca skupienia się jest w takich warunkach niemożliwa. Ta sytuacja doprowadziła zresztą do wytworzenia się swoistej kultury organizacyjnej polegającej na tym, że gdy spotykamy kolegów na terenie uczelni zakładamy natychmiast, że są oni zainteresowani rozmową – na ogół na temat co najmniej luźno związany z pracą. Dzieje się tak dlatego, że osoba zajęta pracą siedzi na ogół w domu albo w bibliotece, a nie przychodzi na swoje nominalne miejsce pracy.

(...) warunki lokalowe... to znaczy ten pokój, to akurat nadaje się do siedzenia, ale tak naprawdę do tego pokoju są przypisane formalnie 3 osoby. Jakbyśmy tu wszyscy na raz przyszli i usiedli i chcieli pracować, to raczej by nie wyszło. W związku z tym, ja to mogę robić w domu, w pociągu, w górach... no, z dokładnością do prowadzenia zajęć – to jest jasne, że trzeba przychodzić. [fizyka]

Z pracą w laboratorium również są kłopoty natury lokalowej. Brakuje stołów, indywidualnych stanowisk pracy. W wyniku tego przed pójściem do domu każdy ma obowiązek posprzątać swój stół, bo jutro będzie go używał ktoś inny. Gdy przychodzi kontynuować rozpoczęte badania traci sporo czasu na przywrócenie poprzedniego stanu swojego stanowiska – przyniesienie i porozkładanie potrzebnych do pracy odczynników i innych rzeczy.

- 2. Praca dodatkowa poza UW.** Sytuacja finansowa zmusza pracowników uniwersytetu do poszukiwania dodatkowego zatrudnienia poza uczelnią. W wyniku tego po prostu nie mają czasu przebywać w swoich katedrach, zakładach czy pracowniach, bo pracują gdzie indziej.

Typowy dzień pracy to wygląda tak, że wstaję o piątej trzydzieści i siedzę półtorej godzinie nad badaniami, potem idę do pracy... no, w wydawnictwie pracuję (...) Praca niby związana z działalnością akademicką, ale nieakademicka. [ekonomia]

W takich warunkach próba zadbania o wewnętrzną komunikację, czyli o to, żeby pracownicy byli zorientowani, czym zajmują się ich koledzy, napotyka na opór. Na tych wydziałach, w których praca poza uniwersytetem jest zjawiskiem powszechnym (a przynajmniej bardzo częstym) rozmaite zebrania i seminaria są traktowane raczej jako dopust boży, a nie jak element normalnego życia akademickiego i możliwość rozwoju intelektualnego.

Brakuje przepływu informacji badawczej, przepływu tego, w jakich grantach bierzemy udział, co właściwie jest realizowane. Być może gdzieś, na wydziale geologii bądź inne środowisko mają może kłopot z hydrologią, który mogłabym rozwiązać w ciągu kilku godzin rozmowy. Rozwiązać w jakiś sposób, a ja zwyczajnie nie wiem. [geografia]

U nas nie ma takiego standardu, żeby pracownicy sami organizowali seminaria, gdzie prezentowałyby się aktualne wyniki badań. Konfrontowałyby się z pracą innych osób. Na

filozofii nie ma takiej tradycji. Kiedyś zaproponowałam, to usłyszałam, że będę musiała przyjeżdżać nie tylko w środę. [filozofia]

Warto zwrócić przy tym uwagę na to, że pracownicy wykonujący swoją pracę w domu lub w innym miejscu wykorzystują do tej pracy swoje prywatne zasoby – komputer (nieraz z dostępem do Internetu), biurko, papier i inne materiały biurowe. Zasoby te opłacane są przez pracownika, chociaż do ich zapewnienia zobowiązany jest pracodawca (uniwersytet). Ten problem nie został wypunktowany w żadnym z wywiadów. Narzekano na warunki lokalowe, na konieczność „dorabiania” itp., ale nikt nie zauważył, że w wielu przypadkach dostarcza uniwersytetowi znacznie więcej niż swoją niedocenioną finansowo pracę. To jeszcze jeden argument na rzecz tezy, że relacja pracownik naukowy – uniwersytet jest bardzo złożona i odbiega od klasycznego modelu związku pracodawcy, który posiada wszystkie zasoby i nabywa jedynie pracę i pracownicy, który świadczy tę pracę (i nie poza pracą).

Naukowiec na UW jest często we własnych oczach kimś w rodzaju przedstawiciela wolnego zawodu: sam określa co robi, gdzie i kiedy pracuje itp. Konieczność poprowadzenia od czasu do czasu zajęć dydaktycznych jest niewielkim ograniczeniem i tylko nieznacznie zaburza ten obraz.

Zdarza się jednak i tak, że pracownik uniwersytetu trochę wstydzi się przyznawać znajomym, że jest naukowcem – bo to się kojarzy z niskim statusem materialnym i z jakąś nutką szaleństwa (nie zawsze pozytywnie odbieraną).

Wiele, wiele lat to było ledwo wiązanie końca z końcem. I tylko mam nadzieję, że będzie lepiej, bo robię to co mnie fascynuje tak? Dla otoczenia to nie było zrozumiałe zupełnie. W związku z tym chyba się trochę wstydzę, że jestem naukowcem. Bo nie do końca mam wrażenie, że jest to poważany zawód. Że raczej naukowiec jest taki dziwny człowiek, który za darmo pracuje i robi dziwne rzeczy nikomu nie potrzebne. [chemia]

6.2.3. Zmiany kadrowe, rotacja pracowników na Uniwersytecie

Ważnym elementem obrazu Uniwersytetu w oczach jego kadry naukowej była kwestia rotacji pracowników, a raczej jej niewielkiej skali. W tej kwestii były pewne różnice między wydziałami, ale w większości przypadków respondenci zauważali, że jeśli udaje się komuś zatrudnić na uniwersytecie, to może być niemal pewien, że będzie tam pracował do emerytury (albo nawet dłużej). Brak osiągnięć naukowych może oczywiście obniżyć jego rangę w środowisku, ale nie skutkuje zwolnieniem z pracy.

Znamienne, że respondenci, którzy nie pełnili żadnych funkcji we władzach Uczelni, na ogół nie potrafili dokładnie powiedzieć, jakie są kryteria oceny pracowników, choć naturalnie mieli na ten temat pewne wyobrażenie. Często nie były też im znane konkretne efekty takiej oceny – ewentualnie poza sytuacją zmiany stanowiska (np. z adiunkta na starszego wykładowcę) w sytuacji, w której ktoś nie zrobił habilitacji w wyznaczonym terminie lub kiedy ktoś nie ma osiągnięć naukowych ale jest dobrym dydaktykiem.

Nie mam tutaj pewnego doświadczenia ponieważ jestem osobą ocenianą. Taką ocenę miałam tylko dwa lata temu. (...) Osoba oceniana przygotowuje dwie ankiety. Ankieta pierwsza jest to ankieta pracownicza. Obejmuje dorobek dydaktyczny, działalność. Różnego rodzaju działalność dydaktyczną i druga ankieta to jest ankieta dorobku naukowego. To się składa do dziekanatu. Wyznaczony przez przewodniczącego komisji taki członek, która jest chyba 6-sio osobowa. W tej chwili nie pamiętam. Ten dorobek ocenia razem z opinią kierow-

nika i wydaje opinię pozytywną bądź negatywną. (...) Spotkanie było normalne. Zupełnie normalnie, rzeczowa opinia rokująca bądź nierokująca tego jak to wygląda. Oczywiście co na przyszłość. Ja nie znam tutaj innych podstaw opinii. [geografia]

Badani pracownicy naukowcy zwracali uwagę na to, że o ile złe oceny czasem mogą przynosić jakieś negatywne skutki dla osoby, która taką ocenę otrzymała (choć raczej nie finansowe), to oceny pozytywne, znaczące osiągnięcia, ważne publikacje itp. nie przekładają się bezpośrednio na sytuację pracownika, a już zupełnie nie mają nic wspólnego z zarobkami. Mogą przynieść pośrednie efekty finansowe, bo takiej osobie łatwiej uzyskać zewnętrzne granty, ale Uniwersytet jako pracodawca nie ma mechanizmów finansowego doceniania wyróżniających się naukowców. Przynajmniej sami zainteresowani takich mechanizmów nie dostrzegają.

6.2.4. Porównanie Uniwersytetu Warszawskiego z innymi uczelniami w Europie i na świecie

Wielu pracowników naukowych ma za sobą dłuższe lub krótsze okresy pracy naukowej za granicą – w Europie Zachodniej lub w USA. Porównanie warunków pracy „tu” i „tam” zawsze wypadło na niekorzyść Uniwersytetu Warszawskiego. Oto najważniejsze aspekty warunków pracy, które różnią zachodnie uniwersytety od UW:

1. Dyscyplina i styl pracy. Na Zachodzie pracownicy przychodzą na uniwersytet, by pracować i większość dnia pracy poświęcają właśnie na pracę naukową (lub dydaktyczną) nie rozpraszając się na „dorabianie” gdzie indziej. Ten element został już omówiony dość szczegółowo wyżej.
2. Warunki lokalowe. Zagadnienie powiązane ze stylem pracy. Pracownicy zachodnich uniwersytetów przychodzą do pracy, ponieważ mają dokąd przyjść – każdy ma swoje biurko, doktorzy mają też własne pokoje.
3. Wspomaganie pracy przez personel pomocniczy. Bardzo ważny element organizacji pracy naukowca. W Polsce naukowcy pracujący w laboratorium okresowo znaczną część swojego dnia pracy poświęcają na uzupełnianie potrzebnych materiałów i odczynników, bieżące utrzymanie sprzętu (np. zorganizowanie naprawy mikroskopu, który się zepsuł). W zachodnich uniwersytetach tymi sprawami zajmują się wyspecjalizowane komórki, a jedyną rzeczą która należy do naukowca jest zgłoszenie, co jest mu potrzebne. Nie musi już wiedzieć, gdzie to kupić, czy jak to naprawić.
4. Pomoc w czynnościach administracyjnych. Rozliczanie grantów badawczych wymaga niekiedy wielu tygodni żmudnej pracy administracyjnej. Zachodnie uniwersytety mają pracowników lub specjalne zespoły, które prowadzą obsługę administracyjną grantów, odciążając wykonawców grantów, czyli pracowników naukowych. Jedną z niewielu (a być może jedyną) jednostką na Uniwersytecie Warszawskim, która ma taką komórkę jest Instytut Informatyki. Pracownicy innych jednostek muszą radzić sobie sami. Jedną z respondentek (geografia) zauważyła, że „po grantach człowiek staje się wyspecjalizowanym księgowym”.
5. Warunki finansowe. Zarobki pracowników naukowych są kwestią regularnie pojawiającą się w dyskusjach publicznych. Tymczasem w przeprowadzonych w ramach niniejszego badania wywiadach ta kwestia pojawiła się daleko nie na centralnym miejscu. Niektórzy respondenci w ogóle nie wspominali o zarobkach mimo, że wyrażali różne pretensje pod adresem Uniwersytetu. Na zachodnich uczelniach zarobki są wielokrotnie wyższe. Problem niskich dochodów

dotyka w większym stopniu ludzi młodych, którzy właśnie założyli rodziny i próbują zapewnić tym rodzinom odpowiednie warunki życia. Profesorowie (zazwyczaj starsi wiekiem niż adiunkci) mają nie tylko wyższe pensje, ale również większe możliwości uzyskania grantów. Mają też mniejsze bieżące potrzeby – nie zmieniają mieszkań, ich dzieci są już często dorosłe. To wszystko sprawia, że problem niskich płac w nauce nie jest dla nich na tyle ważny, by o nim mówić.

6.3. Praca dydaktyczna i studenci

Ocena pracy dydaktycznej na UW i studentów była bardziej zróżnicowana i nie cechowała się tak dużą jednorodnością, jak opinie o warunkach i organizacji pracy na Uczelni. Część tego zróżnicowania opinii można przypisać indywidualnym preferencjom osób badanych – ktoś chętnie prowadzi zajęcia, ktoś czerpie z nich inspirację do pracy naukowej, a ktoś inny bardzo nie lubi tego aspektu działalności akademickiej. Część jednak była związana ze specyfiką organizacji pracy w jednostce, z której pochodził respondent.

6.3.1. Godzenie pracy dydaktycznej i naukowej

Niezależnie od indywidualnych preferencji, badani pracownicy twierdzili, że dydaktyka zajmuje im dużo czasu i że jest to czas niejako „odebrany” pracy naukowej. Szczególnie dużo trzeba go poświęcić wtedy, gdy przygotowują się do prowadzenia nowego przedmiotu. Niektórzy pracownicy starają się tak zorganizować swoją działalność dydaktyczną, by prowadzić zajęcia tylko w jednym semestrze, a drugi poświęcać w całości na pracę naukową. Oczywiście nie w każdej jednostce jest to możliwe – to zależy m.in. od specyfiki i programu studiów.

Jednocześnie dydaktyka dostarcza satysfakcji – wielu pracowników lubi uczyć i deklarowali, że w przeciwnym razie przenieśliby się do pracy w instytucie czysto naukowym, np. w Polskiej Akademii Nauk – i jest także źródłem inspiracji do dalszej pracy, pozwala na spojrzenie na swoją pracę „z zewnątrz”, oczami studentów, uporządkowanie i usystematyzowanie wiedzy.

- Lubi pani uczyć?

- Tak, lubię. Daje to szansę spotkać naprawdę ciekawych studentów, którzy też inspirują mnie do pracy. to działa w obie strony. Jak jest dobry student to działa w obie strony (...) Też są pewne aspekty inne. No np. przeprowadzenie wykładu nie kursowego, tylko specjalistycznego pozwala mi uporządkować wiedzę i spojrzeć na tę wiedzę z innego punktu i przekazać komuś innemu. Usystematyzowanie tego wszystkiego. (...) To też czasem widzi się różne rzeczy, których się wcześniej nie widziało. Nie tylko studenci, ale sama konieczność... to, że trzeba przygotować wykład. Przygotować slajdy, to też pozwala uporządkować swoją wiedzę. [filozofia]

Nadal mi się podoba taki motyw, że jest głównie praca naukowa i trochę dydaktyki. Być może wolałabym troszkę mniej dydaktyki. Teraz szczególnie, gdy powinnam przygotować habilitację i mieć jakieś własne badania. Ten kontakt ze studentami jest bardzo cenny, bo to są nasi potencjalni współpracownicy. [chemia]

Uciążliwość dydaktyki, na którą większość pracowników się godzi, pogłębia dodatkowo specyfika lokalizacji niektórych wydziałów Uniwersytetu – ten sam wydział może mieścić się w kilku oddalonych od siebie budynkach. Przejazdy z miejsca na miejsce dodatkowo zajmują czas.

Niestety jest jedna podstawowa wada mojego wydziału polegająca na tym, że zajęcia nie odbywają się w tym miejscu, gdzie jest moje biurko. Nawet nie tylko w tym samym budynku się nie odbywają, ale nawet w tej samej dzielnicy Warszawy się nie odbywają, w związku

z tym część pracy polega na podróżowaniu z miejsca na miejsce, ponieważ zajęcia odbywają się na Hożej, na Pasteura i na Smyczkowej, a te miejsca oddalone są o pół godziny drogi jedno od drugiego... w takim trójkącie. W związku z tym się strasznie jeździ. To jeśli mam zajęcia, to przyjeżdżam tam, gdzie je mam i w ten sposób pracuję. (...) Tak, na tym wydziale pierwszą i podstawową rzeczą, która mi przeszkadza jest to, że trzeba jeździć. To mnie męczy i zajmuje mi mnóstwo czasu, który mogłabym spożytkować... to rujnuje cały dzień. Jak ja przyjeżdżam i mam zajęcia tu [na Hożej], a potem mam zajęcia na Pasteura, to nawet jeśli między tymi zajęciami są dwie godziny czasu to ja nie bardzo już mogę się nad czymś skupić... te dwie godziny są „na rozkurz”. Mogę pójść pogadać z koleżanką, bo nic produktywnego z tego nie wyjdzie. To jest pierwsza rzecz, która mi przeszkadza. [fizyka]

Organizację dydaktyki bardzo zmienił i uporządkował USOS, choć zdarzają się narzekania na nadmierną formalizację uniwersytetu. Wydaje się jednak, że formalizacja jest nieunikniona przy tak wielkiej liczbie studentów i ich oczekiwaniach.

Sam USOS jest oceniany bardzo różnie, nie wszyscy pracownicy są nastawieni pozytywnie, ale krytyka dotyczy na ogół raczej problemów technicznych, złożoności, braku dostatecznej sprawności posługiwania się wszystkimi funkcjami systemu, a nie samego faktu wdrożenia takiego sposobu obsługi dydaktyki.

Wraz z postępującą formalizacją uniwersytetu coraz więcej pracowników traci możliwość prowadzenia takich zajęć, jakie najbardziej im się podobają i jakie najbardziej lubią prowadzić, a są zobowiązani do dostosowywania się do programu studiów, na który nie zawsze mają taki wpływ, na jakim by im zależało. Dotyczy to w szczególności sposób młodszych pracowników naukowych.

Generalnie na filozofii było tak robione beztrasko. Zgłaszanie zajęć raz to się robiło we wrześniu, a teraz przez te urozmaïcenia uniwersyteckie to wszystko zostało sformalizowane. Trzeba się trzymać terminów. Jest lepiej na pewno niż kiedyś to bywało. Chociaż nie wiem, czy sprawniej, ale trzeba się trzymać terminu na robienie pewnych rzeczy. [filozofia]

Druga rzecz, która mi przeszkadza, to jest taka postępująca formalizacja uniwersytetu. Studenci obecnie domagają się... do pewnego stopnia słusznie, ale wydaje mi się, że przesadzają, a uniwersytet to wspiera... że przedmiot, który się prowadzi ma mieć swoją stronę internetową. Na tej stronie internetowej mają być wyłuszczone szczegółowo wszelkie zasady, zasady zaliczania, program, zadania domowe, notatki z wykładu... Gdyby chcieć naprawdę prowadzić zajęcia zgodnie z tymi wszystkimi wytycznymi i wszystko tak straszliwie zamieszczać, to powiedzmy zajęcia, które mają 4 godziny w tygodniu naprawdę zajmowałyby... no nie wiem, prawie cały tydzień przygotowania, bo jak się chce napisać uczciwie notatki z wykładu, które potem wiszą w Internecie i każdy człowiek na świecie może to przeczytać, to na Boga musi być przyzwoicie napisane! (...) A poza tym te zasady zaliczania też muszą być takie straszliwie sformalizowane, za to tyle punktów za to tyle... a jak nie tyle, to co... I to wszystko uniemożliwia indywidualne podejście do studenta. [fizyka]

Dydaktyka bywa znacznym obciążeniem dla pracowników naukowych tymczasem na Uniwersytecie przykładą się niewielką wagę do doskonalenia umiejętności dydaktycznych pracowników. Niektórzy z nich skarżyli się, że nikt ich „nie uczy uczyć”, nie poznają różnych nowinek w tym zakresie. Niejeden wykładowca chętnie wziąłby udział w jakichś zajęciach doszkalających.

6.3.2. Wprowadzenie studiów dwustopniowych

Wprowadzenie studiów dwustopniowych, będących efektem realizacji procesu bolońskiego wywoływało różne reakcje na różnych wydziałach. Było to związane ze specyfiką dziedziny wiedzy, którą studenci studiują. Jedni widzieli w tym procesie więcej pozytywów, widząc w studiach dwustopniowych dodatkowy mechanizm dyscyplinujący studentów. Inni dostrzegali więcej elementów negatywnych. Negatywny stosunek do studiów dwustopniowych wiązał z dwoma kwestiami:

- Zmiany w programie studiów, których zadaniem było jego przystosowanie do systemu dwustopniowych doprowadziły do tego, że studia pierwszego stopnia stały się przeładowane, a i tak brakuje czasu na to, żeby w ciągu trzech lat student miał na tyle pełny przegląd swojej dziedziny wiedzy, żeby mógł podjąć decyzję, w czym się specjalizować.
- Przyjmowanie studentów „z zewnątrz” na studia magisterskie, w wyniku czego na tych studiach poziom wiedzy ze studiowanej dziedziny jest tak bardzo zróżnicowany, że trudno jest prowadzić zajęcia, z których wszyscy mogliby korzystać. Wydziały nie zawsze stać (zarówno w sensie finansowym, jak i kadrowym) na prowadzenie zajęć wyrównawczych.

Wydaje się, że wszystko to są kłopoty okresu przejściowego, które wkrótce zostaną rozwiązane. Mimo zróżnicowanych ocen samej idei studiów dwustopniowych, było to rozpatrywane w kategoriach zmiany organizacyjnej i nie wywoływało znaczących emocji w środowiskach, które mieliśmy okazję poznać w ramach niniejszego badania.

6.3.3 Ocena poziomu studiów i studentów

Jak wiadomo, narzekanie na studentów jest ulubionym tematem rozmów nauczycieli akademickich. Jednak nie wszyscy badani narzekali i ta kwestia również wydaje się silnie zależna od wydziału, a raczej specyfiki dziedziny wiedzy reprezentowanej przez wydział / jednostkę dydaktyczną.

W naukach ścisłych i przyrodniczych uwag do studentów było mniej niż na wydziałach humanistycznych i społecznych. Pracownicy Instytutu informatyki byli wręcz bardzo zadowoleni ze studentów, wskazując na ich znacznie wyższy poziom niż w wielu uniwersytetach zachodnioeuropejskich. W tym przypadku można powołać się na pewnego rodzaju obiektywne kryterium, gdyż studenci tego kierunku dość często wygrywają różne międzynarodowe konkursy informatyczne.

Zastrzeżenia pod adresem studentów były wypowiedzane w kontekście oceny zmian, które w ostatnich latach dokonują się na uniwersytecie. Wszyscy badani dostrzegali zmianę polegającą na umasowieniu studiów wyższych, w wyniku czego poziom studentów dziś jest znacznie bardziej zróżnicowany niż dawniej.

Najważniejsze zmiany w postawach i merytorycznym przygotowaniu studentów dotyczyły następujących kwestii:

- **Przygotowanie merytoryczne po maturze.** Na wydziałach przyrodniczych (ale również na filozofii) dostrzegano obniżenie się poziomu studentów po wprowadzeniu reformy systemu oświaty polegającej na wydzieleniu poziomu gimnazjalnego oraz wprowadzeniu tzw. nowej matury. Zwracano uwagę na negatywny wpływ zlikwidowania obowiązkowej matury z matematyki na poziom studentów. Przedstawiciele nauk humanistycznych zauważali znaczące obniżenie się poziomu wiedzy ogólnej, czytania, zainteresowania kulturą wysoką (muzyką, malarstwem itp.). Zmiany te również wiązali z reformami systemu oświaty.
- **Brak tzw. kindersztuby,** czyli coraz częstsze nieodpowiednie zachowanie się studentów. Jest to prawdopodobnie efekt z jednej strony umasowienia studiów wyższych, w wyniku czego na

uniwersytet trafiły osoby z tych środowisk społecznych, które wcześniej zjawiały się rzadko, z drugiej zaś – ogólnych zmian obyczajowych.

- **Motywacja.** Studenci wybierają kierunek studiów dość przypadkowo, nie wiedzą jeszcze do czego zdobywana wiedza może im się przydać. W rezultacie znacznie mniej niż dawniej jest wśród nich osób, które są zorientowane, czego będą się na wybranym kierunku uczyć. Efektem tego są rozczarowania, a nawet pretensje ze strony studentów, którzy np. nie oczekiwali, że na socjologii będą musieli uczyć się matematyki (statystyka), a na geografii powinni mieć dobrą kondycję fizyczną, bo w ramach praktyk terenowych będą biegać po górach.