

INNOWACJE I KONSERWATYZM 2.0

Polskie uczelnie
w procesie przemian

Redakcja naukowa

Dominik Antonowicz

Anna Machnikowska

Adam Szot

WYDAWNICTWO NAUKOWE
UNIwersytetu
MIKOŁAJA KOPERNIKA

Innowacje i konserwatyzm 2.0

Monografia została przygotowana przy współpracy naukowców
z następujących uczelni:



INNOWACJE I KONSERWATYZM 2.0

Polskie uczelnie w procesie przemian

Redakcja naukowa

Dominik Antonowicz, Anna Machnikowska, Adam Szot

PUBLIKACJA RECENZOWANA

Redaktor

Katarzyna Czerniejewska

Opracowanie graficzne i projekt okładki

Tomasz Jaroszewski

Skład

New Solutions

Monografia powstała w ramach programu „Dialog” nr 0224/2018
finansowanego ze środków publicznych



ISBN 978-83-231-4381-9

DOI 10.12775/4381-9

Printed in Poland

© Copyright by Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
Toruń 2020

WYDAWNICTWO NAUKOWE

UNIWERSYTETU MIKOŁAJA KOPERNIKA

Redakcja: ul. Gagarina 5, 87-100 Toruń

tel. +48 56 611 42 95, fax +48 56 611 47 05

e-mail: wydawnictwo@umk.pl

Dystrybucja: ul. Mickiewicza 2/4, 87-100 Toruń

tel./fax +48 56 611 42 38

e-mail: books@umk.pl

www.wydawnictwo.umk.pl

Druk: Drukarnia Wydawnictwa Naukowego UMK
ul. Gagarina 5, 87-100 Toruń

SPIIS TREŚCI

WSTĘP	7
<i>Piotr Pokorny i Tomasz Pietrzykowski</i>	
1. ROLA I MIEJSCE STRATEGII ROZWOJU UCZELNI	15
<i>Adam Szot</i>	
2. ORGANIZACJA WEWNĘTRZNA UCZELNI W ŚWIELE POSTANOWIEŃ STATUTOWYCH	33
<i>Adam Szot</i>	
3. USTAWOWE ORGANY UCZELNI A REGULACJE STATUTOWE	51
<i>Jakub Kosowski</i>	
4. DEMOKRATYCZNY WYMIAR ZARZĄDZANIA UCZELNIĄ	73
<i>Anna Machnikowska</i>	
5. ADMINISTRACJA W UCZELNI AKADEMICKIEJ	133
<i>Dominik Antonowicz</i>	
6. ORGANY UCZELNI UPRAWNIONE DO NADAWANIA STOPNI NAUKOWYCH	153
<i>Anna Machnikowska</i>	
7. ZARZĄDZANIE BADANIAMI NAUKOWYMI	169
<i>Krzysztof Wasielewski i Ryszard Koziołek</i>	
8. NA MARGINESIE NAUKI, CZYLI ZARZĄDZANIE KSZTAŁCENIEM STUDENTÓW W NOWYCH STATUTACH UCZELNI	195
<i>Michał Miłosz</i>	
9. REGULACJA STATUSU PRACOWNIKÓW UCZELNI W STATUCIE UCZELNI WYŻSZEJ	217

Marta Jaworska i Tomasz Pietrzykowski

10. SZKOŁY DOKTORSKIE: UWARUNKOWANIA PRAWNE I ORGANIZACJA	245
--	------------

Jakub Kosowski

11. TRANSPARENTNOŚĆ I JAWNOŚĆ W DZIAŁANIU UCZELNI	263
--	------------

Michał Miłoś

12. REGULACJA ODPOWIEDZIALNOŚCI DYSCYPLINARNEJ NAUCZYCIELI AKADEMICKICH, STUDENTÓW ORAZ DOKTORANTÓW W STATUCIE UCZELNI WYŻSZEJ	293
---	------------

Bartłomiej Chłudziński i Anna Budzanowska

13. RZECZNIK WARTOŚCI AKADEMICKICH	309
---	------------

Dominik Antonowicz

14. RAZEM CZY OSOBNO. STATUS COLLEGIUM MEDICUM W STRUKTURZE UNIWERSYTETÓW – ROZWIĄZANIA STATUTOWE	335
--	------------

BIBLIOGRAFIA	353
---------------------------	------------

WYKAZ ANALIZOWANYCH STATUTÓW UCZELNI PUBLICZNYCH	361
---	------------

WSTĘP

Wprowadzanie zmian w szkolnictwie wyższym jest procesem bardzo złożonym, trudnym i rozciągniętym w czasie, ponieważ uniwersytety są tym środowiskiem, w którym wdrażanie reform wchodzi w konfrontację ze szczególnymi okolicznościami. Nie od dziś wiadomo, że uczelnie są pod wieloma względami instytucjami wyjątkowymi. Decydują o tym, wpisane w ich naturę, konserwatyzm i autonomia, ale również pozycja społeczności akademickiej. To ona bowiem, bez względu na treść przepisów, ostatecznie podejmuje wyzwanie modernizacji lub skutecznie je odrzuca, niekoniecznie o tym oficjalnie komunikując.

Na gruncie nauk społecznych pojawiły się setki prac dotyczących reformowania szkolnictwa wyższego, w tym również wiele studiów poświęconych przemianom ustrojów instytucji akademickich. Są to najczęściej analizy przedsięwzięć podejmowanych w poszczególnych krajach, ukazujące ich kontekst, implementację, a także odbiór przez zainteresowane strony. Niezwykle popularne w obszarze badań nad szkolnictwem wyższym są również międzynarodowe studia porównawcze. Ich autorzy skupiają się na porównywaniu ustrojów uczelni w wybranych państwach. Najbardziej teoretycznie zaawansowane są natomiast prace koncepcyjne, stanowiące próbę syntezy oraz zrozumienia logiki przemian, jakich doświadczają uczelnie.

W ostatnich latach liczba prac poświęconych tym zagadnieniom gwałtownie wzrosła. Od lat 80. XX wieku rozpoczęły się bowiem w większości krajów europejskich istotne zmiany ustrojowe w przestrzeni funkcjonowania instytucji akademickich. W zdecydowanej większości przypadków następowało odchodzenie od ręcznego sterowania szkolnictwem wyższym na rzecz tworzenia warunków do pośredniej stymulacji (instrumenty i bodźce), której celem było podejmowanie przez uczelnie określonych działań. Procesy te zostały zainicjowane odgórnie, miały zatem charakter polityczny. Wpisały się one w bardziej ogólny trend, określany w literaturze przedmiotu

mianem **de-nacjonalizacji**¹, polegającej na stopniowym wyłączeniu uczelni spoza regulacyjnej i finansowej domeny sektora publicznego.

W wersji najbardziej radykalnej oznaczało to przekształcenie uczelni w niezależne podmioty, np. w wyniku nadania im statusu fundacji publicznych lub prywatnych (np. w Finlandii czy Portugalii). W innych, częstszych przypadkach następowało uelastycznienie lub zniesienie państwowych regulacji dotyczących funkcjonowania uczelni. W konsekwencji w nowej rzeczywistości stawały się one podmiotami bardziej autonomicznymi (w znaczeniu finansowym i prawnym). Wspomniana wyżej de-nacjonalizacja jest również związana z **de-etatyzacją**, a więc wyprowadzaniem uczelni poza ramy sektora publicznego i stopniowym podporządkowywaniem ich mechanizmom międzynarodowej konkurencji. W kategoriach bardziej ogólnych można powiedzieć, że w Europie pojawił się wyraźny trend przemian zachodzących w relacjach między władzą publiczną a uczelniami. Instytucje te weszły w etap transformacji, w trakcie której na nowo definiują swoją podmiotowość. Polega to m.in. na uprawnoczeniu przez same uczelnie kompetencji w zakresie definiowania własnych celów organizacyjnych, doboru sposobu realizacji tych celów (swobodne definiowanie) oraz określania wskaźników pomiaru ich realizacji. Oznacza to nie tylko samodzielność uczelni, lecz również większe zróżnicowanie stosowanych w nich rozwiązań ustrojowych.

W literaturze przedmiotu ten proces określa się mianem „transformacji organizacyjnej”, która jednocześnie dokonuje zmian na trzech poziomach: w strukturze, strategii oraz mechanizmach zarządczych. Jest to dostrzegalne w obrębie całego sektora publicznego, zmierzającego do przekształcenia uczelni z organizacji silnie rozproszonych² w organizacje zwarte/sterowne³. Organizacje zwarte charakteryzują się **własną podmiotowością, hierarchią i własną**

1 J. Enders, *Higher Education, Internationalisation, and the Nation-State: Recent Developments and Challenges to Governance Theory*, „Higher Education” 2004, vol. 47, s. 361–382.

2 K.E. Weick, *Educational Organizations as Loosely Coupled Systems*, „Administrative Science Quarterly” 1976, vol. 21 (1), s. 1–19.

3 N. Brunsson, K. Sahlin-Andersson, *Constructing Organizations: The Example of Public Sector Reform*, „Organization Studies” 2000, vol. 21, s. 721–746.

tw. racjonalnością, wyznaczają sobie cele oraz sposoby ich realizacji. Ten fakt został dostrzeżony w pracy o fundamentalnym znaczeniu dla badań nad szkolnictwem wyższym pt. *Turning the University into an Organizational Actor*. Jej autorzy, Georg Krücken i Frank Meier⁴, zidentyfikowali zewnętrzne uwarunkowania oraz wewnętrzne konsekwencje owych przekształceń, przedstawiając je jako proces przejścia uczelni z kategorii instytucji do kategorii określanej przez nich jako „organizacyjni aktorzy”.

Pierwszy wymiar owej transformacji dotyczy tożsamości (*identity*). Badania w tym obszarze akcentują symboliczny charakter tożsamości organizacyjnej. Kładzie się w nich nacisk na symboliczną lub poznawczą stronę organizacji i ich rolę w stymulowaniu nowych idei, zmiany ram i sposobów działania. Tożsamość organizacyjna w tym przypadku oznacza konieczność zmierzenia się lokalnego lub krajowego środowiska akademickiego z takimi pytaniami, jak: kim jesteśmy jako uniwersytet, czym różnimy się od innych uniwersytetów, a tym samym – na czym polega nasza wyjątkowość. Środkiem do budowania owej tożsamości jest zwiększenie autonomii organizacyjnej, większa kontrola nad zasobami uczelni (np. swoboda dysponowania zasobami ludzkimi m.in. poprzez uelastycznienie form zatrudnienia) oraz budowanie symbolicznych form tożsamości (np. księgi identyfikacji wizualnej uczelni).

Drugi wymiar transformacji jest związany z formowaniem zdolności organizacyjnej uczelni do podejmowania działań w określonym kierunku i z określonym skutkiem. Ta postać przekształceń wiąże się z odejściem od rozproszonej władzy w uczelniach, której oznaką, przez dekady, była formuła uczelni jako luźnej federacji wydziałów, odrębnych tożsamościowo, politycznie, a często również finansowo. Dzisiaj ta perspektywa ulega zmianie. Budowanie hierarchii wewnątrz uczelni jest uzasadniane zwiększaniem jej zdolności do podejmowania samodzielnych działań (względem jej otoczenia). By było to możliwe, musi ona zacząć wykorzystywać cały, równocześnie zespolony potencjał posiadanych, często bardzo unikalnych zasó-

⁴ G. Krücken, F. Meier, *Turning the University into an Organizational Actor*, [w:] G.S. Drori, J.W. Meyer, H. Hwang (eds.), *Globalization and Organization: World Society and Organizational Change*, Oxford University Press 2006, s. 241–257.

bów. Wraz ze wzmocnieniem pozycji rektora oraz z profesjonalizacją pionu administracyjnego istotnie wzrasta znaczenie zarządczego pionu uczelni i jego wpływ na funkcjonowanie uczelni jako organizacji. To jeden z elementów bardziej ogólnego procesu wewnętrznej integracji uczelni, połączonej ze wzmocnieniem jej sterowności zarządczej. Wpisuje się on też w proces koncentrowania władzy na poziomie instytucjonalnym, którego następstwem jest coraz częstsze postrzeganie uczelni jako podmiotów mających prawo prowadzić własną, instytucjonalną politykę. Obejmuje ona także określanie zakresu obowiązków pracowniczych, u podstaw których pojawia się społeczny podział pracy służący nadrzędnym celom całej organizacji, w tym przypadku uczelni⁵. Jedną z konsekwencji staje się konformizm organizacyjny i nadawanie priorytetu celom wyznaczanym na poziomie władz uczelni, nawet jeśli mają one charakter bardzo ogólny. W tym kontekście uwaga zostaje skierowana na kreowanie warunków do powstawania w uczelni przywództwa organizacyjnego.

Trzeci wymiar transformacji uniwersytetów wiąże się z ich „racjonalnością”, a więc założeniem, że zostały one powołane do realizacji określonych celów. Towarzyszy temu przekonanie, że uczelnie będą transparentne nie tylko w określaniu swoich własnych celów, ale również stopnia ich realizacji, czemu służą intersubiektywne wskaźniki. Łączy się to z rosnącą świadomością finansowania organizacji publicznych, w tym uczelni, w dużej mierze z podatków. Dlatego, podobnie jak inne podmioty, powinny być one rozliczane nie tylko na poziomie kryteriów proceduralnych (miernik sposobu wydatkowania publicznych pieniędzy), ale także na poziomie oceny uzyskanych efektów. Z tego powodu transformacja uczelni obejmuje również kategorię społecznej rozliczalności uczelni z efektów jej działalności zarówno w sferze badań naukowych, jak i kształcenia. Stąd też coraz popularniejsze w Europie jest publikowanie rocznych raportów dotyczących funkcjonowania uczelni, w których za pomocą prostych wskaźników numerycznych ilustrowane są postępy w realizacji strategii poszczególnych uczelni.

5 H. de Boer, J. Enders, U. Schimank, *On the Way Towards New Public Management? The Governance of University Systems in England, the Netherlands, Austria, and Germany*, [w:] D. Jansen (ed.), *New Forms of Governance in Research Organizations*, Springer Netherlands, Dordrecht 2007, s. 137–152.

Przedstawiony powyżej kontekst transformacji organizacyjnej europejskich uniwersytetów nakreślił również ramy przesłanek ekonomiczno-społecznych, towarzyszących powstawaniu nowej, datowanej na 2018 rok, ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Profilowanie kierunku owej transformacji uczelni w Polsce było widoczne w opracowaniach poprzedzających reformę prawa, przedstawionych przez trzy zespoły ekspertów pochodzących z różnych środowisk akademickich. Do tej samej kwestii odnosił się także dokument przygotowany przez ekspertów Komisji Europejskiej. Dyskusyjna natomiast pozostaje odpowiedź na pytanie, na ile przywołana ustawa umożliwi w rzeczywistości tego rodzaju przekształcenie kultury organizacyjnej polskich uczelni. Reformę bowiem zaczęto realizować w państwie, którego zasady funkcjonowania są zakotwiczone w kontynentalnym modelu prawa, zgodnie z którym państwo ma zawsze do dyspozycji administracyjne narzędzia do sterowania uczelniami. Ponadto w latach 2016–2020 ponownie, po 1990 roku, zaczął postępować proces centralizacji władzy państwa w niektórych obszarach społecznej, politycznej i gospodarczej aktywności. Mimo to zasadne pozostaje stwierdzenie, że w stosunku do poprzedniej ustawy z 2005 roku istotnie poszerzono autonomię organizacyjną, przyznając uczelniom większą samodzielność. Dotyczy ona zarówno organizacji procesu kształcenia, jak i organizacji badań naukowych, lecz także realizacji trzeciej misji uczelni w jej społecznym oraz komercyjnym wymiarze.

Zmian w ustroju uczelni nie dokonuje się za pomocą narzędzi legislacyjnych, nie są one bynajmniej wystarczające do realizacji takiego przedsięwzięcia. Ustawa z 2018 roku określiła jedynie ramy ustrojowe, z uwzględnieniem podstawowych (obowiązkowych) części składowych ustroju, bez których uczelnie – zdaniem władz publicznych – nie mogą prawidłowo funkcjonować. Jednocześnie te same organy państwa wzywały uczelnie do zbudowania nowej legitymizacji ich poszerzonej właśnie autonomii. Jej elementem miały się stać, wypracowane samodzielnie, zasady ustrojowe uczelni, a przynajmniej znaczna ich część, ponieważ ustawodawca pozostawił w tych sprawach dużą swobodę. Jest ona większa niż w kwestiach odnoszących się do innych aspektów aktywności uczelni, w tym dydaktycznej i badawczej.

Tworzenie statutów uczelni jest złożonym procesem o charakterze politycznym, w który byli zaangażowani interesariusze uczelni starający się uzyskać korzystne dla siebie, zazwyczaj konkurencyjne, rozwiązania organizacyjne. Poszukiwanie wewnętrznych kompromisów nie było łatwe. Nie sprzyjał temu również napięty kalendarz prac, wymuszony przez treść ustawy, a także – dość zaskakująco – towarzyszący tym działaniom proces wyłaniania kandydatów do rad uczelni, nowego i budzącego skrajne emocje organu uniwersytetów. Nawet pobieżna i wrywkowa obserwacja tych zdarzeń ilustruje, że przygotowanie, a następnie uchwalenie statutów okazało się w wielu uczelniach procesem charakteryzującym się ogromną dynamiką, któremu towarzyszyły też wielkie emocje. Każdy z autorów niniejszej pracy był świadkiem, a niekiedy nawet uczestnikiem tych zdarzeń, począwszy od prac nad kształtem statutów uczelni, a na ich uchwalaniu kończąc.

Celem książki *Innowacje i konserwatyzm 2.0* jest krytyczna analiza jednego z następstw owego stanu. Jej przedmiotem stały się wybrane rozwiązania organizacyjne i prawne, które wspólnoty uczelni wprowadziły do statutów w związku z koniecznością wdrożenia przepisów tzw. Ustawy 2.0. Uwagę skupiono na dwudziestu trzech uczelniach publicznych, wśród których są szerokoprofilowe uniwersytety oraz uczelnie zakwalifikowane do programu „Strategia doskonałości – uczelnia badawcza” (pełna lista statutów badanych uczelni znajduje się na końcu książki). Wybór poszczególnych uczelni został podyktowany potrzebą uwzględnienia instytucji realizujących równocześnie misję badawczą i dydaktyczną oraz wykorzystujących w tym celu złożoną, zróżnicowaną strukturę organizacyjną. Wartościowo poznawczo było sprawdzenie, jak owemu wyzwaniu sprostały wspólnoty analizowanych uczelni, tym bardziej że nadarzyła się wyjątkowa okazja do tworzenia, w tym samym czasie przez kilkaset uczelni, rzeczywiście nowych statutów.

W niniejszej książce przyjęto założenie, że skoro Ustawa 2.0 ma być symbolicznym otwarciem porządku prawnego z udziałem uczelni, należy poszukać odpowiedzi na pytanie o zakres i sposoby wykorzystania przez uniwersytety ich autonomii. Przy czym jest to kwestia, w której decydującym nie jest uczelnia jako instytucja, lecz uczelnia jako wspólnota akademicka. Mamy pełną świadomość, że nie istnieje

je model idealnej uczelni ani idealnego statutu. Faktem jest również dysponowanie przez każdą z badanych uczelni unikalnym potencjałem, współtworzącym jej historię i kulturę organizacyjną. To z kolei powoduje, że proste kopiowanie statutów nie jest powszechną praktyką, nie wyklucza jednak transferowalności, zawartych w nich, poszczególnych rozwiązań organizacyjnych.

Analiza treści statutów ma charakter problemowy (a nie instytucjonalny). Celem jest tu ewaluacja poszczególnych rozwiązań organizacyjnych oraz procedur, a nie ocena samych statutów czy wręcz uczelni. Ostrożne wartościowanie pojawia się jednak w niniejszej pracy. Odnosi się ono do funkcjonalności zastosowanych przez uczelnie rozwiązań. Kontekstem jest tu wykorzystanie owych rozwiązań do uaktywnienia całego potencjału poszczególnych uniwersytetów, dotychczas często poddawanego ograniczeniom ze względu na fragmentaryzację ich organizacji.

Początkowo towarzyszyła nam myśl, aby podjąć próbę sformułowania wstępnej odpowiedzi na pytanie, czy w uczelniach zwyciężyła potrzeba poszukiwania innowacyjnych rozwiązań, czy przestało na *status quo* będącym wynikiem akademickiego konserwatyizmu. Badanie statutów nie dało jednak jednoznacznej odpowiedzi. Pokazało natomiast, że owe uczelnie są silnie zakotwiczone w swojej historii, co przełożyło się na silne nawiązywanie wielu z nich do wcześniejszych rozwiązań organizacyjnych. Wśród tych uczelni były te, którym przyświecała logika konserwatywna, zmierzająca do wprowadzenia możliwie najmniejszej liczby zmian strukturalnych i organizacyjnych. Pojawiały się jednak również takie, które podeszły do tego zadania odważnie i ambitnie, podejmując próbę modernizacji swoich struktur. Celem niniejszej analizy nie jest wystawienie z tego tytułu świadectwa poszczególnym uczelniom, lecz odnotowanie pewnych faktów z ich udziałem. O tym, jak wykorzystwały one posiadaną autonomię, zdecyduje nie tylko treść statutu, lecz także jego praktykowanie. Oцени to, za kilka bądź kilkanaście lat, ktoś inny.

Niniejsza książka zawiera czternaście rozdziałów, z których każdy przedstawia inny aspekt analizowanych statutów uczelni, poczynając od kwestii ogólnych, jak rola strategii, aż po bardzo specyficzne problemy, takie jak miejsce Collegium Medicum w strukturach uczelni czy rola rzeczownika praw akademickich. Tytuł monografii jest prze-

wrotnym odwołaniem do klasycznej pracy Elżbiety Wnuk-Lipińskiej *Innowacje a konserwatyzm. Uczelnie polskie w procesie przemian społecznych*, wydanej na początku lat 90. XX wieku. Autorka podjęła niełatwą próbę oceny zmian zachodzących wówczas w szkolnictwie wyższym, szczególnie uwagę poświęcając uniwersytetom. W tym czasie również, podobnie jak obecnie, były prowadzone intensywne prace nad statutami uczelni. Wtedy środowisko akademickie odnajdywało się stopniowo w nowej (demokratycznej) rzeczywistości, która dla polskich uczelni oznaczała przede wszystkim autonomię. Obecna sytuacja pod wieloma względami przypomina tę sprzed trzydziestu lat. Świadectwem tego jest również niniejsza książka. Równocześnie wpisuje się ona we współczesny nurt badań nad zachowaniem uczelni w obliczu zmian politycznych oraz legislacyjnych, czego przykład stanowi analiza sytuacji we włoskim szkolnictwie wyższym, którą przeprowadzili Davide Donina i Sandra Hasanefendic⁶.

Monografia *Innowacje i konserwatyzm 2.0* jest częścią projektu „Statut 2.0” realizowanego w ramach programu „Dialog”, finansowanego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego ze środków publicznych.

6 D. Donina, S. Hasanefendic, *Higher education institutional governance reforms in the Netherlands, Portugal and Italy: a policy translation perspective addressing homogeneous/heterogeneous dilemma*, „Higher Education Quarterly” 2019, vol. 73, s. 29–44.

Piotr Pokorny

(Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Instytut Rozwoju Szkolnictwa Wyższego)

Tomasz Pietrzykowski

(Uniwersytet Śląski)

1. ROLA I MIEJSCE STRATEGII ROZWOJU UCZELNI

Zainicjowanie prac nad Ustawą 2.0¹ na nowo otworzyło dyskusję na temat modelu zarządzania uczelniami oraz innymi podmiotami systemu nauki i szkolnictwa wyższego. Ponownie podjęto pogłębione badania i analizy w celu ustalenia, czy na grunt akademicki da się z sukcesem przenieść instrumenty zarządzania przejęte z sektora biznesu. Dodatkowy asumpt do rozważań w tym zakresie dała, panująca w chwili przygotowywania niniejszego opracowania, pandemia wirusa COVID-19, która spowodowała okresowe zamknięcie szkół wyższych oraz znaczącą zmianę zasad ich organizacji wewnętrznej, ze szczególnym naciskiem na pracę zdalną w systemie *home office* zarówno w zakresie dydaktyki i nauki, jak i w sferze administracji uczelni.

Ze względu na powyższe okoliczności oraz dużą dynamikę zmian nieustannie dotyczących uczelnie konieczne staje się wprowadzenie mechanizmów zarządzania opartych na stabilnych fundamentach, którymi powinny być prawidłowo opracowane strategia i statut uczelni. Strategia jako instrument planistyczny pozwalający przekuć wizję na konkretny plan działania oraz statut jako narzędzie prawne umożliwiające realizację tych planów.

W niniejszym opracowaniu przedstawiono wyniki analizy 23 statutów uchwalonych na podstawie Ustawy 2.0 przez 10 uczelni, które uzyskały status uczelni badawczej, oraz przez 13 publicznych uniwersytetów szerokokop profilowych. Analiza ta objęła zagadnienia dotyczące

1 Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r., poz. 1668 z późn. zm.; dalej: UPSWiN lub Ustawa).

roli strategii uczelni po wejściu w życie nowych statutów, z uwzględnieniem trybu opracowywania i uchwalania strategii, relacji strategii do możliwych działań nadzorczych w uczelni oraz sprawozdawczości z wykonania strategii i ich skutków.

Wybrane definicje strategii

Słowo „strategia” pochodzi od greckiego *strategós*, będącego złożeniem dwóch pojęć: *stratós* oznaczającego „armię” oraz *ágein* oznaczającego „dowodzenie”. Samo słowo *strategós* oznaczało natomiast przewodzenie i tworzenie koncepcji walki armii². Jeżeli zaś chodzi o współczesne znaczenie tego słowa, sprawa jest bardziej skomplikowana. Zgodnie ze *Słownikiem języka polskiego* PWN strategia to przemyślany plan działań w jakiejś dziedzinie³. Ta ogólna definicja wskazuje już wprawdzie na zakres pojęciowy, jednakże przez lata badań prowadzonych w ramach nauk o zarządzaniu wypracowano szereg innych, bardziej rozbudowanych definicji, podkreślających złożony charakter i rolę strategii we współczesnych organizacjach.

W ujęciu gospodarczym Richard P. Rumelt określił strategię jako „spójny zbiór analiz, koncepcji, zasad, argumentów i działań, które stanowią odpowiedź na największe wyzwania stojące przed firmą”⁴, przy czym zastąpienie w tym przypadku słowa „firma” słowem „uczelnia” lub ogólniej „organizacja” jest uzasadnione i akceptowalne. Definicja ta wskazuje zarówno pewien zakres przedmiotowy strategii, jak i osadza ją w niepewnej rzeczywistości określonej jako „wyzwania”. Nieco inne ujęcie, choć w podobnym nurcie, zaprezentował James A.F. Stoner, definiując strategię jako „szeroki program wytyczenia i osiągania celów organizacji; reakcję organizacji w czasie od-

2 K. Oblój, *Strategia organizacji*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2014, s. 15–16.

3 L. Drabik, A. Kubiak-Sokół, E. Sobol, L. Wiśniakowska, *Słownik języka polskiego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 965.

4 R.P. Rumelt, *Dobra strategia, zła strategia. Czym się różnią i jakie to ma znaczenie*, przeł. M. Kowalczyk, M. Piotrowska, MT Biznes, Warszawa 2017, s. 12.

działywania jej otoczenia”⁵. Stoner podkreślił szczególną rolę strategii w wytyczaniu i osiąganiu celów przez organizację i należy się tu zgodzić z opinią Tadeusza Wawaka, że definicja ta wydaje się adekwatna z punktu widzenia specyfiki szkół wyższych⁶. Z polskiego piśmiennictwa trzeba natomiast przywołać definicję Krzysztofa Obłója, zgodnie z którą strategia jest sztuką wyborów i wiąże się z gotowością do ich niezłomnej realizacji⁷. Jest tu zaakcentowany decyzyjny wymiar strategii, który wynika z konieczności kompromisów w podejmowaniu długofalowych decyzji rozwojowych, jak również znaczenie strategii jako najważniejszego drogowskazu na etapie podejmowania konkretnych, codziennych decyzji w procesie zarządzania organizacją.

Istnieje także szereg innych definicji, podkreślających funkcjonowanie organizacji w warunkach konkurencyjności. Podejście to nie może być bagatelizowane przez uczelnie, które również konkurują ze sobą o określone zasoby, w szczególności o: prestiż akademicki (zarówno w środowiskach *stricte* naukowych, jak i w szerszych kręgach społecznych); kandydatów na studia (w tym kandydatów z wysokimi wynikami maturalnymi, laureatów olimpiad lub z innymi osiągnięciami); nauczycieli akademickich (szczególnie aktywnych i „efektywnych” naukowców generujących wysokie osiągnięcia naukowe, komercyjne itp. lub wybitnych dydaktyków o prestiżowym „nazwisku”); doświadczoną kadrę administracyjną; środki finansowe na badania naukowe, kształcenie, innowacje i szeroko rozumiany rozwój uczelni; partnerów społecznych i gospodarczych umożliwiających pozyskanie większego kapitału rozwojowego dla uczelni, zwiększenie zatrudnialności jej absolwentów itd.

Każda z przedstawionych definicji akcentuje inny aspekt funkcjonowania organizacji, dlatego też niemożliwe jest ustalenie jednej, właściwej definicji strategii. Jak jednak za Henrym Mintzbergiem wspomniał Krzysztof Leja, pewnym kompromisem jest opisowe wy-

5 R.E. Freeman, D.R. Gilbert, J.A.F. Stoner, *Kierowanie*, przeł. A. Ehrlich, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2001, s. 266.

6 T. Wawak, *Doskonalenie jakości zarządzania w szkołach wyższych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2019, s. 185.

7 K. Obłój, op. cit., s. 15.

rażenie istoty strategii⁸. W tym nurcie Mintzberg, Ahlstrand i Lampel wskazali pewne kluczowe, wspólne prawidłowości wynikające z większości definicji: 1) strategia wyznacza kierunek działań; 2) strategia koncentruje wysiłki; 3) strategia definiuje organizację; 4) strategia zapewnia spójność działań⁹.

Prawne aspekty strategii uczelni

Analizując zagadnienie strategii na gruncie prawa, należy zaznaczyć, że nie ma jej legalnej definicji w przepisach prawa powszechnie obowiązującego. Nie ma też literatury prawniczej, która w stopniu większym niż ogólny poddawałaby analizie to zagadnienie¹⁰.

Analiza Ustawy oraz dotychczasowych regulacji w tym zakresie pozwala opisowo scharakteryzować strategię uczelni (w poprzednim stanie prawnym zwaną „strategią rozwoju uczelni”) jako jej długofalowy dokument planistyczny, niemający charakteru aktu normatywnego, przyjmowany uchwałą senatu w trybie określonym przepisami prawa. Warto zauważyć, że takie ujęcie strategii koresponduje z pojęciem aktu kierownictwa wewnętrznego, zaczerpniętym z nauki administracji i nauki prawa administracyjnego, przy czym najbardziej adekwatnym odniesieniem byłby tutaj „nienormatywny akt generalny kierownictwa wewnętrznego”, o czym szerzej pisał Marcin Brzeski¹¹. Powyższa charakterystyka jest istotna z punktu widzenia roli strategii w funkcjonowaniu uczelni, a w szczególności w zakresie

8 K. Leja, *Zarządzanie uczelnią. Koncepcje i współczesne wyzwania*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2013, s. 219.

9 H. Mintzberg, B. Ahlstrand, J. Lampel, *Strategy safari: A guided tour through the wilds of strategic management*, The Free Press, New York 1998, s. 15–17.

10 Szczątkowo do strategii uczelni odnoszą się aktualne komentarze prawnicze do UPSWiN, sprowadzające się niemal wyłącznie do zreferowania treści przepisów. Zob. szerzej: H. Izdebski, J.M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2019, s. 77–79, 89–91, 98, 112–113, 133–134, 166–167, 397, 520; J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2019, s. 88–94, 113–120, 131–135, 161–163, 194–195, 254–256, 652–654, 1044–1046.

11 M. Brzeski, *Akt kierownictwa wewnętrznego*, [w:] E. Bojanowski, K. Żukowski (red.), *Leksykon prawa administracyjnego*, C.H. Beck, Warszawa 2009, s. 20–28.

ewentualnych rozstrzygnięć normatywnych wydawanych na podstawie lub choćby w odniesieniu do strategii uczelni, czego przykładem są omówione w dalszej części akty nadzoru wewnętrznego.

Dla jasności należy również dodać, że dotychczasowa ustawa¹² posługiwała się pojęciem „strategii rozwoju uczelni”, które obecnie zmieniono na „strategię uczelni”. Analiza projektu Ustawy na wszystkich etapach prac legislacyjnych nakazuje jednak sądzić, że ustawodawca uznał pojęcie „strategii uczelni” za równoznaczne z pojęciem „strategii rozwoju uczelni”. Niezależnie od tego pominięcie w tej nazwie dopełniacza „rozwoju” może w niektórych przypadkach poszerzyć zakres zagadnień określonych w uczelnianych strategiach, a być może sugerować także zmianę praktycznego znaczenia i roli, jaką strategia ma odgrywać w rzeczywistym funkcjonowaniu uczelni w porównaniu ze stanem sprzed reformy.

Sam obowiązek opracowania i uchwalenia strategii został w uczelniach wprowadzony nowelizacją UPSW z 2011 roku¹³ (art. 1 pkt 51 lit. a ustawy nowelizującej). Zobowiązano wówczas rektorów do opracowania i realizacji strategii rozwoju uczelni, które miały być uchwalane przez organy kolegialne uczelni wskazane w statucie. Konsekwentnie zobowiązano także kierowników podstawowych jednostek organizacyjnych do opracowania strategii rozwoju tych jednostek, zgodnych ze strategią rozwoju uczelni (art. 1 pkt 53 ustawy nowelizującej). Ostatnią ze zmian było wprowadzenie możliwości uwzględnienia kosztów przygotowania i wdrażania strategii w ogólnych kosztach stanowiących podstawę do ustalania opłat za kształcenie (art. 1 pkt 76 lit. c i f ustawy nowelizującej).

Zagadnienie strategii uczelni nie zostało szczegółowo uregulowane w UPSWiN ani w innych przepisach prawa powszechnie obowiązującego. Sama Ustawa zawiera jednak szczątkowe regulacje dotyczące trybu jej opracowania i uchwalenia oraz sprawozdawczości z wykonania strategii (art. 18 ust. 1 pkt 1 i 6, art. 23 ust. 2 pkt 3 i 4, art. 28 ust. 1 pkt 3 UPSWiN). Utrzymano także w niemal niezmie-

12 Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 2183 z późn. zm.; dalej: UPSW).

13 Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r., nr 84, poz. 455).

nionej formie regulacje pozwalające na ujmowanie kosztów przygotowania i wdrażania strategii uczelni w kosztach stanowiących podstawę do ustalenia wysokości opłat za usługi edukacyjne (art. 80 ust. 1 UPSWiN) oraz obowiązek zachowania spójności prowadzonych studiów wyższych ze strategią uczelni (art. 54 ust. 2 pkt 1, art. 258 ust. 1 pkt 2 UPSWiN), co znalazło swój wyraz również w przepisach wykonawczych rozporządzenia MNiSW w sprawie studiów (§ 9 ust. 1 pkt 1 lit. b tiret pierwsze)¹⁴. Z regulacji nowych na uwagę zasługuje nakaz publikowania strategii na uczelnianych stronach podmiotowych Biuletynu Informacji Publicznej (art. 358 ust. 1 pkt 2 UPSWiN), niezależnie od publicznoprawnego statusu uczelni, oraz obowiązek dołączenia strategii do uzasadnienia wniosku o wpis do ewidencji uczelni niepublicznych, stanowiącego element procedury utworzenia nowej uczelni niepublicznej.

Tryb uchwalania strategii

Zdecydowanie należy się zgodzić z poglądem, że tworzenie strategii polega na podejmowaniu przemyślanych działań w celu kształtowania przyszłości organizacji¹⁵. Choć wytyczanie kluczowych kierunków rozwoju (wizja, cele strategiczne) powinno wychodzić bezpośrednio z najwyższego szczebla zarządczego, biorącego największą odpowiedzialność za funkcjonowanie całej organizacji, to w proces opracowania całościowej strategii powinni być zaangażowani zarówno wszyscy interesariusze wewnętrzni, jak i przedstawiciele kluczowych interesariuszy zewnętrznych. Na gruncie uczelni interesariuszy tych można ująć w ustawowym pojęciu jej wspólnoty, obejmującej pracowników (w tym nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi) oraz studentów i doktorantów. W szkolnictwie wyższym – w przeciwieństwie do sektora biznesu – szczególnie mocno wykształciła się potrzeba demokratycznego

14 Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 27 września 2018 r. w sprawie studiów (Dz.U. z 2018 r., poz. 1861 z późn. zm.).

15 R.G. Dyson, J. Bryant, J. Morecroft, F. O'Brien, [w:] F.A. O'Brien, R.G. Dyson (eds.), *Supporting strategy: Frameworks, methods and models*, John Wiley & Sons, Chichester 2007, s. 8.

uchwalania najważniejszych dokumentów dotyczących własnej jednostki. Sprowadza się ona jednak często tylko do sformalizowanego procesu konsultowania dokumentów wśród osób „funkcyjnych” i nie obejmuje szerszego procesu angażowania interesariuszy. W odniesieniu do strategii rozwoju takie konsultacje powinny obejmować większą grupę osób, przynajmniej w zakresie operacyjnego wymiaru realizacji celów strategicznych.

Tryb opracowywania i uchwalania strategii uczelni nie został określony w Ustawie, z wyjątkiem szcztankowych regulacji w zakresie kompetencji rektora, rady uczelni (w przypadku uczelni publicznych) oraz senatu. Inicjatywa opracowania projektu strategii uczelni należy wyłącznie do rektora, co oznacza, że tylko on może formalnie wnioskować do senatu o uchwalenie strategii lub dokonanie w niej zmian. Ustawa wskazuje także, że w procesie tym kompetencje w zakresie opiniowania projektu strategii uczelni ma rada uczelni. Określenie „projekt strategii” nakazuje uznać, że opinia ta powinna zostać wyrażona przed formalnym uchwaleniem strategii, przy czym brak jest w tym zakresie dodatkowych obostrzeń terminowych, takich jak przy opiniowaniu projektu statutu.

Analiza statutów wykazała, że przeważająca większość uczelni w odniesieniu do trybu formułowania i uchwalania strategii powieliła w materii statutowej regulacje ustawowe odnoszące się do właściwości organów. Podejście to można uznać za zrozumiałe, biorąc pod uwagę specyficzny zakres przedmiotowy statutu, który powinien operować na dopuszczalnym stopniu ogólności regulacji w celu uniknięcia nadmiernej kazuistyki. Ze względu na wagę strategii przepisy statutów powinny jednak, choćby w zarysie, wyznaczać ramy proceduralne jej uchwalenia lub delegować to zagadnienie do odrębnych przepisów. W tym zakresie analizowane regulacje należy ocenić jako w większości niewystarczające.

W praktyce tylko w jednym z analizowanych przypadków zdecydowano się na wprowadzenie takich ram prawnych¹⁶. Przepisy te zapewniają wspólnocie akademickiej partycypację w procesie stanowienia strategii, nakazują bowiem rektorowi przedstawienie projektu wraz z uzasadnieniem całej wspólnoty uczelni z wykorzystaniem

16 Zob. Statut UŚ.

zwyczajowo przyjętych sposobów, jak również gwarantują wspólnotcie co najmniej 45 dni na wyrażanie swoich uwag i postulatów. W dalszej kolejności projekt z ewentualnie uwzględnionymi postulatami przedkładany jest radzie uczelni, która jest zobowiązana do wyrażenia opinii w terminie 30 dni, a następnie senatowi w celu uchwalenia strategii. Warto nadmienić, że tryb ten ma się także odnosić do wszelkich zmian dokonywanych w strategii.

Poza powyższym przykładem w dwóch statutach znalazły się elementy odnoszące się do procesu formułowania projektu strategii, przy czym dotyczą one gremiów lub osób „funkcyjnych”, które opracowują właściwą przedmiotowi swoich obowiązków część strategii, obejmującą obszar kształcenia¹⁷ lub obszar gospodarki i zarządzania mieniem¹⁸.

Powyższe spostrzeżenia nie przesądzają co prawda jeszcze o braku transparentności i partycypacji wspólnoty uczelni w procesie stanowienia ich strategii – proces ten może być bowiem uregulowany w dokumencie o charakterze „podstatutowym”, np. w zarządzeniu rektora lub uchwale senatu, które nie były przedmiotem badań. Nie musi być także formalizowany wcale – Ustawa bowiem tego nie wymaga. Warto jednak podkreślić, że ranga i charakter strategii oraz długofalowe skutki wynikające z jej realizacji są dla uczelni bardzo ważne. Ważne na tyle, że proces jej formułowania i uchwalania powinien być, przynajmniej częściowo, uregulowany w materii statutowej w sposób gwarantujący udział wszystkich chętnych członków wspólnoty uczelni oraz być może także kluczowych interesariuszy zewnętrznych.

Zakres i rola strategii uczelni

W Ustawie 2.0 zagadnieniu strategii uczelni i jej praktycznej roli nie poświęcono większej uwagi. Wylonione w konkursie MNiSW pn. „Ustawa 2.0” zespoły podkreślały co prawda umiarkowanie rolę

17 Zob. statuty: UAM oraz UW, w których projekt strategii w zakresie kształcenia opracowują uniwersyteckie rady ds. kształcenia.

18 Zob. Statut UAM, w którym kanclerzowi przypisano zadanie współtworzenia strategii w obszarze mienia i gospodarki uniwersytetu.

strategii jako istotnego dokumentu planistycznego¹⁹, jednakże ostatecznie w znikomym stopniu miało to przełożenie na kształt regulacji ustawowych, począwszy od pierwszego projektu opublikowanego w dniu 19 września 2017 roku, aż po ostatecznie uchwalone brzmienie. Próżno szukać także wyjaśnienia i roli strategii uczelni w samym uzasadnieniu Ustawy, które ograniczyło się w tym zakresie jedynie do lakonicznego zreferowania regulacji zawartych w projekcie²⁰.

Strategia jest dokumentem o charakterze planistycznym i, co do treści, niesformalizowanym – Ustawa nie reguluje kwestii jej zakresu czy zawartości, pozostawiając je w gestii samych uczelni. Jeden spośród analizowanych statutów odnosi się do tej materii, sprecyzowano w nim bowiem obszary działalności uczelni, w których powinny zostać ustalone cele strategiczne. Do obszarów tych zaliczono działalność badawczą, w zakresie kształcenia, w zakresie współpracy z otoczeniem oraz w zakresie polityki kadrowej²¹. Pozostałe statuty nie doprecyzowują tych zagadnień.

Niezależnie od formalnego uregulowania zakresu strategii kluczowe jest jej rzeczywiste umocowanie, a co za tym idzie – określenie konkretnej roli w funkcjonowaniu uczelni. W aż osiemnastu analizowanych przypadkach strategia uczelni stanowi wskazaną bezpośrednio w statucie podstawę lub punkt odniesienia do formułowania strategii obszarowych (np. strategii rozwoju dyscypliny naukowej, strategii kształcenia itp.) bądź strategii jednostek organizacyjnych (np. strategii rozwoju wydziałów, instytutów, kolegiów itp.)²². Rozwiązanie to wydaje się naturalną kontynuacją dotychczasowych regulacji w tym zakresie (obowiązujących między 1 października 2011

19 Por. H. Izdebski i in., *Propozycja założeń do ustawy regulującej system szkolnictwa wyższego*, https://www.archiwum.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2017_02/c17dd3c7cfe8f502018f283981568f1b.pdf [dostęp: 30.03.2020 r.], s. 33 i 52; M. Kwiek i in., *Projekt założeń do ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym*, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, Poznań 2016, s. 34, 51, 90; A. Radwan (red.), *Plus ratio quam vis consuetudinis. Reforma nauki i akademii w Ustawie 2.0*, Oficyna Allerhanda, Kraków 2017, s. 42, 249–250.

20 Zob. Uzasadnienie rządowego projektu ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce – załącznik druku sejmowego nr 2446, <http://www.sejm.gov.pl/sejm8.nsf/druk.xsp?nr=2446> [dostęp: 20.03.2020 r.].

21 Zob. Statut USz.

22 Zob. statuty: GUMed, PŚ, UG, UAM, UJ, UKSW, UKW, UŁ, UMCS, UMK, UO, URz, USz, UwB, UWM, UWz, UZ.

a 30 września 2019 roku), w ramach których kierownicy podstawowych jednostek organizacyjnych byli zobowiązani do opracowania strategii tych jednostek, zgodnych ze strategią rozwoju uczelni.

Zapewnienie spójności między strategią uczelni a jej substrategiami niesie za sobą korzyści związane m.in. z lepszym dopasowaniem rozwiązań specyficznych dla określonych obszarów działalności (strategie obszarowe/sektorowe) oraz pełniejszym wykorzystaniem potencjału poszczególnych jednostek i zatrudnionych w nich kadr (strategie jednostek organizacyjnych). W praktyce spójność ta jest niezbędna dla sprawnej i skutecznej realizacji jakichkolwiek długofalowych planów.

Ciekawym rozwiązaniem, które podnosi rangę zarówno strategii uczelni, jak i rektora jako jej głównego kreatora, jest obowiązek przedstawiania założeń strategicznych już na etapie wyborów. W dwóch analizowanych statutach określono, że kandydaci są zobowiązani przedstawić takie założenia wraz z programem wyborczym przed posiedzeniem kolegium elektorów zwołanym w celu przeprowadzenia wyboru nowego rektora²³. Takie rozwiązanie wyborcze zdecydowanie może stanowić bardzo dobry przykład dla innych uczelni i sprzyjać wyborowi władz mających realną wizję rozwoju.

Kolejnym aspektem dotyczącym roli strategii uczelni jest jej relacja do oferty kształcenia. Przepisy UPSW poprzedzające Ustawę wskazywały w tym zakresie na konieczność powiązania ze strategią rozwoju uczelni programów kształcenia poszczególnych kierunków studiów. Znalazło to swoje odzwierciedlenie także w przepisach wewnętrznych Polskiej Komisji Akredytacyjnej, która oceniała ten aspekt w ramach jednego z kryteriów oceny programowej oraz na etapie opiniowania wniosków o przyznanie uprawnień do prowadzenia studiów na określonym kierunku. Obecnie obowiązujące przepisy w dalszym ciągu utrzymują obowiązek zachowania takiej korelacji. W ramach analizy statutów stwierdzono, że w czterech przypadkach statut dodatkowo wprost wiąże decyzje w przedmiocie kształtowania oferty edukacyjnej (głównie w zakresie studiów wyższych) ze strategią uczelni, nakazując rektorowi zachowanie odpowiedniej spójno-

23 Zob. statuty: AGH i PŚ.

ści²⁴. W dwóch z tych przypadków regulacje statutowe rozszerzają obowiązek uwzględniania strategii także na ustalanie limitów przyjąć na studia, co należy ocenić bardzo dobrze²⁵.

Choć finanse i strategiczne planowanie uwzględniające nieodzwrotnie określone inwestycje nie zawsze idą w parze, to zapewnienie odpowiedniego poziomu i sposobu finansowania realizacji planów strategicznych jest konieczne²⁶. Z punktu widzenia UPSWiN relacja ta została w praktyce sprowadzona wyłącznie do norm zawartych w art. 80, zgodnie z którym opracowywanie i wdrażanie strategii to ustawowo określony element kalkulacji wysokości opłat za usługi edukacyjne²⁷. Na poziomie regulacji statutowych jedynie sześć uczelni zdecydowało się na wprowadzenie dodatkowych przepisów, lokując strategię jako element planowania w obszarze gospodarowania finansami i mieniem. Zgodnie z tymi regulacjami strategię najczęściej uznaje się za punkt odniesienia do opracowywania i realizacji planu rzeczowo-finansowego uczelni²⁸ lub wskazuje się wręcz konieczność zharmonizowania planu ze strategią.

Ponadto szczególnym i wartym przytoczenia rozwiązaniem statutowym jest również bezpośrednie powiązanie strategii uczelni z kształtowaniem polityki kadrowej. Jedną z uczelni przy dokonywaniu oceny okresowej nauczyciela akademickiego w zakresie wypełniania przez niego obowiązków badawczych i organizacyjnych uwzględnia bowiem stopień, w jakim przyczynił się on do realizacji jej strategii. Należy też dodać, że w tym samym statucie jasno wskazano, że to właśnie strategia określa podstawowe zasady polityki kadrowej, w tym kierunku rozwoju kwalifikacji pracowników²⁹. Z pozostałych statutów tylko jeden jeszcze wiąże w jakikolwiek sposób politykę

24 Zob. statuty: UJK, UMK, USz i UŚ.

25 Zob. statuty: UJK i UŚ.

26 Zob. szerzej R.H. Berry, [w:] F.A. O'Brien, R.G. Dyson (eds.), op. cit., s. 313 i n.

27 W tym zakresie należy podkreślić, że uczelnia powinna skrupulatnie dokumentować koszty związane z przygotowaniem i wdrażaniem strategii w celu wykazania prawidłowości wyliczeń na wypadek ewentualnych sporów dotyczących odpłatności za usługi edukacyjne. Zob. szerzej uwagę J.M. Zielińskiego do art. 80, [w:] H. Izdebski, J.M. Zieliński, op. cit., s. 166.

28 Zob. statuty: UJK, UKSW, UKW, UMCS, UŚ i UW.

29 Zob. Statut UŚ.

kadrową ze strategią³⁰, co z punktu widzenia roli kadr akademickich może budzić zdziwienie. Wartościowe jest także ujęcie w części statutów realizacji strategii jako jednego z podstawowych obowiązków zarówno rektora, jak i osób pełniących funkcje kierownicze, co może również stanowić jedno z kryteriów oceny ich pracy (szczególnie w ramach polityki kadrowej na szczeblu zarządczym).

Nadzór nad aktami wydawanymi przez organy uczelni

W procesie funkcjonowania uczelni istotne miejsce zajmują usankcjonowane ustawowo mechanizmy kontrolne i nadzorcze, w tym mechanizmy nadzoru wewnętrznego. Zgodnie z art. 34 ust. 1 pkt 4 Ustawy statut precyzuje w szczególności „zasady sprawowania wewnętrznego nadzoru nad aktami wydawanymi przez organy uczelni”. Przepis ten określa minimalny zakres regulacji statutowej, możliwe jest jednak jego rozszerzenie i uwzględnienie w statucie możliwości sprawowania nadzoru wewnętrznego także nad innymi rozstrzygnięciami wydawanymi przez organy oraz inne podmioty niebędące organami uczelni, a w szczególności pełniące funkcje kierownicze. Przepisy wewnętrzne w tym zakresie nierzadko budzą szereg kontrowersji, zwłaszcza gdy przyznają określonym podmiotom, szczególnie rektorowi, uprawnienia nadzorcze umożliwiające istotne ograniczenie swobody i autonomii działania organów uczelni.

Na kanwie przedmiotowego opracowania w sześciu przypadkach statuty uwzględniały regulacje pozwalające rektorowi na podejmowanie działań nadzorczych względem uchwał i innych rozstrzygnięć wewnętrznych wydawanych przez organy i inne uprawnione podmioty uczelni, przywołując jako bezpośrednią podstawę niezgodność ze strategią uczelni³¹. W pozostałych przypadkach statut albo nie przewiduje żadnych szczególnych regulacji dotyczących nadzoru nad aktami wydawanymi przez organy uczelni, albo zawiera je w szcątkowej formie określającej możliwość uchylania uchwał or-

³⁰ Zob. Statut USz.

³¹ Zob. statuty: PG, UMK, USz, UŚ, UW i UZ.

ganów kolegialnych niezgodnych z prawem lub zawieszania uchwał sprzecznych z interesem uczelni.

W tym kontekście należy zauważyć, że pojęcie interesu uczelni także nie doczekało się do tej pory zarówno definicji legalnej, jak i doktrynalnej czy orzeczniczej. Jest to pojęcie nieostre, pozostawiające duży zakres swobody interpretacyjnej, podobnie jak pojęcie strategii uczelni. Ze względu na planistyczny i nienormatywny charakter strategii uczelni uchylanie lub zawieszanie rozstrzygnięć z powodu sprzeczności z nią również będzie się opierać na szerokim uznaniu rektora bądź innego właściwego podmiotu nadzorczego w uczelni. Może to w określonych okolicznościach stwarzać niebezpieczeństwo wykorzystania mechanizmów nadzorczych niezgodnie z ich nominalnym przeznaczeniem, ukierunkowanym na dobro uczelni i jej wspólnoty.

Niezależnie od wyżej sygnalizowanego niebezpieczeństwa należy w dalszym ciągu mieć na względzie fakt, że strategia uczelni jako kluczowy i długofalowy plan jej działania wymaga narzędzi umożliwiających zrealizowanie tego planu. Wprowadzenie możliwości działań nadzorczych na wypadek sytuacji mogących zniweczyć starania związane z realizacją strategii lub zablokować możliwość jej realizacji jest zatem uzasadnione, a wręcz wydaje się konieczne. Z tego też powodu brak odpowiednich regulacji statutowych może doprowadzić do sytuacji, w której rektor nie będzie w stanie skutecznie realizować przyjętego planu, przez co strategia stanie się dokumentem martwym.

Sprawozdawczość i jej skutki

Mając na względzie pożądaną rolę strategii jako kluczowego „planu działania” uczelni w perspektywie co najmniej kilkuletniej, za istotną należy uznać jej egzekucję i monitorowanie postępów. Poza okresową rewizją strategii, będącą immanentnym elementem zarządzania strategicznego, ważne powinno być przedstawianie wspólnocie uczelni informacji o stopniu realizacji przyjętych założeń strategicznych. Ustawa przewiduje w tym zakresie obowiązek składania przez rektora sprawozdania z realizacji strategii (art. 23 ust. 2 pkt 4 UPSWiN), przy czym określa jedynie, że sprawozdanie to jest zatwierdzane przez senat (art. 28 ust. 1 pkt 3 UPSWiN) po zaopiniowaniu przez radę

uczelni (art. 18 ust. 1 pkt 6 UPSWiN). Zagadnienia szczegółowego trybu sprawozdawczości, a w szczególności terminów składania sprawozdania i skutków jego ewentualnego niezatwierdzenia powinny być zatem doprecyzowane w statucie.

Pośród analizowanych statutów wyłącznie pięć uwzględniło jakiekolwiek regulacje dotyczące trybu sprawozdawczości z realizacji strategii³². W każdym z nich określono to jednak w całkowicie odmienny sposób. W dwóch przypadkach złożenie sprawozdania następuje jednorazowo – na koniec kadencji, przy czym należy nadmienić, że w jednej z tych uczelni rektor jest dodatkowo zobowiązany zamieścić informację o realizacji strategii w corocznym sprawozdaniu z działalności uczelni. Jedna uczelnia ustanowiła dwukrotny obowiązek złożenia sprawozdania z realizacji strategii – po upływie połowy kadencji rektora (w terminie miesiąca) oraz na trzy miesiące przed jej końcem. Pozostałe dwie uczelnie określiły wymóg składania sprawozdania w każdym roku kadencji, lecz tylko w jednej z nich doprecyzowano termin (každorazowo do końca kwietnia).

Biorąc pod uwagę znaczenie strategii uczelni i jej prawidłowej realizacji, regulacje statutowe w analizowanej grupie 23 uczelni należy uznać za zbyt skromne. Przepisy statutu powinny choćby w ograniczonym stopniu określać tryb składania sprawozdania, z uwzględnieniem odpowiednich terminów. W przypadkach, w których tryb ten został określony, zauważalne jest też ostrożne podejście w opracowanych regulacjach. Tylko w jednym przypadku statut przewiduje wprost możliwość formułowania rekomendacji przez senat³³, co stanowi jego istotną kompetencję. Żadna z uczelni nie zdecydowała się również na określenie zasad postępowania na wypadek niezatwierdzenia sprawozdania z realizacji strategii.

32 Zob. statuty: GUMed, UJK, USz, UŚ i UwB.

33 Mając na względzie kompetencje ustawowe, można zauważyć, że także bez tej regulacji statutowej możliwe byłoby wyrażenie takiej opinii lub sformułowanie rekomendacji przez senat, jednakże wprowadzenie tej kompetencji wprost do statutu wzmocniłoby rolę senatu w tym zakresie.

Podsumowanie

Jednym z kluczowych założeń leżących u programowych podstaw tzw. Konstytucji dla nauki było wprowadzenie nowego modelu skutecznego zarządzania uczelniami, który ma docelowo wpłynąć m.in. na podniesienie poziomu polskiej nauki na arenie międzynarodowej czy ogólnie podniesienie prestiżu polskich uczelni. Słusznie założono, że istotnym elementem tych działań rozwojowych powinno być wdrożenie w uczelniach profesjonalnych systemów zarządzania uwzględniających długofalowe planowanie o charakterze strategicznym oraz dopasowane do niego narzędzia umożliwiające realizację tych planów.

Warto w tym miejscu przytoczyć niezwykle trafny wniosek Tadeusza Wawaka, który stwierdził, że „Szkoly wyższe powinny opracować aktualną, rzeczywistą, a nie pozorowaną, strategię rozwoju oraz wdrożyć i konsekwentnie realizować realny program projakościowej restrukturyzacji funkcjonowania, monitorować jego efekty i ciągle go doskonalić w drodze do znakomitości”³⁴. Niestety, analiza statutów 10 uczelni, które uzyskały status uczelni badawczej, oraz pozostałych 13 publicznych uniwersytetów szerokoprofilowych wskazuje, że możliwość zrealizowania tego postulatu budzi bardzo duże wątpliwości.

Przeprowadzona analiza statutów prowadzi bowiem do wniosku, że w odniesieniu do odpowiedniego umocowania strategii uczelnie niemal w ogóle nie wykorzystwały możliwości i swobody regulacyjnej, jakie przyznała im w tym zakresie Ustawa, co może być nieświadomym – z punktu widzenia uczelni – przejawem zbagatelizowania roli strategii uczelni jako dokumentu równie ważnego, a być może nawet ważniejszego niż sam jej statut.

Przeanalizowane regulacje uczelniane, z wyjątkiem kilku przypadków, należy zdecydowanie uznać za bardzo zachowawcze, a wręcz skąpe. Większość analizowanych uczelni przyjęła rozwiązania obejmujące wyłącznie pośrednie lub bezpośrednio przeniesienie regulacji ustawowych z minimalnym „wkładem własnym”, który także w większości zakładał subdelegację do opracowania strate-

34 T. Wawak, op. cit., s. 159.

gii obszarowych lub jednostkowych w zgodzie ze strategią uczelni. W jednym z analizowanych statutów zagadnienie strategii niemal całkowicie pominięto.

Przyczyny takiego stanu rzeczy można upatrywać w kilku czynnikach. Przede wszystkim należy zauważyć, że wprowadzony w wyniku nowelizacji z 2011 roku wymóg posiadania strategii rozwoju został przez uczelnie odebrany bardzo niechętnie – w dużej mierze jako dodatkowy, zbędny obowiązek wpisujący się w postępujący trend biurokratyzacji szkolnictwa wyższego³⁵. Z tego też powodu przyjmowane wówczas strategie rzadko kiedy były poprawne metodologicznie, poparte pogłębioną diagnozą uczelni i jej otoczenia czy też zoperacjonalizowane w konkretnych planach wykonawczych. Nierzadko strategie te po uchwaleniu trafiały wyłącznie na „półkę w gabinecie” lub w najlepszym przypadku na stronę internetową uczelni. W praktyce jednak dokumenty te niemal wcale nie były wykorzystywane. Taki stan rzeczy utrzymywał się przez ostatnie lata, coraz mocniej pozycjonując strategię uczelni jako dokument, który musi istnieć jedynie dlatego, że wymaga tego Ustawa. Dlatego też strategie te były często formułowane bardzo ogólnie, co pozwalało większości decyzji lub działań uznać za „realizujące strategię”. Można domniemywać, że podjęcie to na tyle mocno wrosło w kulturę akademicką, iż obecnie nie zauważa się, jak wartościowym narzędziem planistycznym może być strategia uczelni.

Powyższemu zjawisku nie zapobiegły także prace legislacyjne nad Ustawą, w trakcie których niemal przemilczano istotę i znaczenie strategii jako elementu realizacji przedstawionego we wstępie celu w postaci wprowadzenia nowego, skutecznego modelu zarządzania uczelniami. Jak wskazano już wcześniej, zarówno założenia ustawowe, jak i sam projekt ustawy wraz z uzasadnieniem niemal w ogóle nie odnosiły się do roli strategii, z wyjątkiem szczątkowych regulacji, które ostatecznie znalazły się w UPSWiN. Zdecydowanie mogło się to przyczynić do umniejszenia roli strategii, a tym samym do ograni-

35 Niemalą rolę w takim odbiorze strategii rozwoju uczelni odegrało, także wprowadzone nowelizacją z 2011 r., jednoczesne wdrażanie Krajowych Ram Kwalifikacji jako idei przez nielicznych zrozumianej i zaakceptowanej.

czenia dotyczących jej regulacji statutowych do niemal absolutnego minimum.

Niejako dla równowagi należy jednak zauważyć, że zagadnienia związane ze strategią uczelni mogły zostać przez nie uregulowane w większości poza statutem, przy wykorzystaniu swobody przyznanej w tym zakresie przez UPSWiN. Pozostaje mieć nadzieję, że tak właśnie się stało. Nie zmienia to jednak faktu, że to właśnie statut powinien stanowić silną podstawę wzmocnienia rangi strategii uczelni.

Choć wnioski z przeprowadzonej analizy mogą nie napawać optymizmem, to należy ze zdecydowaną aprobatą zwrócić uwagę na uczelnie, które zdecydowały się jednak ukształtować statut w sposób zdecydowanie wynoszący strategię uczelni do poziomu kluczowego narzędzia zarządczego. Być może takie przykłady staną się także wzorem dla innych, jednakże dla zmiany podejścia uczelni niezbędne wydaje się podjęcie przez MNiSW, KRASP, KRZaSP, KRePSZ, RGNiSW i inne uznane gremia akademickie cyklu szeroko zakrojonych działań pokazujących wartość wynikającą z prawidłowego zarządzania strategicznego, opartego na gruntownych badaniach i rzetelnie opracowanych celach strategicznych, wspartych przez odpowiednie plany operacyjno-wdrożeniowe.

Adam Szot

(Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Instytut Rozwoju Szkolnictwa Wyższego)

2. ORGANIZACJA WEWNĘTRZNA UCZELNI W ŚWIELE POSTANOWIEŃ STATUTOWYCH

Wprowadzenie

Obowiązująca od 2005 roku ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym (UPSW) silnie determinowała kształt wewnętrznej organizacji publicznych szkół wyższych. Zgodnie z art. 84 UPSW tzw. podstawowe jednostki organizacyjne uczelni tworzył, przekształcał i likwidował rektor po zasięgnięciu opinii senatu¹. W rozumieniu przepisów ustawowych jednostkami tymi były wydziały lub inne jednostki określone w statucie, prowadzące co najmniej jeden kierunek studiów, studia doktoranckie lub badania co najmniej w jednej dyscyplinie naukowej (art. 2 ust. 1 pkt 29 UPSW). Z pojęciem tym wiązało się szereg praw i obowiązków uczelni, m.in. uprawnienia do prowadzenia studiów (art. 8, art. 11 UPSW), nadawania stopni naukowych (art. 6 ust. 2 UPSW), status i nazewnictwo uczelni (art. 3 UPSW). Przepisy UPSW (np. art. 60, 67, 68, 70) szczegółowo odnosiły się również do zasad funkcjonowania organów podstawowych jednostek organizacyjnych, w tym zakresu ich kompetencji. Jednocześnie w uczelni mogły być powoływane inne jednostki organizacyjne, których rodzaje, warunki i tryb tworzenia, likwidacji i przekształcania powinny być określone w statucie².

1 Uczelnie mogły zrezygnować z tworzenia podstawowych jednostek organizacyjnych i wówczas ustawowe prawa i obowiązki były realizowane przez uczelnię jako całość i jej organy. Szerzej zob. P. Malinowski, *Komentarz do art. 84*, [w:] P. Chmielnicki, P. Sec (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, LEX/el. 2017.

2 Szerzej zob. M. Lenard, P. Orzeszko, *Komentarz do art. 84*, [w:] W. Sanetra, M. Wierzbowski (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2013.

Obecnie uczelnie otrzymały pełną autonomię w zakresie ukształtowania swojego wewnętrznego ładu organizacyjnego. Przepisy obowiązującej ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (UPSWiN) regulują materię wewnętrznych struktur organizacyjnych uczelni jedynie w minimalnym zakresie. Większość praw i obowiązków spoczywających uprzednio na mocy UPSW na podstawowych jednostkach organizacyjnych i ich organach została powierzona uczelni jako całości, która może w swoim statucie dokonać ich „dyskrybucji” na poszczególne jednostki organizacyjne³. Nowa ustawa odeszła całkowicie od pojęcia „podstawowej jednostki organizacyjnej” i pojęcia „wydziału”. Przepisy ustawowe poprzestają jedynie na przykładowym wskazaniu typów jednostek, które uczelnia może utworzyć na mocy swojego statutu, stanowiąc w art. 34 ust. 5, że są to „w szczególności wydziały, instytuty, katedry, zakłady, centra i kolegia”. Zgodnie z przepisami UPSWiN uczelnia powinna w swoich wewnętrznych regulacjach wskazać, jakiego rodzaju jednostki organizacyjne mogą być tworzone. Sam akt kreacyjny leży już w rękach rektora, który zgodnie z art. 23 ust. 3 UPSWiN nadaje regulamin organizacyjny, określający m.in. „strukturę organizacyjną uczelni oraz podział zadań w ramach tej struktury”. Tym samym wartościowa jest bliższa analiza sposobu, w jaki uczelnie skorzystały z posiadanej autonomii i ukształtowały swoją strukturę po reformie ustawowej.

Celem niniejszego rozdziału jest więc omówienie kluczowych rozwiązań organizacyjnych uczelni publicznych w odniesieniu do sposobu ukształtowania wewnętrznego ładu organizacyjnego, tj. podziału na jednostki, sposobu ich tworzenia oraz powierzonych im zadań. Rozważania będą prowadzone na gruncie analiz statutów uczelni objętych badaniami, a podparte przykładami rozwiązań zastosowanych przez wybrane uczelnie. Poza zakresem analiz pozostaje natomiast problematyka funkcjonowania Collegium Medicum, która została omówiona w innym rozdziale.

3 Zob. M. Jerentowski, *Nowe regulacje prawa o szkolnictwie wyższym i nauce*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2018, nr 11, s. 7–23.

Typy struktur organizacyjnych

Rozważania na temat typów struktur organizacyjnych uczelni publicznych należy rozpocząć od wyodrębnienia trzech ich podstawowych modeli:

- model struktury jednopoziomowej,
- model struktury dwupoziomowej,
- model struktury wielopoziomowej.

Ponadto w statutach niektórych uczelni można również dostrzec rozwiązania łączące dwa lub więcej typów podstawowych, które w związku z tym można określić mianem „modeli hybrydowych”.

Fundamentem powyższego podziału są „podstawowe jednostki organizacyjne” (które można również określić mianem jednostek I stopnia) oraz ich wewnętrzna strukturalizacja. Jak wskazano na wstępie, UPSWiN nie posługuje się pojęciem „podstawowej jednostki organizacyjnej”, niemniej jednak uczelnie nadal często je stosują w swoich przepisach, choć czynią to w ujęciu funkcjonalnym, tj. określając w ten sposób jednostki realizujące podstawowe zadania uczelni – kształcenie i badania naukowe. Poza zakresem analiz pozostają natomiast jednostki wspierające, pomocnicze i administracyjne. Jest to ważne zastrzeżenie, ponieważ pejzaż strukturalny uczelni jest bardzo różnorodny i wnikliwa analiza wszystkich rozwiązań znacząco przekraczałaby możliwości niniejszej publikacji i wykraczałaby poza jej cel. Dla przykładu można wskazać, że rekordową liczbę typów jednostek organizacyjnych, tj. 17 ich rodzajów, wymienia sam tylko UWŕ w swoim statucie.

Model jednopoziomowy

Struktura jednopoziomowa oznacza w praktyce, że w uczelni funkcjonuje tylko jeden poziom jednostek organizacyjnych, które nie są już wewnętrznie podzielone. Wyjściowa teza badawcza mówiąca o tym, że tego rodzaju struktury mogą być charakterystyczne dla mniejszych uczelni, nie została potwierdzona w trakcie prowadzonych badań. Żadna z objętych analizami uczelni nie wprowadziła u siebie tego modelu. Bez wątpienia wiąże się to bezpośrednio z wielkością i różnorodnością merytoryczną tych uczelni. Są to szerokoprofilowe

jednostki z dużą liczbą studentów i pracowników (administracji i nauczycieli akademickich). Wpływa to bezpośrednio na konieczność innego ukształtowania struktur organizacyjno-zarządczych. Jest też w naturalny sposób konsekwencją zwyczajów i tradycji akademickich oraz przywiązania do utrwalonego już, na mocy dotychczas obowiązujących przepisów ustawowych i statutowych, systemu zależności organizacyjno-służbowych.

W praktyce ciężko jest znaleźć uczelnię „czysto” jednopoziomową. Nawet państwowe wyższe szkoły zawodowe⁴ nie wprowadziły u siebie takiego modelu, mimo że historycznie jest im do tego najbliżej. Na przykład Państwowa Uczelnia Stanisława Staszica w Pile czy Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie przewidują w swoich statutach jeden „główny” poziom organizacyjny (katedry lub instytuty), ale jednocześnie dopuszczają możliwość funkcjonowania w ich ramach również innych jednostek wewnętrznych. Jako ciekawostkę warto wskazać na Statut Uczelni Państwowej im. Szymona Szymonowicza w Zamościu, w którym wymieniono aż 13 typów jednostek organizacyjnych, z czego podstawową jest instytut, w ramach którego mogą być tworzone zakłady, pracownie i laboratoria⁵.

Pewne przejawy struktur jednopoziomowych, ale nie w „czystej” postaci, można również dostrzec w modelach hybrydowych, o czym będzie mowa dalej. Natomiast na ten moment model jednopoziomowy pozostaje rozwiązaniem teoretycznym, które nie zostało wdrożone w żadnej z analizowanych uczelni.

Model dwupoziomowy

Struktura, którą można określić mianem dwupoziomowej, zakłada funkcjonowanie dwóch poziomów jednostek organizacyjnych: jednostek głównych (I stopnia), a w ich ramach jednego poziomu jednostek wewnętrznych (II stopnia). Wśród uczelni objętych badaniem należy ona do rzadkości. Na jej wprowadzenie zdecydowały się m.in. UŚ i AGH.

4 Państwowe wyższe szkoły zawodowe nie były objęte analizami w ramach prowadzonych badań, jednak na potrzeby niniejszego rozdziału, dążąc do falsyfikacji stawianej tezy badawczej, odwołano się do kilku przykładów.

5 § 12–16 Statutu Uczelni Państwowej im. Szymona Szymonowicza w Zamościu.

Zgodnie z postanowieniami Statutu UŚ jednostkami organizacyjnymi uczelni są m.in. wydziały i instytuty⁶. Wydział stanowi jednostkę tworzoną w celu prowadzenia działalności naukowo-badawczej w danej dziedzinie, grupie dyscyplin lub dyscyplinie naukowej bądź artystycznej oraz w celu prowadzenia działalności dydaktycznej. Instytut jest natomiast wewnętrzną jednostką organizacyjną wydziału, powołaną w celu organizacji badań naukowych lub działalności artystycznej w określonej dyscyplinie. Przepisy statutu nie dopuszczają możliwości dalszego podziału strukturalnego tych dwóch typów jednostek organizacyjnych. W praktyce więc w ramach wydziału działają instytuty, które są ostatnim szczeblem podziału organizacyjnego UŚ. Pracownicy instytutów mogą się organizować w zespoły badawcze, przy czym przynależność do takich zespołów nie jest obowiązkowa.

W przypadku AGH⁷ mianem jednostki „podstawowej” w znaczeniu funkcjonalnym jest określany wydział. Do zadań wydziału należy prowadzenie kształcenia na poszczególnych kierunkach, rozwój kadry naukowej, prowadzenie badań naukowych, współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym, w tym transfer wiedzy i komercjalizacja wyników badań. W ramach wydziału mogą być tworzone instytuty i/lub katedry, przy czym są to jednostki tego samego poziomu i nie ma między nimi relacji hierarchicznej. Czynnikiem je różniącym jest określona w statucie minimalna liczba nauczycieli akademickich niezbędnych do powstania danej jednostki.

Model wielopoziomowy

Cechą charakterystyczną tego modelu jest występowanie więcej niż dwóch poziomów jednostek organizacyjnych. W praktyce sprowadza się to do schematu, w którym w ramach jednostki „podstawowej” są wyodrębnione jednostki II stopnia, a w ich ramach co najmniej jeszcze jeden poziom struktury organizacyjnej (III stopnia). Jest to dominujący, wśród analizowanych uczelni, model ukształtowania wewnętrznego ładu organizacyjnego.

6 § 45 Statutu UŚ.

7 § 30–33 Statutu AGH.

Przykładem uczelni o modelu wielopoziomowym jest GUMed⁸. Jednostką „podstawową” tej uczelni jest wydział powoływany w celu realizacji programu studiów przynajmniej jednego kierunku i zadań dydaktycznych powiązanych z zadaniami badawczymi. W ramach wydziału mogą być tworzone instytuty, katedry, zakłady, kliniki. Przy czym instytut jest „jednostką integrującą jednostki strukturalne” i może być utworzony, jeżeli w jego strukturze znajdują się co najmniej trzy takie jednostki strukturalne zaangażowane w prowadzenie kierunku studiów lub prowadzące badania w określonej dyscyplinie bądź dyscyplinach naukowych. Tymi jednostkami są katedry, w skład których wchodzi co najmniej dwie jednostki, w tym zakłady, kliniki lub inne samodzielne jednostki prowadzące działalność badawczą i dydaktyczną w określonym obszarze dyscypliny naukowej i przedmiotu lub grupy przedmiotów nauczania. W praktyce w ramach wydziału mogą funkcjonować obok siebie (jako jednostki tego samego stopnia) instytuty, katedry i zakłady, przy czym utworzenie instytutu zależy od tego, czy w jego składzie znajdzie się odpowiednia liczba katedr, do których utworzenia potrzeba określonej w statucie liczby jednostek IV stopnia.

Złożoną strukturę organizacyjną ma również UAM⁹, w którym funkcjonują szkoły dziedzinowe jako jednostki organizacyjne powołane w celu zapewniania warunków do prowadzenia działalności naukowej, dydaktycznej, artystycznej oraz do kształcenia kadry naukowej. W ramach szkoły dziedzinowej funkcjonują wydziały, w których są prowadzone badania naukowe lub twórczość artystyczna w co najmniej jednej dyscyplinie, w której uczelnia ma uprawnienia do nadawania stopni naukowych bądź stopni w zakresie sztuki. Jednostkami organizacyjnymi wydziału mogą być natomiast instytuty, katedry, zakłady, pracownie i jednostki pomocnicze. Ponadto instytut będący jednostką organizacyjną wydziału może mieć wewnętrzną strukturę organizacyjną, jeżeli pracuje w nim, jako podstawowym miejscu pracy, co najmniej dwudziestu pracowników badawczo-dydaktycznych lub badawczych, w tym co najmniej dwóch z tytułem nauko-

8 § 58–62 Statutu GUMed.

9 § 72–75 Statutu UAM.

wym i przynajmniej siedmiu posiadających co najmniej stopień doktora habilitowanego.

Na przyjęcie podobnego schematu organizacyjnego zdecydowano się w URz. Zgodnie ze statutem tej uczelni¹⁰ głównymi jednostkami są kolegia (w URz działają cztery takie kolegia), których zadaniem jest prowadzenie działalności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej. W ramach kolegium mogą być tworzone jako jednostki organizacyjne instytuty jednodyscyplinowe odpowiedzialne za prowadzenie działalności badawczej. Jednostką organizacyjną instytutu jest natomiast katedra, do której należy prowadzenie działalności naukowej, artystycznej, dydaktycznej oraz kształcenie kadry naukowej. Ponadto w ramach instytutu mogą funkcjonować również zakłady, pracownie i laboratoria jako jednostki prowadzące badania naukowe lub działalność artystyczną.

Innym przykładem uczelni o wielopoziomowej strukturze jest UŁ, w ramach którego „podstawową” jednostką odpowiedzialną za kształcenie i badania naukowe jest wydział. Jednostkami organizacyjnymi wydziału są natomiast instytuty i katedry, a jednostkami organizacyjnymi instytutu – zakłady.

Podobnie rysuje się obraz struktury organizacyjnej UWM¹¹, gdzie w ramach wydziału mogą być tworzone instytuty lub katedry. Utworzenie instytutu jest możliwe wówczas, gdy wydziałowi przypisze się więcej niż jedną dyscyplinę naukową. Instytut jest jednostką organizacyjną prowadzącą działalność dydaktyczną, naukową, artystyczną, usługową oraz kształcącą kadry naukowe w zakresie określonej dyscypliny naukowej, podczas gdy katedra odpowiada za działalność dydaktyczną, naukową lub artystyczną oraz usługową. W przypadku, gdy w instytucie pracuje więcej niż 20 nauczycieli akademickich, w jego ramach mogą być tworzone katedry. Natomiast w skład katedr reprezentujących nauki medyczne lub nauki o zdrowiu mogą wchodzić również kliniki oraz oddziały kliniczne.

Bardzo rozbudowaną, złożoną i wielowariantową strukturę przewiduje Statut UW¹². Zgodnie z jego postanowieniami w uczelni

¹⁰ § 38, 55, 59 Statutu URz.

¹¹ § 35 Statutu UWM.

¹² § 117 Statutu UW.

funkcjonują wydziały utworzone w celu organizacji procesu kształcenia na studiach, studiach podyplomowych i w ramach innych form kształcenia, organizacji działalności naukowej w obrębie dyscyplin, organizacji zatrudnienia nauczycieli akademickich, organizacji procesu gospodarowania mieniem uczelni. W ramach wydziału może być utworzonych aż 14 typów jednostek wewnętrznych, a wśród nich m.in. instytut i katedra. Zgodnie ze Statutem UWr instytut, poza tym, że może być jednostką wewnętrzną wydziału, może również funkcjonować w charakterze jednostki międzywydziałowej i międzyuczelnianej. W instytucie mogą być tworzone jednostki wewnętrzne (łącznie Statut UWr wymienia 11 typów takich jednostek wewnątrzinstytutowych), w tym katedry. Sama katedra może być jednostką wydziałową, międzywydziałową lub międzyuczelnianą. W ramach katedry może działać natomiast 11 typów jednostek wewnętrznych.

Modele hybrydowe

Pewnym szczególnym przypadkiem nowego ładu organizacyjnego są te uczelnie, które w swoich statutach wprowadziły rozwiązania niedające się jednoznacznie zaklasyfikować do jednego z trzech opisanych powyżej typów struktur organizacyjnych. Łączą one w sobie różne rozwiązania charakterystyczne dla typów podstawowych.

Przykładem uczelni, w której można dostrzec hybrydowe ukształtowanie struktur organizacyjnych, jest UMCS. Zadania dydaktyczne, tj. prowadzenie kształcenia na studiach i studiach podyplomowych, realizuje w UMCS wydział, który tworzy się dla dziedziny nauki albo sztuki, w ramach której są prowadzone badania naukowe lub twórczość artystyczna w co najmniej jednej dyscyplinie. Przy czym sam wydział nie realizuje zadań naukowych. Za prowadzenie działalności naukowej odpowiadają instytuty funkcjonujące w ramach wydziałów. W praktyce instytut w sensie strukturalnym jest jednostką wydziałową, ale w znaczeniu funkcjonalnym nie jest z wydziałem powiązany, realizuje bowiem odmienne zadania. Instytut tworzy się dla dyscypliny nauki lub dyscypliny w zakresie sztuki, w ramach której są prowadzone badania naukowe bądź prace artystyczne. Jednocześnie na wydziale mogą być tworzone wewnętrzne jednostki o celach dy-

daktycznych, niebędące jednostkami organizacyjnymi w rozumieniu ustawy. W ramach instytutu mogą być tworzone katedry, które mają status jednostek organizacyjnych. Katedra organizuje i prowadzi prace badawcze lub artystyczne stanowiące przedmiot wyodrębnionych specjalności naukowych. Biorąc więc pod uwagę powiązania strukturalne, możemy zauważyć, że w UMCS mamy do czynienia ze strukturą wielopoziomową. Jeśli jednak spojrzymy na nią z perspektywy funkcjonalnej, to zauważymy, że z jednej strony nosi ona znamiona struktury jednopoziomowej – wydział prowadzi działalność dydaktyczną i nie dzieli się na wewnętrzne jednostki organizacyjne realizujące te zadania, z drugiej zaś struktury dwupoziomowej – instytut odpowiada za prowadzenie działalności naukowej, a w jego ramach są wyodrębnione funkcjonalnie i strukturalnie katedry.

Interesującym przykładem struktury organizacyjnej, której nie da się jednoznacznie zaszeregować do żadnego z modeli podstawowych, a która jednocześnie może być bardzo zróżnicowana, jest model UW. Zgodnie z § 11 Statutu UW jednostkami organizacyjnymi mogą być: wydział, kolegium studiów oraz kolegium indywidualnych studiów międzydziedzinowych, szkoła doktorska, ogólnouniwersytecka jednostka organizacyjna, jednostka wspólna, jednostka organizacyjna administracji ogólnouniwersyteckiej. Jednocześnie między tymi jednostkami nie występuje relacja hierarchiczna. Tym samym na gruncie przepisów statutowych możliwe byłoby uznanie struktury UW za model jednopoziomowy. W praktyce jednak postanowienia przepisów statutu zakładają, że strukturę wewnętrzną tych jednostek określa regulamin nadawany przez rektora po zasięgnięciu opinii rady odpowiednich jednostek¹³. Regulamin ten może przewidywać istnienie wewnętrznych jednostek organizacyjnych, w tym instytutów, katedr lub zakładów, przy czym tylko jednego poziomu. Równocześnie jednak możliwe jest, na gruncie Statutu UW, utworzenie innych rodzajów komórek lub struktur organizacyjnych niebędących wewnętrznymi jednostkami organizacyjnymi, w tym katedr, zakładów, centrów, pracowni, ośrodków, laboratoriów i zespołów badawczych¹⁴. W odniesieniu do tej grupy nie występuje już w Sta-

13 § 12 Statutu UW.

14 § 13 Statutu UW.

tucie UW ograniczenie do maksymalnie jednego poziomu. W praktyce więc uczelnia może przyjąć model całkowicie dwupoziomowy lub przynajmniej częściowo trzypoziomowy. Poszczególne jednostki „podstawowe” mogą w praktyce znacznie różnić się między sobą.

Struktury dydaktyczne a naukowe

Jedno z częstych pytań, jakie zadawały sobie władze uczelni podczas prac nad nowymi statutami, dotyczyło tego, jak ukształtować procesy zarządzania działalnością badawczą i dydaktyczną i czy dokonywać ich rozdziału pomiędzy różne jednostki organizacyjne. Pierwsze projekty statutów niektórych uczelni zakładały nawet bardzo silne rozdzielenie strukturalne tych dwóch zadań. Z tego też powodu stało się to jednym z pytań badawczych w ramach analiz statutów wybranych uczelni.

Wyniki tych badań prowadzą do wniosku, że uczelnie (badana grupa) nie dokonały tego rozdziału, a przynajmniej nie uczyniły tego *expressis verbis* lub w czystej postaci. W praktyce niemal we wszystkich uczelniach jednostki „podstawowe” (niezależnie od modelu struktury czy nazw jednostek) odpowiadają za proces dydaktyczny i badawczy. Są to ich zadania bezpośrednie lub zadania realizowane pośrednio. Wyjątkiem jest USz, który wprowadził „twardy” podział na wydziały jako jednostki realizujące kształcenie oraz instytuty prowadzące działalność badawczą w ramach poszczególnych dyscyplin nauki¹⁵. Na podobne rozwiązanie, ale w wersji „wariantowej”, zdecydowała się PŚ. Jej statut dopuszcza możliwość powołania jednostki „czysto” naukowej w formie instytutu badawczego, który może być utworzony „w celu prowadzenia badań naukowych o szczególnym znaczeniu dla uczelni oraz rozwoju nauki i wiedzy”¹⁶. Różnica w stosunku do USz polega na tym, że w PŚ podstawową jednostką jest wydział, który łączy zadania dydaktyczne i badawcze, podczas gdy utworzenie instytutu badawczego jest alternatywne. Specyficzne rozwiązanie w tym zakresie przewiduje również Statut UMCS, gdzie

15 § 36 Statutu USz.

16 § 37 Statutu PŚ.

jednostką podstawową jest wydział, odpowiadający tylko za kształcenie, a w jego ramach funkcjonują dyscyplinowe instytuty, odpowiadające za prowadzenie badań. Podobne rozwiązanie wprowadzono także w UKSW, z tą jednak różnicą, że wydział, w ramach którego funkcjonuje instytut, pełni funkcję jednostki dydaktyczno-badawczej¹⁷.

Uczelnie, które zdecydowały się na całkowite lub częściowe rozdzielenie zadań dydaktycznych i badawczych pomiędzy swoje jednostki organizacyjne, przeważnie czynią to na niższych poziomach struktury. Na przykład w UAM następuje to na poziomie instytutu, który wchodzi w skład wydziału, będącego częścią szkoły dziedzinowej¹⁸, czyli ma to miejsce na III poziomie. Z kolei w URz instytut stanowi jednodyscyplinową jednostkę organizacyjną wchodzącą w skład „podstawowej” jednostki, jaką jest kolegium. Zadaniem instytutu jest prowadzenie działalności badawczej w zakresie określonej dyscypliny oraz (jedynie) zapewnienie obsady dydaktycznej na kierunkach studiów. W ujęciu Statutu URz instytut nie uczestniczy bezpośrednio w prowadzeniu działalności dydaktycznej, jest to bowiem domena wchodzących w jego skład katedr¹⁹. W ramach instytutu mogą również działać zakłady, pracownie i laboratoria, które koncentrują się już wyłącznie na działalności badawczej²⁰.

Część uczelni określiła natomiast w swoich statutach zasady powoływania zespołów badawczych. Mogą one być tworzone, co jest najczęstszym rozwiązaniem, w ramach określonej w statucie jednostki (np. UŁ – zespół działa w ramach wydziału²¹, podobnie w UMK²², w UŚ funkcjonuje w ramach instytutów²³) lub być niezależne od jednostek (w UMCS zespół może funkcjonować w ramach instytutu lub mieć charakter międzyinstytutowy i działać w ramach uczelni²⁴). Tylko w jednym przypadku – w UW r – zespół otrzymał status jednostki organizacyjnej. Statut tej uczelni wymienia zespół, który może

17 § 11 Statutu UKSW.

18 § 75 Statutu UAM.

19 § 58 Statutu URz.

20 § 61, 63 Statutu URz.

21 § 74 Statutu UŁ.

22 § 27 Statutu UMK.

23 § 48 Statutu UŚ.

24 § 58 Statutu UMCS.

być powołany do wykonania zadania naukowego lub dydaktycznego, w katalogu jednostek organizacyjnych. W takim przypadku zespoły, w zależności od zakresu zadań i składu, mogą tworzyć, przekształcać i likwidować: rektor, dziekani, dyrektorzy instytutów, kierownicy katedr, kierownicy zakładów.

Analizując kwestie związane z rozróżnieniem jednostek organizacyjnych z uwagi na wykonywane przez nie zadania naukowe i/lub dydaktyczne, należy jeszcze odnieść się do umiejscowienia szkoły doktorskiej. Zagadnienie to zostało omówione szczegółowo w odrębnym rozdziale, ale w tym miejscu warto wskazać, że strukturalnie można dostrzec dwie główne tendencje w określaniu „miejsca” szkoły w strukturze organizacyjnej uczelni. Z jednej strony szkoła doktorska ma status jednostki organizacyjnej i jest wyodrębniona strukturalnie spośród pozostałych jednostek (m.in. UMCS, UG, UAM, UJ). Z drugiej zaś strony nie został jej przyznany taki status, ale nie wskazano przy tym, czy funkcjonuje ona w ramach jakiejś innej jednostki organizacyjnej, czy niezależnie od niej (AGH, GUMed, PŚ, UKW, UŁ).

Tworzenie jednostek organizacyjnych w uczelniach

Analizując zagadnienie struktur organizacyjnych uczelni, warto zwrócić również uwagę na sposób, w jaki są one tworzone. Za sam akt kreacyjny, według przepisów UPSWiN, odpowiada rektor. Jednocześnie przepisy wewnętrzne uczelni przewidują w tym zakresie szereg szczegółowych obwarowań dotyczących sposobu (procedury) powoływania, w tym wymagań, jakie powinny zostać spełnione, aby możliwe było utworzenie konkretnego rodzaju jednostki.

Jeśli chodzi o procedurę tworzenia jednostek organizacyjnych, to niemal wszystkie uczelnie wprowadziły mniej lub bardziej złożoną procedurę opiniowania projektów zmian w strukturze organizacyjnej. Jedynie Statut UO nie nakłada na rektora obowiązku zasięgnięcia opinii żadnego organu lub podmiotu funkcjonującego w ramach uczelni.

Na pozostałych uczelniach procedura ta kształtuje się różnie. Na przykład w GUMed wydział tworzy, przekształca i likwiduje rektor

po zasięgnięciu opinii senatu, a jednostki w ramach wydziału po zasięgnięciu opinii odpowiedniej rady wydziału²⁵. Podobnie w UG rektor musi zasięgać opinii senatu²⁶. Również w UKSW w celu utworzenia jednostek odpowiedzialnych za działalność dydaktyczną lub naukową rektor zobowiązany jest uzyskać opinię senatu²⁷. Dodatkowo w przypadku tworzenia, przekształcania i likwidacji jednostek organizacyjnych podlegających przepisom prawa kościelnego konieczne jest w UKSW uzyskanie zgody dykasterii.

Niektóre statuty przewidują zróżnicowanie podmiotów opiniujących w zależności od typu i poziomu jednostki, która ma być utworzona. Na przykład w UMK wydziały tworzy, przekształca, likwiduje oraz zmienia ich nazwę rektor po zasięgnięciu opinii rady rektorskiej, a wewnętrzne jednostki organizacyjne wydziału, w tym wydziałowe jednostki dydaktyczne, na zaopiniowany przez radę dziekańską wniosek dziekana²⁸. Podobnie Statut UAM stanowi, że „jednostki organizacyjne tworzy, przekształca i znosi rektor: 1) z własnej inicjatywy; 2) na wniosek właściwego prorektora, po zasięgnięciu opinii rady szkoły dziedzinowej; 3) na wniosek dziekana, po zasięgnięciu opinii rady szkoły dziedzinowej – w przypadku jednostki organizacyjnej wydziału; 4) na wniosek kierownika innej jednostki organizacyjnej uniwersytetu – w przypadku jednostki organizacyjnej tej jednostki”²⁹.

W przypadku UŁ wydziały tworzy, przekształca i likwiduje rektor po zasięgnięciu opinii senatu, przy czym przekształcanie i likwidacja wydziałów następuje po zasięgnięciu opinii rad tych jednostek. Opinia ta jest wyrażana przed wyrażeniem opinii przez senat³⁰. Podwójne opiniowanie jest również wymagane w USz, gdzie jednostki organizacyjne są tworzone przez rektora po zasięgnięciu opinii senatu i rady uczelni³¹. Analogiczne rozwiązanie przewiduje Statut UŚ³².

25 § 59 Statutu GUMed.

26 § 51 Statutu UG.

27 § 10 Statutu UKSW.

28 § 40 Statutu UMK.

29 § 69 Statutu UAM.

30 § 61 Statutu UŁ.

31 § 36 Statutu USz.

32 § 6 Statutu UŚ.

Niektóre uczelnie wprowadziły w swoich statutach konkretną zamkniętą listę jednostek organizacyjnych danego typu, ograniczając tym samym ustawowe kompetencje rektora. Uczynił tak m.in. URz, który w swoim statucie wskazał, że w strukturze uczelni funkcjonują cztery kolegia, tj. Kolegium Nauk Humanistycznych, Kolegium Nauk Medycznych, Kolegium Nauk Ścisłych, Przyrodniczych i Rolniczych oraz Kolegium Nauk Społecznych. Podobnie w Statucie UJ są wymienione z nazwy wydziały, które funkcjonują w strukturze tej uczelni. W praktyce oznacza to, że rektor, chcąc wprowadzić zmiany w odniesieniu do tych jednostek, musi przeprowadzić procedurę zmiany statutu.

Najszybciej i najbardziej rozbudowaną procedurę tworzenia jednostek organizacyjnych przewiduje Statut UW. Jednocześnie zawiera on postanowienia niezgodne z ustawą, które ograniczają, a w skrajnym przypadku mogą pozbawić rektora możliwości wykonywania przypisanych mu zadań. Zgodnie bowiem z przepisami wewnętrznymi UW rektor „tworzy, przekształca i likwiduje wydziały i jednostki ogólnouniwersyteckie za zgodą Senatu, po zasięgnięciu opinii wszystkich rad wydziałów, a jednostki międzywydziałowe za zgodą Senatu, po zasięgnięciu opinii właściwych rad wydziałów”³³. W każdym przypadku rektor musi nie tylko uzyskać szereg opinii, ale również akceptację senatu.

Poza ustaleniem procedury tworzenia jednostek organizacyjnych statuty wielu uczelni wskazują wymagania, jakie muszą być spełnione, aby rektor mógł utworzyć daną jednostkę. Są to kryteria ilościowe, określające liczbę zatrudnionych w jednostce nauczycieli akademickich lub liczbę prowadzonych kierunków studiów, i/lub jakościowe, odnoszące się do dyscyplin, w ramach których prowadzone są badania w uczelni.

W AGH wydział można utworzyć, jeżeli w proponowanym składzie osobowym jest co najmniej 18 nauczycieli akademickich posiadających tytuł naukowy lub stopień naukowy doktora habilitowanego oraz spełnione są warunki do prowadzenia co najmniej jednego kierunku studiów. W przypadku tworzenia instytutu i katedry jest to odpowiednio 12 i 6 nauczycieli akademickich zatrudnionych na da-

33 § 12 Statutu UW.

nym wydziale w pełnym wymiarze czasu pracy, posiadających tytuł naukowy lub stopień naukowy doktora habilitowanego.

W UAM utworzenie wydziału jest uzależnione od prowadzenia badań naukowych lub twórczości artystycznej w co najmniej jednej dyscyplinie, w której uczelnia ma uprawnienia do nadawania stopni naukowych lub stopni w zakresie sztuki³⁴. Podobnie w UWM wydział można utworzyć, jeżeli przyporządkowano mu co najmniej jedną dyscyplinę naukową podlegającą ewaluacji, w wyniku której w przyporządkowanej dyscyplinie uniwersytet uzyskał co najmniej kategorię naukową B³⁵.

W przypadku UW wydział organizuje pracę badawczą w ramach co najmniej jednej dyscypliny naukowej, zatrudniając co najmniej 40 nauczycieli akademickich na czas nieokreślony na stanowisku profesora, profesora uczelni lub mających stopień doktora habilitowanego, dla których uczelnia jest podstawowym miejscem pracy³⁶.

Detaliczne wymogi, jakie musi spełnić „podstawowa” jednostka organizacyjna, określa natomiast Statut PŚ, który stanowi, że „wydział prowadzi działalność badawczo-dydaktyczną w ramach dyscyplin reprezentowanych przez jednostki wewnętrzne i spełnia łącznie następujące warunki:

1. realizuje kształcenie na studiach prowadzonych przez Uczelnię lub w szkołach doktorskich,
2. zapewnia warunki do prowadzenia badań naukowych jednostkom wewnętrznym wydziału lub innym jednostkom podstawowym Uczelni w zakresie infrastruktury, obsługi administracyjnej i finansowej,
3. jest miejscem wykonywania pracy dla co najmniej pięćdziesięciu nauczycieli akademickich, dla których Politechnika jest podstawowym miejscem pracy, w tym co najmniej dwunastu samodzielnych nauczycieli akademickich, w tym trzech posiadających tytuł profesora”³⁷.

³⁴ § 74 Statutu UAM.

³⁵ § 33 Statutu UWM.

³⁶ § 15 Statutu UW.

³⁷ § 33 Statutu PŚ.

Podsumowanie

Badania nad strukturą organizacyjną uczelni określonej w ich statutach wskazują na bardzo dużą polaryzację różnorodnych rozwiązań w zakresie nowego ładu wewnętrznego. Można zaobserwować bogactwo typów możliwych do utworzenia jednostek organizacyjnych uczelni, wielość ich zadań oraz złożoność wzajemnych powiązań, a także kryteriów kreowania.

W zdecydowanej większości przypadków uczelnie stworzyły wielopoziomowe struktury organizacyjne. Jedyne w nielicznych przypadkach model zarządzania głównymi procesami w uczelni został spłaszczony i obejmuje dwa poziomy jednostek. Jednocześnie uczelnie nie zdecydowały się na strukturalne rozdzielanie zadań dydaktycznych i badawczych. Niemal we wszystkich uczelniach jednostki „podstawowe” skupiają w sobie oba te zadania. Tylko w bardzo nielicznych przypadkach zdecydowano się na ich bezpośrednie lub pośrednie rozdzielanie. Na podstawie zagregowanych wyników badań nie da się określić korelacji między poszczególnymi rozwiązaniami a typem uczelni, ich wielkością (różnie mierzoną), osiąganymi w ostatniej parametryzacji wynikami naukowymi, posiadaniem statusu uczelni badawczej czy miejscem w rankingach.

Uczelnie bardzo różnie uregulowały również zasady tworzenia wewnętrznych jednostek. Są uczelnie, które pozostawiły niemal całkowitą swobodę rektorowi, oraz uczelnie, które „wiążą” ręce rektora. Tworzenie, przekształcanie i likwidacja jednostek organizacyjnych w wielu przypadkach są uzależnione od uzyskania opinii wskazanego w statucie podmiotu i spełnienia statutowo określonych warunków. Można również dostrzec próby ograniczania lub wręcz pozbawienia rektora tej kompetencji. Następuje to poprzez wprowadzenie w statucie zamkniętej listy jednostek danego typu wraz z przypisaniem im konkretnych nazw lub wymogiem uzyskania akceptacji senatu (nie tylko opinii) dla proponowanych zmian.

Podsumowując, należy stwierdzić, że statuty w sposób bezpośredni regulują kwestie ładu organizacyjnego uczelni, który w wyniku reformy i poszerzenia ich autonomii uległ znacznym zmianom. W przypadku niektórych uczelni są to zmiany wręcz rewolucyjne. Większość uczelni zdecydowała się na wprowadzenie umiarkowa-

nych zmian. Wśród badanych są jednak i takie, które dotychczasową strukturę organizacyjną usztywniły lub znacząco rozdrobniły. Należy pamiętać, że wskazane na wstępie zmiany ustawowe sprawiają, iż nawet w uczelniach, które dokonały jedynie kosmetycznych zmian, reorganizacja jest znaczna, ponieważ zupełnie inaczej rozkładają się obecnie „akcenty” związane z prawami i obowiązkami uczelni. Nie są one już (jak to było pod rządami poprzednio obowiązującej ustawy) domeną podstawowych jednostek organizacyjnych, a uczelni jako całości.

Adam Szot

(Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Instytut Rozwoju Szkolnictwa Wyższego)

3. USTAWOWE ORGANY UCZELNI A REGULACJE STATUTOWE

Wprowadzenie

Ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (UPSWiN) wprowadziła, w stosunku do poprzednio obowiązującej regulacji, wiele istotnych modyfikacji w zakresie funkcjonowania organów uczelni. Zgodnie z postanowieniami UPSWiN (art. 17 ust. 1) każda uczelnia publiczna ma co najmniej trzy organy: dwa kolegialne, tj. senat i radę uczelni, oraz jeden organ jednoosobowy – rektora. Dodatkowo przepisy statutów poszczególnych uczelni (art. 17 ust. 2) mogą przewidywać funkcjonowanie również innych organów. Poprzednio obowiązująca ustawa do obligatoryjnych organów uczelni publicznej zaliczała senat, rady podstawowych jednostek organizacyjnych, rektora, kierowników podstawowych jednostek organizacyjnych, kolegium elektorów. Dopuszczała także, w mniejszym niż obecnie zakresie, możliwość powołania na mocy postanowień statutu innych jeszcze organów uczelni¹. Z jednej więc strony nowa ustawa zmniejszyła katalog koniecznych do powołania lub wybrania organów uczelni publicznej. Z drugiej zaś przyznała uczelniom większą autonomię w zakresie tworzenia pozaustawowych organów, których funkcjonowanie powinno odzwierciedlać specyfikę danej uczelni i być naturalną konsekwencją jej tradycji akademickiej oraz nowej struktury organizacyjnej.

Przepisy UPSWiN zachowały, jako immanentny element pejzażu każdej uczelni publicznej, dwa organy – senat i rektora. Zmia-

1 Szerzej zob. J. Paśnik, *Komentarz do art. 60*, [w:] P. Chmielnicki, P. Stec (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, LEX/el. 2017.

nie natomiast uległa ich rola, w tym zakres ich kompetencji. Kwestie te będą szczegółowo analizowane w dalszej części niniejszego rozdziału. Nowością w polskim systemie szkolnictwa wyższego jest obecność rad uczelni. Ich powołanie i włączenie do struktur uczelnianych w naszym kraju było postulowane w ramach prac nad projektem nowej ustawy², a sam pomysł został zaczerpnięty z systemów innych państw, w których rady te są stałym już elementem zarządzania uczelniami³.

Pojawienie się w polskim systemie szkolnictwa wyższego i nauki rad uczelni, a także modyfikacja zakresu kompetencji organów tradycyjnie znanych już w naszym kraju – senatu i rektora, doprowadziły do ukształtowania triady zarządczej w każdej uczelni publicznej. Oczywiście zgodnie z przepisami statutów poszczególne szkoły wyższe mogą powoływać inne jeszcze organy i przyznawać im określone kompetencje⁴. Nie mogą jednak ograniczyć ustawowych zadań tych trzech obligatoryjnych organów ani pozbawić ich tych zadań, ale mają możliwość przypisania im jeszcze innych, niewskazanych w ustawie, kompetencji.

Poza możliwością wpływania na szczegółowy zakres kompetencji ustawowych organów uczelnie otrzymały również prawo do regulowania przepisami wewnętrznymi niektórych innych aspektów związanych m.in. z ich składem lub sposobem powoływania osób do pełnienia funkcji organu bądź członkostwa w organie i ich odwoływania. Dlatego też istotne jest zwrócenie uwagi na to, w jaki sposób uczelnie skorzystały z przyznanej im przez ustawodawcę autonomii

2 Szerzej zob. M. Kwiek, D. Antonowicz, J. Brdulak, M. Hulicka, T. Jędrzejewski, R. Kowalski, E. Kulczycki, K. Szadkowski, A. Szot, J. Wolszczak-Derlacz, *Projekt założeń do ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym*, Poznań 2016, s. 90–91.

3 Szerzej zob. D. Antonowicz, *Rady powiernicze w szkolnictwie wyższym*, „Nauka i Szkolnictwo Wyższe” 2018, nr 1 (51), s. 45–68.

4 W niniejszej pracy zamiennie stosowane są pojęcia „zadania” i „kompetencje”, należy jednak pamiętać, że w rozważaniach teoretyków i dogmatyków prawa na temat charakteru i konstrukcji norm prawnych wyznaczających i wpływających na zakres działania podmiotów administrujących dostrzegalne są liczne spory – szerzej zob. m.in. Z. Ziemiński, *Kompetencja i norma kompetencyjna*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1969, z. 4, s. 23–43; E. Knosala, *Zarys teorii decyzji w nauce administracji*, Warszawa 2011, s. 24; M. Matczak, *Kompetencja organu administracji publicznej*, Warszawa 2004, s. 192.

i jak uregulowały w swoich statutach kwestie związane z funkcjonowaniem rektora, senatu i rady uczelni, dotyczące:

- wymagań kwalifikacyjnych, jakie musi spełniać kandydat lub osoba pełniąca już funkcję organu bądź zasiadająca w organie,
- składu organów kolegialnych,
- sposobu ich powoływania,
- zakresu kompetencji.

Taki jest też cel rozważań prowadzonych w niniejszym rozdziale. Dla ich czytelności przyjęto najbardziej naturalną perspektywę, tj. analizy podmiotowej, w ramach której kolejno omawiane są poszczególne ustawowe organy uczelni według analogicznego schematu, odzwierciedlającego wskazane powyżej kluczowe kwestie. Wszystkie tezy są formułowane na podstawie szczegółowych analiz statutów uczelni poddanych badaniu, a w nawiasach są podawane nazwy przykładowych uczelni, które wprowadziły do swoich wewnętrznych regulacji omawiane rozwiązania.

Obligatoryjna materia statutowa a praktyka uczelniana

W odniesieniu do ustawowych organów uczelni publicznych przepisy UPSWiN dosyć szczegółowo regulują kwestie związane z zakresem ich kompetencji, sposobem ich powoływania, kwalifikacjami niezbędnymi do pełnienia funkcji organu lub zasiadania w nim, kadencyjnością itd. Uczelnia ma możliwość, w ramach swojej autonomii, dookreślić postanowienia ustawowe lub wprowadzić własne uregulowania w tych przypadkach, w których ustawa to dopuszcza. W tym zakresie autonomia uczelni jest dość szeroka, chociaż nadal mieści się w ramach sztywnego gorsetu przepisów powszechnie obowiązujących.

Wprowadzając do dalszych rozważań, należy zwrócić uwagę na tzw. obligatoryjną materię statutową, tj. zakres zagadnień związanych z organizacją i funkcjonowaniem uczelni, które powinny być ujęte w statucie każdej szkoły wyższej⁵, oraz jej obecność w regula-

5 Szerzej zob. J. Woźnicki, *Komentarz do art. 34*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa 2019.

cjach wewnętrznych. W odniesieniu do omawianej problematyki obejmuje ona:

- określenie sposobu powoływania i odwoływania organów uczelni oraz organizowania wyborów,
- ustalenie składu ustawowych organów kolegialnych oraz zasad i trybu ich funkcjonowania,
- stworzenie katalogu podmiotów uprawnionych do wskazywania kandydatów na rektora.

Wszystkie analizowane w ramach prac badawczych statuty uczelni odnosiły się w mniejszym lub większym stopniu do powyższych zagadnień, spełniając tym samym ustawowy wymóg zakresu regulacji. Różna była natomiast głębokość i szerokość tych unormowań, a także sposób ich ujęcia i umiejscowienie w strukturze statutu. Co ważniejsze i oczywiste zarazem, uczelnie różnią się w tym zakresie przede wszystkim szczegółowymi rozwiązaniami, które są odzwierciedleniem ich specyfiki oraz tradycji akademickiej. Pozostając na pewnym poziomie ogólności, można stwierdzić, że najwięcej różnic dotyczy sposobu wyboru rektora i członków senatu. Relatywnie najmniej można ich dostrzec w odniesieniu do statutowego ujęcia rady uczelni.

Rektor

Kwalifikacje do pełnienia funkcji rektora

Określając wymagania, jakie musi spełniać rektor uczelni publicznej, przepisy UPSWiN odwołują się do wymagań stawianych członkom rady uczelni. Zgodnie z nimirektorem może być osoba, która:

- ma pełną zdolność do czynności prawnych;
- korzysta z pełni praw publicznych;
- nie była skazana prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe;
- nie była karana karą dyscyplinarną;
- w okresie od dnia 22 lipca 1944 do dnia 31 lipca 1990 roku nie pracowała w organach bezpieczeństwa państwa w rozumieniu art. 2 Ustawy z dnia 18 października 2006 roku o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpie-

czeństwa państwa z lat 1944–1990 oraz treści tych dokumentów (Dz.U. z 2019 r., poz. 430, 399, 447, 534 i 1571), nie pełniła w nich służby ani nie współpracowała z tymi organami;

- posiada wykształcenie wyższe;
- nie ukończyła 67. roku życia do dnia rozpoczęcia kadencji.

Dodatkowo, w myśl art. 24 ust. 1 UPSWiN, rektorem uczelni publicznej może być osoba posiadająca stopień doktora. Wszystkie powyższe warunki stanowią katalog wymagań kwalifikacyjnych stawianych osobie kandydującej i pełniącej funkcję rektora. Są to wymagania minimalne, ponieważ uczelnie mogą w swoich statutach określić inne jeszcze wymagania⁶, co też często czynią w praktyce. Jedynie nieliczne uczelnie zrezygnowały z tej możliwości (UG, UJK, UO), poprzestając w swoich regulacjach wewnętrznych na odesłaniu do warunków ustawowych lub przenosząc je bezpośrednio do postanowień statutu.

W zdecydowanej większości przypadków uczelnie określiły dodatkowe wymagania, jakie musi spełniać rektor. Wszystkie, które to uczyniły, „podniosły poprzeczkę” posiadanego stopnia naukowego. Sposób, w jaki tego dokonały, jest jednak różny. Statuty uczelni przeważnie wskazują na wymóg posiadania minimum stopnia doktora habilitowanego (PŚ, PW, UMCS, UAM, UKSW, UwB, UW, USz, UZ, GUMed). Zasadę tę rozszerzono w PG również na osoby mające uprawnienia równoważne z uprawnieniami wynikającymi z posiadania stopnia doktora habilitowanego. Niektóre uczelnie poszły krok dalej, wskazując, że rektorem może być jedynie osoba posiadająca tytuł naukowy (AGH, UJ, UŁ).

Innym rodzajem wymagań kwalifikacyjnych stawianych rektorowi w statutach uczelni jest ten wiążący się (w jakiś sposób) ze stosunkiem pracy. W tym zakresie szczegółowe rozwiązania są różne. W łagodniejszej wersji dotyczy to zatrudnienia w charakterze nauczyciela akademickiego. W tym przypadku przepisy uczelniane stanowią, że rektorem może być nauczyciel akademicki posiadający określony stopień lub tytuł naukowy (USz). Niektóre uczelnie wskazały na konieczność zatrudnienia w podstawowym miejscu pracy (PW, UW).

6 Ibidem.

Inne wprowadziły warunek zatrudnienia na stanowisku profesora lub profesora uczelni (GUMed, UKW) bądź w konkretnej grupie stanowisk nauczycieli akademickich, tj. badawczych lub badawczo-dydaktycznych (GUMed, URz). Najdalej poszedł w tym zakresie UŁ, który w swoim statucie stanowi, że „Rektorem może być profesor, którego ogólny okres zatrudnienia w Uniwersytecie jako podstawowym miejscu pracy wynosi, w dniu zgłoszenia jego kandydatury w wyborach rektora, co najmniej 10 lat”⁷.

Analizując zagadnienie kwalifikacji, jakie musi posiadać osoba kandydująca, a następnie pełniąca funkcję rektora, należy wskazać na ustawowo określoną zasadę *incompatibilitas*. Z punktu widzenia przepisów ustawowych rektor nie może być jednocześnie członkiem rady uczelni oraz kolegium elektorów, jak również innych organów uczelni powołanych na mocy statutu. Niektóre uczelnie, korzystając z możliwości określenia dodatkowych wymagań stawianych rektorowi, rozszerzyły tę zasadę i wskazały także inne przypadki zakazu łączenia funkcji rektora. Przeważnie dotyczyło to niepołączalności z funkcjami kierowniczymi w uczelni (AGH, UMK, USz, UWŕ). Dodatkowo UŚ wprowadził ograniczenie mówiące, że „Kandydatem na rektora nie może być także osoba, która w dniu ogłoszenia wyborów pełni funkcję rzecznika praw i wartości akademickich lub pełniła ją w okresie trzech lat poprzedzających ogłoszenie wyborów”⁸. W większości przypadków uczelnie nie wprowadziły jednak dodatkowych wyłączeń (PŚ, UMCS, UAM) lub porzuciły na powtórzenie uregulowań ustawowych w tym zakresie (PW).

Zgłaszanie kandydatów na rektora

Przepisy UPSWiN jednoznacznie stanowią, że rektora uczelni publicznej wybiera kolegium elektorów bezwzględną większością głosów (art. 24 ust. 2 pkt 2 i ust. 3). Są to postanowienia bezwzględnie obowiązujące i uczelnie nie mogą ich modyfikować w ramach swoich regulacji wewnętrznych. Mogą natomiast w swoich statutach określić krąg podmiotów uprawnionych do wskazywania kandydatów na rektora (art. 34 ust. 1 pkt 1). Ustawowo prawo to zostało zagwa-

7 § 26 ust. 1 Statutu UŁ.

8 § 16 ust. 2 Statutu UŚ.

rantowane radzie uczelni (art. 18 ust. 1 pkt 5), która w pierwotnym projekcie ustawy miała być jedynym podmiotem uprawnionym do wskazywania kandydatów na rektora. W trakcie prac parlamentarnych nad ustawą „złagodżono” tę regulację, pozostawiając w gestii poszczególnych uczelni podjęcie decyzji, czy dopuszczają możliwość wskazywania kandydatów na rektora również przez inne podmioty. Na marginesie warto dodać, że w trakcie procesu legislacyjnego nie dopilnowano spójności przepisów w tym zakresie, co skutkowało problemami interpretacyjnymi np. w odniesieniu do tego, w jakiej kolejności następuje wskazanie kandydatów przez poszczególne podmioty uprawnione, a w jakiej te kandydatury są opiniowane przez senat.

W grupie analizowanych uczelni tylko nieliczne postanowiły pozostać przy pierwotnym założeniu ustawowym i powierzyły wyłączne prawo zgłaszania kandydatów na rektora radzie uczelni. Wśród nich można wymienić m.in. URz, którego statut jednoznacznie stanowi, że „Wyboru Rektora dokonuje Kolegium Elektorów UR spośród kandydatów wskazanych przez Radę UR”⁹. Kandydaci zgłaszani przez radę mogą być jej wyłącznym wyborem lub mogą być radzie przedstawiani przez członków wspólnoty uczelni. Tak ukształtowano to m.in. w Statucie UAM, który stanowi, że: „1. Kandydatów na stanowisko rektora wskazuje rada uczelni, po zaopiniowaniu przez senat. 2. Sposób wskazywania kandydatów, o których mowa w ust. 1, określa rada uczelni w swoim regulaminie, przy czym co najmniej dziesięciu nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowisku profesora i profesora uczelni, dla których Uniwersytet jest podstawowym miejscem pracy, może rekomendować radzie uczelni wskazanie określonego kandydata na stanowisko rektora”¹⁰.

Na analogiczne rozwiązanie zdecydował się również UG: „1. Każdemu z elektorów przysługuje, w terminie wyznaczonym przez Radę Uniwersytetu, prawo zgłoszenia Radzie jednej osoby, która może zostać wskazana przez Radę jako kandydat na Rektora. 2. Osoby

9 § 90 ust. 1 Statutu URz.

10 § 179 ust. 1 i 2 Statutu UAM.

zgłoszone w trybie ust. 1 lub wskazane przez Radę z własnej inicjatywy są przedstawiane Senatowi przez Radę do zaopiniowania¹¹.

Uczelnie chętnie skorzystały ze zmiany wprowadzonej w trakcie procesu legislacyjnego nad ustawą i ich statuty dość powszechnie dopuszczają możliwość, aby kandydatów na rektora zgłaszały również inne podmioty. Najczęściej można spotkać rozwiązania, które przyznają prawo wskazywania kandydatów:

- kolegium elektorów jako całości lub grupie elektorów (AGH, UJ, UŁ, UMK, UwB, UWŕ);
- senatowi jako całości lub grupie senatorów (UMCS, UŁ, UMK, UKSW, UwB);
- członkom wspólnoty uczelni – każdemu lub ich grupie (GUMed, UMCS, UKW, UwB).

We wszystkich tych przypadkach rada uczelni nadal może zgłaszać swoich kandydatów lub „przejąć” kandydatów już zgłoszonych przez inny podmiot i również ich wskazać. Należy pamiętać, że jest to jedno z ustawowych zadań rady, z którego musi się ona wywiązać. Dlatego też warto zwrócić uwagę na rozwiązania wprowadzone w statutach dwóch uczelni, które silnie ograniczają rolę rady, utrudniając jednocześnie wykonywanie jej zadań. W postanowieniach Statutu UWŕ czytamy, że ta sama osoba może być wskazana jako kandydat na rektora tylko przez jeden z uprawnionych podmiotów¹². W praktyce więc, jeśli ktoś został już zgłoszony przez inny podmiot (w przypadku UWŕ tym podmiotem jest uniwersyteckie kolegium elektorów), to nie może być zgłoszony przez radę i rada musi poszukiwać innego potencjalnego kandydata.

O ile powyższe rozwiązanie może znacznie utrudniać funkcjonowanie rady, o tyle postanowienia Statutu UO należy ocenić, z tej perspektywy, jako niezgodne z przepisami ustawowymi. W § 94 ust. 1 statutu jest mowa o tym, że „Kandydatów na stanowisko rektora zgłaszają:

1. co najmniej pięciu (5) członków senatu;
2. co najmniej dwudziestu pięciu (25) członków kolegium elektorów;

11 § 48 ust. 1 i 2 Statutu UG.

12 § 85 ust. 2 Statutu UWŕ.

3. rada uniwersytetu, gdy nie zostaną zgłoszone co najmniej dwie kandydatury przez inne uprawnione podmioty¹³.

Tym samym, w przypadku gdy zostało już zgłoszonych dwóch kandydatów, rada nie ma możliwości wywiązania się ze swojego ustawowego zadania.

Statutowe kompetencje rektora

Przepisy UPSWiN wprowadzają domniemanie kompetencji rektora. Ustawa wskazuje katalog jego zadań, stanowiąc jednocześnie, że należą do nich wszystkie sprawy dotyczące uczelni, z wyjątkiem spraw zastrzeżonych przez ustawę lub statut do kompetencji innych organów uczelni. Tym samym, jeśli jakieś zadanie nie zostało wprost przypisane innemu organowi, to realizowane jest w uczelni przez rektora.

W praktyce uczelnie w swoich statutach nie rozwijały nadmierne katalogu kompetencji rektora. W przeważającej większości uczelniane przepisy powtarzają postanowienia ustawowe w tym zakresie, ewentualnie uszczegóławiając je punktowo (AGH, PG, UG, UMK, UŁ, UO, URz, UKSW, USz). Niektóre uczelnie wprowadziły dodatkowe mniejsze zadania dla rektora wprost w statucie, np. dotyczące medali lub tradycji akademickich (UMCS, UWtr). Wyjątkowo szerzej, co jest podyktowane specyfiką uczelni, ujęto to w Statucie GUMed, który przewiduje *expressis verbis* szereg kompetencji rektora związanych z nadzorem nad szpitalami klinicznymi.

Odwrotną tendencję, tj. prowadzącą do ograniczenia kompetencji rektora, można zaobserwować w UWtr, gdzie został on pozbawiony wpływu (wbrew przepisom ustawowym) na obsadzanie niektórych funkcji kierowniczych w uczelni, np. zgodnie z § 108 Statutu UWtr: „Do pełnienia funkcji dziekana Rektor powołuje osobę wybraną przez wydziałowe kolegium elektorów”¹⁴. Podobne rozwiązania przewiduje również Statut UŁ, który reguluje procedurę powoływania dziekana w taki sposób, że w pierwszych dwóch turach wyborów rola rektora ogranicza się jedynie do powołania lub odmowy powołania kandydata przedstawionego przez radę wydziału. Do-

13 § 94 ust. 1 Statutu UO.

14 § 108 Statutu UWtr.

piero po drugiej odmowie powołania osoby wskazanej przez wydział rektor może samodzielnie powołać dziekana¹⁵.

Senat

Statutowy skład senatu

Procentowy skład senatu został określony w art. 29 UPSWiN. W odniesieniu do publicznych uczelni akademickich przewiduje on reprezentację:

- profesorów i profesorów uczelni, którzy stanowią nie mniej niż 50% składu senatu;
- studentów i doktorantów, którzy stanowią nie mniej niż 20% składu senatu;
- nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach innych niż określone w lit. a i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, którzy stanowią nie mniej niż 25% składu senatu.

Rozpatrując zagadnienie składu senatu w uczelniach, w pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na fakt, że w ramach posiadanej autonomii mogą one z jednej strony rozdysponować 5% składu senatu dowolnej grupie (sumarycznie procenty określone w ww. przepisie stanowią o 95% członków senatu), a z drugiej (co ważniejsze) wskazać, jak ten podział procentowy przekłada się na reprezentację poszczególnych grup akademickich w danej uczelni.

Analiza statutów poszczególnych uczelni pozwala dostrzec dwie główne tendencje dotyczące sposobu określenia składu senatu: ujęcie procentowe oraz ujęcie liczbowe.

W pierwszą z tych tendencji wpisują się te szkoły wyższe, które określiły w swoich wewnętrznych przepisach skład senatu procentowo (AGH, PG, PŚ, UKSW, USz, UwB). Jednocześnie brakujące 5% składu senatu przeważnie zostało rozdzielone pomiędzy osoby należące do grupy profesorów i profesorów uczelni oraz do grupy pozostałych nauczycieli akademickich. W przypadku, gdy skład jest określony procentowo, niewiadoma pozostaje dokładna liczba członków

15 § 68 ust. 1–5 Statutu UŁ.

senatu odzwierciedlająca ten podział procentowy. Uczelnie radzą sobie z tym w ten sposób, że dokładna liczba zostaje ustalona na daną kadencję przed wyborami w drodze uchwały senatu (AGH, PG) lub uchwały uczelnianej komisji wyborczej (PŚ). Rozwiązanie to ma niewątpliwe zalety, które pozwalają elastyczniej kształtować skład senatu, bez potrzeby każdorazowej zmiany statutu. Z drugiej zaś strony powoduje każdorazowo (przed wyborami) konieczność podejmowania decyzji o składzie przyszłego senatu, co może stanowić przedmiot sporów.

W drugą tendencję wpisują się te uczelnie, które w swoich statutach określiły skład senatu liczbowo. Biorąc jednak pod uwagę sposób, w jaki to uczyniono, można zauważyć, że grupa ta jest dużo bardziej zróżnicowana wewnętrznie niż pierwsza. Wśród uczelni, które wybrały liczbowe ujęcie, są takie, w których liczba członków senatu jest stała i sztywna (GUMed, PW, UAM, UJK, UKW, UMK, UŚ, UWM, UZ). Co więcej, ta grupa też nie jest jednorodna, ponieważ należą do niej uczelnie, w których liczba członków senatu jest stała, ale powiązana z reprezentacją jednostek. Na przykład w UJ: „2) szesnastu profesorów lub profesorów uczelni, po jednym z każdego wydziału oraz dwóch profesorów lub profesorów uczelni z jednostek pozawydziałowych i międzywydziałowych”¹⁶. W praktyce więc tak określona liczba członków senatu determinuje liczbę jednostek organizacyjnych danego typu. W przypadku utworzenia nowych jednostek w regulaminie organizacyjnym konieczna byłaby zmiana statutu. Jest to znaczne usztywnienie. Do grupy tej należą również uczelnie, które określiły skład senatu liczbowo, wiążąc go z liczbą jednostek organizacyjnych, ale w inny sposób. Na przykład w Statucie UŁ czytamy, że w senacie zasiadają „przedstawiciele profesorów i profesorów uczelni, po trzech z każdego wydziału”¹⁷. Tym samym to liczba jednostek i regulamin organizacyjny determinuje liczebność senatu. Na podobne rozwiązanie zdecydowały się także m.in. UMCS i UO.

Inną jeszcze wersję liczbowego ujęcia składu senatu można dostrzec np. w URz i UŚ, które określiły liczbę członków senatu, wiążąc ją z dyscyplinami naukowymi. Zgodnie ze Statutem URz w skład

16 § 48 ust. 1 pkt 2 Statutu UJ.

17 § 17 Statutu UŁ.

senatu wchodzią wyłonieni przedstawiciele „profesorów i profesorów UR zatrudnionych w UR jako podstawowym miejscu pracy w pełnym wymiarze, reprezentujących wszystkie dyscypliny naukowe i artystyczne podlegające ewaluacji w UR oraz profesorów i profesorów UR, zatrudnionych w UR jako podstawowym miejscu pracy w pełnym wymiarze, reprezentujących dyscypliny naukowe i artystyczne niepodlegające ewaluacji w UR, w liczbie 31”¹⁸.

Na tle powyższych rozwiązań warto jeszcze wskazać na UW, który w swoim statucie łączy oba powyższe ujęcia. W tym przypadku liczbowo określona grupa przedstawicieli profesorów i profesorów uczelni (ustalona przez uczelnianą komisję wyborczą „jako liczba wydziałów powiększona o najmniejszą liczbę całkowitą nie mniejszą niż $\frac{1}{3}$ liczby wydziałów. W przypadku, gdy liczba wydziałów jest mniejsza niż 15, liczba przedstawicieli profesorów i profesorów uczelni wynosi 20”¹⁹) wpływa na liczebność pozostałych grup, które zostały określone procentowo.

Tendencją wspólną dla wszystkich uczelni, niezależnie od tego, w jaki sposób podeszły do określenia składu senatu – procentowo czy liczbowo, jest rozdzielenie grupy nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach innych niż profesor i profesor uczelni oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Ustawowo obie te grupy są wskazane łącznie, stanowiąc nie mniej niż 25% składu senatu. W praktyce uczelnie zdecydowały się na ich rozdzielne ujęcie i określenie procentowego udziału w składzie senatu lub wskazanie konkretnej liczby reprezentantów każdej z grup.

Wymagania kwalifikacyjne wobec senatorów i wybory

Ustawowo wymagania kwalifikacyjne wobec osób kandydujących i zasiadających w senacie uczelni zostały określone podobnie jak w przypadku rady uczelni i rektora, z wyjątkiem konieczności posiadania wyższego wykształcenia (art. 29 ust. 3 UPSWiN). Z uwagi na fakt, że ustawa, inaczej niż w przypadku rektora, nie przewiduje możliwości wprowadzenia dodatkowych wymagań w statucie, wszystkie badane uczelnie zdecydowały się na powtórzenie w swoich

18 § 20 ust. 1 pkt 2 Statutu URz.

19 § 38 ust. 2 Statutu UW.

wewnętrznych regulacjach wymagań ustawowych lub w ogóle z tego zrezygnowały, odwołując się blankietowo (lub nie) do konieczności spełnienia przez kandydata, a następnie członka senatu ustawowych wymagań kwalifikacyjnych.

Sposób organizacji wyborów przedstawicieli poszczególnych grup członków senatu jest bardzo silnie związany z tradycją akademicką danej uczelni, jej specyfiką oraz szczegółowymi rozwiązaniami organizacyjnymi. W niniejszym opracowaniu warto zwrócić uwagę na ten ostatni aspekt. W każdej z analizowanych uczelni wybory zależą od struktury organizacyjnej. W przeważającej większości przypadków poszczególne grupy senatorów są wybierane w ramach poszczególnych jednostek uczelnianych. Tam, gdzie zadania dydaktyczne i naukowe koncentrują się w tej samej jednostce (np. wydział), wybory są przeprowadzane w jej ramach (UKSW). W uczelniach, które zdecydowały się w jakimś stopniu rozdzielić te zadania na różne jednostki, wybory do senatu odbywają się przeważnie z uwzględnieniem reprezentacji każdej z nich (np. wydział „dydaktyczny” i instytut „naukowy” – UMCS). Często można spotkać rozwiązanie, w którym to profesorowie i profesorowie uczelni są wybierani w ramach jednostek organizacyjnych, a pozostałe grupy w ramach całej uczelni. W przypadku reprezentacji jednostek w statutach uczelni dominuje rozwiązanie zakładające równą reprezentację każdej jednostki, niezależnie od jej wielkości. W niektórych uczelniach jednak (UMK, UWtr) „wielkość” jednostki ma wpływ na jej reprezentację.

Goście zapraszani na posiedzenia senatu

Przepisy UPSWiN przewidują, że wszyscy członkowie senatu pochodzą z wyborów (z wyjątkiem rektora, który jest przewodniczącym tego organu z mocy prawa). Nie ma więc możliwości, aby, tak jak było uprzednio, statut dopuszczał automatyczne członkostwo w senacie osób funkcyjnych w uczelni. Dlatego też uczelnie, chcąc zagwarantować ich obecność na posiedzeniach senatu, bardziej szczegółowo odniosły się do kwestii zapraszanych gości.

Znaczna część uczelni (AGH, UAM, UKW, UŁ, UMK, UO, UKSW, USz) zdecydowała się na wprowadzenie do statutu konkretnej listy osób zapraszanych obligatoryjnie na posiedzenia sena-

tu. W praktyce statut nakłada w ten sposób na rektora obowiązek zapraszania każdej z nich. W niektórych przypadkach zaproszenie konkretnie wskazanych w statucie osób przybiera formę fakultatywną (PW, UŚ, USz). Bardzo często obok wskazania konkretnych osób, które rektor może lub musi zaprosić, występuje w statucie blankietowe uprawnienie do zapraszania również innych osób (AGH, UŁ, UO, UŚ, USz).

Na marginesie warto zwrócić uwagę, że UWM jako jedyna uczelnia określił w swoim statucie *expressis verbis*, że posiedzenia senatu są zamknięte, z wyjątkiem posiedzeń uroczystych²⁰.

Statutowe kompetencje senatu

Jak już wskazano przy okazji omawiania statutowych kompetencji rektora, przepisy UPSWiN przewidują zamknięty katalog zadań senatu. Innymi słowy, senat podejmuje działania tylko w sprawach określonych w ustawie lub statucie uczelni. Zadania te są wymienione w art. 28 ustawy w formie katalogu, a także w dalszych szczegółowych przepisach. Są to kompetencje przypisane senatowi, których nie może on zostać pozbawiony na mocy przepisów wewnętrznych uczelni. W pozostałym zakresie uczelnie mają autonomię, jeśli chodzi o ustalanie zadań senatu, z zastrzeżeniem, że nie nachodzą one na zadania innych ustawowo określonych organów.

W praktyce uczelnie zdecydowały się, w ramach swoich statutów, jedynie na doprecyzowanie lub niewielkie rozszerzenie ustawowego katalogu zadań senatu. Jest on bezpośrednią kopią postanowień ustawowych lub ich parafrazą. To drugie rozwiązanie należy ocenić negatywnie, ponieważ próbując przekonwertować przepisy ustawowe do statutu, uczelnie niejednokrotnie posługują się odmiennym od ustawowego słownictwem, co może prowadzić do rozbieżności interpretacyjnych.

Te dodatkowe kompetencje senatu są przeważnie wynikową specyficznych rozwiązań organizacyjnych danej uczelni i dotyczą m.in. opiniowania zmian w regulaminie organizacyjnym czy opiniowania kandydatów do pełnienia określonych funkcji kierowniczych. Czasami są to mocniejsze kompetencje dotyczące mienia

20 § 10 ust. 5 Statutu UWM.

i finansów uczelni, w ramach których senat musi wyrazić zgodę na określone decyzje (UG).

Większość analizowanych uczelni, z uwagi na swoją złożoność i „wielkość”, zdecydowała się na przeniesienie ustawowego uprawnienia senatu do nadawania stopni naukowych na inny organ uczelni (art. 28 ust. 4 UPSWiN). Rozwiązanie to jest w pełni uzasadnione, ponieważ ze względu na liczbę prowadzonych postępowań senat nie byłby w stanie odpowiednio merytorycznie zająć się każdym z nich.

Rada uczelni

Statutowy skład rady uczelni

Zgodnie z przepisami UPSWiN (art. 19 ust. 1) w skład rady uczelni wchodzi sześć lub osiem osób wybieranych przez senat oraz przewodniczący samorządu studenckiego. Jednocześnie przepisy ustawowe normujące obligatoryjną materię statutową wskazują (art. 34 ust. 1), że statut musi określać skład rady uczelni. Oznacza to, że uczelnia nie mogła poprzestać na wariantowym ujęciu składu i musiała zdecydować się w swoich rozwiązaniach wewnętrznych na skład siedmio- lub dziesięcioosobowy. Wśród analizowanych uczelni przeważająca większość przyjęła wariant mniejszego składu osobowego rady, a tylko trzy uczelnie (PW, UMK, UWŕ) opowiedziały się za rozwiązaniem szerszym.

Równie interesujące wnioski płyną z dokładniejszej analizy statutow pod kątem proporcji wybieralnych członków rady spośród osób ze społeczności akademickich oraz osób spoza uczelni. W myśl art. 19 ust. 2 UPSWiN ta druga grupa powinna stanowić co najmniej 50% osób powoływanych przez senat, a więc odpowiednio minimum trzy lub cztery osoby, w zależności od pierwotnego składu liczbowego rady. W praktyce do składu rady można powołać więcej osób spoza wspólnoty, a w skrajnej sytuacji może ona się składać wyłącznie z osób spoza uczelni oraz przewodniczącego samorządu studentów. W tym przypadku uczelnie zdecydowały się na nałożenie sztywnej „blokady” w swoich statutach. Niemal wszystkie badane uczelnie wskazały dokładną liczbę osób ze wspólnoty i spoza niej, które mogą zostać powołane przez senat. W takiej sytuacji senat nie ma żadnej

swobody decyzyjnej w kreowaniu liczbowego składu rady. Dokonuje on wyboru konkretnej, z góry określonej liczby osób z obu grup. Jedynie dwie spośród badanych uczelni zdecydowały się nie nakładać na siebie tego „gorsetu”. Są to UW i UWŹ, które w swoich regulacjach określiły skład liczbowy całej rady, ale nie wprowadziły sztywnego podziału pomiędzy poszczególne grupy wybierane przez senat. W takim przypadku senat ma większą swobodę i może powołać większą liczbę osób spoza wspólnoty, jeśli uzna to za zasadne.

Kwalifikacje wymagane do zasiadania w radzie uczelni

Ustawowo wymagania stawiane kandydatom i członkom rady zostały określone we wspomnianym już uprzednio art. 20 UPSWiN i wymienione w ramach niniejszej pracy w części dotyczącej kwalifikacji rektora. Uczelnie w przeważającej większości zdecydowały się na powtórzenie w swoich statutach tych wymagań lub na odesłanie w tym zakresie bezpośrednio do przepisów ustawowych. Na tym tle warto wskazać kilka rozwiązań zastosowanych przez te jednostki, które zdecydowały się na wprowadzenie dodatkowych wymagań.

W przypadku AGH dodatkowe kwalifikacje są wymagane zarówno od członków należących do grupy społeczności akademickich, jak i osób spoza uczelni. Zgodnie ze Statutem AGH członek rady uczelni będący jej pracownikiem powinien posiadać co najmniej stopień doktora habilitowanego, co najmniej dziesięcioletni staż pracy w AGH oraz minimum jedno z poniższych doświadczeń:

1. w zakresie kierowania i zarządzania procesem kształcenia w uczelni wyższej;
2. w zakresie kierowania zespołami realizującymi projekty badawcze, w tym międzynarodowe;
3. organizacyjne w zakresie gospodarowania majątkiem, zarządzania kadrami lub wiedzę w sprawach finansowych.

Członek rady spoza wspólnoty uczelni musi natomiast posiadać co najmniej pięcioletni staż zawodowy na stanowiskach kierowniczych związanych z działalnością gospodarczą, finansową, obsługą prawną, zarządzaniem lub prowadzeniem własnej działalności gospodarczej oraz znać specyfikę i misję uczelni publicznej²¹.

21 § 11 Statutu AGH.

W podobny sposób określono wymagania względem obu grup wybieranych członków rady uczelni w PŚ. Zgodnie ze statutem tej uczelni członek rady pochodzący ze wspólnoty powinien posiadać co najmniej dziesięcioletni staż pracy i stopień naukowy doktora oraz spełniać co najmniej jeden z niżej wymienionych warunków:

1. doświadczenie związane z praktycznym wykorzystaniem wyników badań naukowych w działalności przemysłowej, naukowej lub usługowej;
2. osiągnięcia organizacyjne, w szczególności w zakresie gospodarowania majątkiem, polityki kadrowej i finansowej charakterystycznej dla działalności uczelni lub wprowadzania innowacyjnych procedur zarządczych;
3. doświadczenie we współpracy międzynarodowej w zakresie właściwym dla uczelni;
4. umiejętność kierowania zespołami badawczymi realizującymi projekty finansowane w drodze konkursów krajowych lub zagranicznych.

Członek rady pochodzący spoza wspólnoty uczelni powinien:

1. wykazać się współpracą z uczelnią w zakresie pobudzania aktywności innowacyjnej i doskonalenia zawodowego kadry, transferu wiedzy do praktyki gospodarczej, wzbogacania procesu dydaktycznego o praktyczne aspekty w różnych dziedzinach oraz promocji osiągnięć w obszarze nauki, wdrożeń i innowacji;
2. posiadać co najmniej dziesięcioletni staż zawodowy na stanowiskach pracy związanych z działalnością gospodarczą, finansową, obsługą prawną, zarządzaniem lub nadzorem właścicielskim, w tym co najmniej czteroletni staż na stanowisku kierowniczym.

Również UG zdecydował się na określenie dodatkowych wymagań w swoich regulacjach wewnętrznych. Zgodnie z postanowieniami Statutu UG członkiem rady wybranym ze wspólnoty uczelni może być osoba, która:

1. jest zatrudniona w uniwersytecie na podstawie umowy o pracę lub mianowania, w pełnym wymiarze czasu pracy;
2. posiada minimum dziesięcioletni staż pracy w uniwersytecie.

Natomiast członkiem rady wybranym spoza wspólnoty może być osoba, która:

1. posiada co najmniej pięcioletnie doświadczenie w zarządzaniu przedsiębiorstwem lub instytucją;
2. przedstawi co najmniej jedną rekomendację stowarzyszenia naukowo-technicznego, organizacji przedsiębiorców, związku zawodowego, związku pracodawców, samorządu zawodowego lub instytucji kulturalnej i artystycznej, udzieloną przez właściwy organ tego podmiotu²².

W UŚ kandydaci do rady uczelni powinni się wykazać szczególnymi osiągnięciami naukowymi, zawodowymi lub organizatorskimi, a kandydat należący do wspólnoty uczelni powinien posiadać co najmniej dziesięcioletni staż pracy w UŚ²³.

UMK w ramach swojego statutu zdecydował się nie różnicować dodatkowych wymagań wobec obu grup wybieranych członków rady i ukształtował je w sposób jednolity. Zgodnie z tymi postanowieniami członków rady wybiera się spośród osób, które:

1. posiadają doświadczenie w zarządzaniu uczelnią lub jej jednostką organizacyjną bądź doświadczenie we współpracy z uczelniami w zakresie realizacji ich misji i wykazują się znajomością uwarunkowań działania uczelni lub też doświadczenie w zarządzaniu podmiotami gospodarczymi albo doświadczenie w zarządzaniu jednostkami służby zdrowia;

lub:

2. są ekspertami w sprawach zarządzania systemem szkolnictwa wyższego i nauki bądź polityki proinnowacyjnej i legitymują się dorobkiem naukowym lub zawodowym w zakresie prawnych, ekonomicznych czy też naukowych warunków funkcjonowania uczelni, potwierdzonym w praktyce zawodowej²⁴.

Kolejnym przykładem uczelni, która wprowadziła w swoim statucie dodatkowe wymagania względem kandydatów na członków rady, jest UZ. Zgodnie z § 21 ust. 2 Statutu UZ dodatkowymi kwa-

22 § 21 Statutu UG.

23 § 25 Statutu UŚ.

24 § 77 ust. 3 Statutu UMK.

lifikacjami, jakimi powinny się legitymować osoby kandydujące do rady, są:

1. doświadczenie w zarządzaniu uczelnią lub innym podmiotem;
2. doświadczenie we współpracy z uczelniami.

Powoływanie i odwoływanie członków rady uczelni

Przepisy UPSWiN nie regulują zasad dotyczących wyboru członków rady uczelni, ograniczają się jedynie do wskazania (art. 28 ust. 1 pkt 4), że ich powoływanie i odwoływanie należy do kompetencji senatu. Tym samym uczelnie mogą relatywnie swobodnie kształtować te zasady w ramach swoich statutów. Analiza statutów badanych uczelni była prowadzona pod kątem kręgu podmiotów uprawnionych do wskazywania kandydatów do rady, ogólnych zasad wybierania oraz dodatkowych (pozaustawowych) przesłanek odwoływania.

W odniesieniu do pierwszej z tych kwestii należy stwierdzić, że najczęściej stosowanym rozwiązaniem jest powierzenie prawa zgłaszania kandydatów rektorowi oraz grupie członków senatu (GU-Med, PW, UMCS, UAM, UJ, UMK, UO, UwB). Niektóre uczelnie (UŚ) powierzyły to prawo wyłącznie senatowi. Żadna z badanych uczelni nie wskazała natomiast rektora jako jedynej osoby uprawnionej do zgłaszania kandydatów. Oznacza to, że w każdej (poza UŚ) uczelni rektor ma prawo zgłaszania kandydatów, przy czym w przypadku UŁ musi on dodatkowo zasięgnąć opinii dziekanów. Interesujące rozwiązanie przyjął UMK, gdzie pozarektorem i senatem inicjatywę w zakresie wskazywania kandydatów do rady ma również grupa członków kolegium elektorów.

Analiza postanowień statutów uczelni wykazała, że zasady wyboru członków rady uczelni nie cechują się tak dużą polaryzacją specyficznych rozwiązań jak w przypadku wyboru rektora i członków senatu. Przeważnie procedura ta jest ujmowana w jednym lub kilku przepisach statutu i obejmuje etap zgłaszania kandydatów na członków rady i uchwałę senatu o wyborze, która najczęściej jest podejmowana bezwzględną większością głosów.

Niewiele uwag w regulacjach statutowych poświęcono kwestiom odwołania członków rady. W zdecydowanej większości przy-

padków uczelnie poprzestały na ogólnym unormowaniu tej kwestii, pozostawiając całą sprawę w gestii senatu uczelni. Jedyne dwie uczelnie uszczegółowiły te kwestie. Pierwszą z nich jest UKW, który wskazał na sytuacje, w których można odwołać członka rady lub całą radę. Zgodnie z § 43 Statutu UKW senat może odwołać członka rady uczelni w przypadku nieusprawiedliwionej nieobecności na trzech kolejnych posiedzeniach rady uczelni albo w przypadku niemożności uczestniczenia w nich przez okres dłuższy niż sześć miesięcy. Całą radę może odwołać senat w przypadku powtarzającego się rażącego naruszenia prawa lub działania jej członków na niekorzyść uczelni. W tej ostatniej sytuacji wymagane jest zapewnienie większości $\frac{2}{3}$ statutowej liczby członków senatu. Drugą uczelnią, która doprecyzowała kwestię odwołania członków rady, jest UO. Według § 22 ust. 1 Statutu UO senat może odwołać członka rady uniwersytetu w razie jego nieuczestniczenia w co najmniej sześciu posiedzeniach rady.

Statutowe kompetencje rady uczelni

Kompetencje rady uczelni określił ustawodawca w art. 18 UPSWiN oraz w dalszych przepisach szczegółowych ustawy (np. art. 121, art. 140). Podobnie jak w przypadku senatu, uczelnia może powierzyć radzie dodatkowe (niewymienione w ustawie) zadania pod warunkiem wskazania ich w statucie. Żadna uczelnia nie zdecydowała się jednak na rozszerzenie zakresu kompetencji rady. Przyczynę tej decyzji można upatrywać w nieufności i braku doświadczeń związanych z funkcjonowaniem tego organu oraz jego współpracą z innymi organami uczelni. Przypuszczenia te może potwierdzać jeszcze inna obserwacja. W tym przypadku bowiem, inaczej, niż to uczyniły niektóre uczelnie w odniesieniu do rektora i senatu (o czym była mowa wcześniej), nie dostrzeżono żadnych prób ograniczania kompetencji rady lub „utrudniania” jej pracy poprzez nakładanie wymogów uzyskiwania dodatkowych opinii, stanowisk itd. (z wyjątkiem nielicznych wskazanych wcześniej). Regulując zasady funkcjonowania rady, w tym jej kompetencje, uczelnie przejęły w zdecydowanej większości przepisy ustawowe, ewentualnie doprecyzowując je w tych miejscach, gdzie było to konieczne z uwagi na specyfikę danej uczelni.

Podsumowanie

Podsumowując wyniki badań nad sposobem ujęcia w statutach uczelni materii ustawowo określonych organów, należy zwrócić uwagę, że uczelnie w różnym stopniu skorzystały z posiadanej autonomii w tym zakresie. Zróżnicowanie to odnosi się przede wszystkim do aspektu podmiotowego. Bardzo wyraźnie rysuje się tendencja do szczegółowego normowania sposobu działania rektora i senatu, przy jednocześnie relatywnie ogólniejszym podejściu do funkcjonowania rady uczelni. Jednocześnie uczelnie wykorzystały posiadaną swobodę do dostosowania zasad działania ustawowych organów do swojej specyfiki i tradycji akademickiej. Widoczna jest tu duża różnorodność szczegółowych rozwiązań, które są konsekwencją modelu organizacyjnego uczelni. Można to zaobserwować chociażby na przykładzie wielości rozwiązań w zakresie składu senatu, jak również organizacji wyborów w uczelniach.

Druga bardzo widoczna tendencja wiąże się z niechęcią lub obawą przed zmianami, jakie zostały wprowadzone przepisami UPSWiN w odniesieniu do wzajemnych relacji w ramach wskazanej na wstępie triady organów kierujących uczelnią. Te odczucia znajdują realne odzwierciedlenie w szczegółowych rozwiązaniach statutowych. Można to zaobserwować w tych wszystkich miejscach, gdzie zdecydowano się na ograniczenie kompetencji rektora lub rady uczelni. Spora część uczelni wprowadziła dodatkowe, często bardzo szczegółowe, a czasami nawet niemerytoryczne, wymagania stawiane osobie kandydującej na funkcję rektora lub członka rady uczelni. W praktyce w bardzo wielu uczelniach wykluczono możliwość wyboru na rektora osoby spoza wspólnoty lub osoby z krótszym stażem naukowym bądź zawodowym. W przypadku rady uczelni dodatkowe wymagania z jednej strony stanowią wskazówkę, jakich osób poszukiwać, ale przez swoją niedookreśloność mogą przenosić punkt ciężkości dyskusji na aspekty formalistyczne dotyczące spełnienia któregoś z kryteriów. Statuty niejednokrotnie ograniczają rolę rad uczelni, niektóre nawet w sposób naruszający przepisy ustawowe, np. we wskazywaniu kandydatów na rektora. W przypadku rektora sprowadza się to do ograniczenia jego kompetencji lub wprowadzenia złożonego trybu opiniodawczo-uzgodnieniowego w zakresie np. powoływania osób do

pełnienia funkcji kierowniczych. Nie ma natomiast analogicznej tendencji w odniesieniu do senatu. Co ciekawe, jednocześnie większość uczelni nie rozszerzyła znacząco katalogu zadań senatu, ograniczając się do dookreślenia tych ustawowych lub wprowadzenia kilku mniejszych, przeważnie dotyczących opiniowania kandydatów do funkcji kierowniczych czy zarządzania przez rektora mieniem uczelni.

4. DEMOKRATYCZNY WYMIAR ZARZĄDZANIA UCZELNIĄ

Wstęp

Zarządzanie uczelnią jest zagadnieniem wielowątkowym i obejmuje kompetencje wielu organów, osób pełniących funkcje kierownicze i ciał kolegialnych. Celem niniejszego opracowania nie jest kompleksowa analiza prawna funkcjonowania każdego z tych podmiotów. Zostało to bowiem zrealizowane w innych rozdziałach tej monografii. W tej części zostanie omówiona kwestia bardzo istotnej zmiany, która dokonała się w związku z wejściem w życie obecnie obowiązującej ustawy. Przesunięto bowiem ciężar podejmowania decyzji z organów kolegialnych (senat, rada wydziałów) na organ jednoosobowy uczelni, tj. rektora. Wzbudziło to gorące dyskusje, które jednak nie zostaną tu przytoczone z uwagi na zakres niniejszego opracowania. Kluczowy jest bowiem ich efekt, tzn. uchwalona w 2018 roku ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (UPSWiN).

W świetle rosnącej roli rektora zasadna okazała się analiza mechanizmów funkcjonowania uczelni z perspektywy rozwiązań wpływających na udział członków wspólnoty akademickiej w podejmowaniu decyzji. Dotyczy to zarówno spraw wyborczych, jak i okresu pomiędzy wyborami, tj. bieżącej działalności uczelni. Istotne w tym względzie jest także wdrożenie instrumentów, które zapewnią ochronę członków społeczności akademickiej przed działaniami władz uczelni, a więc powołanie rzecznika praw studenta/doktoranta czy też rzecznika praw akademickich. Nie bez znaczenia jest kwestia obsadzania stanowisk kierowniczych w uczelniach. Po pierwsze dotyczy to „drogi dojścia” do powierzenia tego stanowiska, a więc formalności, których należy dopełnić przed decyzją organu jedno-

osobowego. Chodzi tu o opinie wybranych organów lub ich brak czy też zastosowanie procedury konkursowej z nielimitowaną możliwością zgłoszeń. Szczególnie ten drugi wariant jest obecnie standardem np. w jednostkach samorządu terytorialnego przy obsadzaniu stanowisk urzędniczych. Praktyka działań uczelni pokazuje, że takie rozwiązania na gruncie szkolnictwa wyższego w dalszym ciągu nie są standardem. Powyższe kwestie zostaną przeanalizowane w świetle rozwiązań przyjętych w statutach wybranych uczelni publicznych.

Demokratyczny wymiar zarządzania uczelnią w świetle regulacji obecnej ustawy oraz dotychczasowych regulacji

Dotychczasowa ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 roku (UPSW) wprowadzała szeroki katalog obligatoryjnych organów uczelni. Organami jednoosobowymi uczelni byli rektor i kierownicy podstawowych jednostek organizacyjnych (zazwyczaj zwanych radami wydziału), organami kolegalnymi zaś senat i rady podstawowych jednostek organizacyjnych. Statut publicznej uczelni może przewidywać zamiast lub obok senatu inny organ kolegalny, w tym konwent¹. Już wówczas było to uznane za wręcz rewolucyjny przełom w kształtowaniu wewnętrznej struktury organów uczelni, zastrzeżonym dotąd nie tylko przez tradycję akademicką, lecz także przez prawo². W przeciwieństwie do obecnie obowiązującej ustawy poprzednia regulacja nie zawierała tak precyzyjnych unormowań dotyczących składu senatu. Zgodnie z art. 61 UPSW statut uczelni publicznej określał tryb wyboru i procentowy udział w składzie senatu przedstawicieli nauczycieli akademickich, doktorantów, studentów oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, jed-

-
- 1 H. Izdebski, J. Zieliński, *Ustawa o szkolnictwie wyższym. Ustawa o stopniach i tytułach naukowych. Komentarz do nowelizacji*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2011, s. 157; *idem*, *Ustawa o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2015, s. 218; J. Woźnicki, *Komentarz do art. 17*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska, LEX, Warszawa 2019.
 - 2 P. Orzeszko, *Komentarz do art. 60–83*, [w:] W. Sanetra, M. Wierzbowski (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Warszawa 2013, s. 133.

nakże udział nauczycieli akademickich posiadających tytuł naukowy profesora lub stopień naukowy doktora habilitowanego stanowił więcej niż połowę statutowego składu senatu, nie więcej jednak niż trzy piąte, a udział przedstawicieli studentów i doktorantów nie mógł być mniejszy niż 20%. Z uwagi na ustawowe umocowanie rady podstawowej jednostki organizacyjnej art. 67 UPSW określał także zasady konstruowania jej składu. W zakresie procentowego udziału w składzie rady podstawowej jednostki organizacyjnej przedstawiciele nauczycieli akademickich, doktorantów, studentów oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi przepis ten odsyłał do statutów uczelni, jednak wskazywał na wymóg udziału przedstawicieli studentów i doktorantów (minimum 20%) oraz nauczycieli akademickich posiadających tytuł naukowy profesora lub stopień naukowy doktora habilitowanego (więcej niż połowa składu). Jeśli chodzi o skład organu wyborczego, tj. kolegium elektorów, art. 71 UPSW wskazywał tylko na wymóg udziału przedstawicieli studentów i doktorantów (minimum 20%), w pozostałym zakresie odsyłając do regulacji statutowych. Podsumowując, należy stwierdzić, że dotychczasowa ustawa, z uwagi na wielość obligatoryjnych organów uczelni, w znacznej mierze odsyłała do statutów, których treść kształtuje przecież wspólnota uczelni. Zważywszy na unormowane w ustawie uprawnienia wyborcze kolegiów elektorów oraz skład, kompetencje i wzajemne relacje między organami kolegialnymi i jednoosobowymi, za Dariuszem Dudkiem należy skonstatować istotne cechy demokratycznej struktury uczelni, oparte na wymogach reprezentatywności i respektowaniu podmiotowości wszystkich grup osób należących do społeczności akademickiej, tj. nauczycieli akademickich, doktorantów, studentów oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi³.

Ustrój uczelni w świetle obecnie obowiązującej ustawy przeszedł gruntowną zmianę. Z uwagi na fakt, że szczegółowe kwestie ustroju uczelni i jej organów zostaną omówione w innym rozdziale niniejszej monografii, w tym miejscu autor skupi się tylko na podaniu kilku elementów, które będą niezwykle istotne z perspektywy

3 D. Dudek, *Komentarz do art. 60*, [w:] M. Pyter (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, C.H. Beck, Legalis, Warszawa 2012.

dalszych rozważań odnoszących się do zagadnienia demokratycznego wymiaru zarządzania uczelnią. Zgodnie z art. 17 UPSWiN organami uczelni publicznej są rada uczelni, rektor i senat, jednakże statut uczelni może przewidywać również inne organy. Analizując statuty badanych uczelni, można dostrzec wyraźną tendencję do ograniczania liczby organów uczelni. Jak zauważono w doktrynie, zniknęły tradycyjne dotychczas organy, m.in. rada wydziału⁴. Poza organem uprawnionym na mocy art. 28 ust. 4 UPSWiN do nadawania stopni naukowych i stopni w zakresie sztuki w pojedynczych przypadkach wskazano inne organy uczelni, skupiając się bardziej na kształtowaniu licznych ciał doradczych, o czym będzie mowa w dalszej części niniejszego opracowania. Warto w tym względzie zwrócić uwagę, że ustawa precyzyjnie określa skład organów kolegialnych uczelni. W skład rady uczelni wchodzi sześć albo osiem osób powoływanych przez senat oraz przewodniczący samorządu studenckiego. Natomiast w skład senatu wchodzi: a) profesorowie i profesorowie uczelni, którzy stanowią nie mniej niż 50% składu senatu, b) studenci i doktoranci, którzy stanowią nie mniej niż 20% składu senatu, c) nauczyciele akademicki zatrudnieni na stanowiskach innych niż określone w lit. a i pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, którzy stanowią nie mniej niż 25% składu senatu. W przypadku pierwszego organu pozostawiono swobodę w zakresie wyboru, w przypadku drugiego zaś precyzyjnie określono udział poszczególnych grup wspólnoty uczelni, pozostawiając jedynie niewielki obszar dla regulacji statutowych – 5% składu oraz ustalenie proporcji między nauczycielami akademickimi zatrudnionymi na stanowiskach innych niż profesorskie i pracownikami niebędącymi nauczycielami akademickimi. W przeciwieństwie do regulacji ustawowych odnoszących się do dwóch wymienionych powyżej organów kolegialnych ustawodawca nie wprowadził tak szczegółowych przepisów w zakresie innych organów ani gremiów wyborczych i doradczych. W przypadku kolegium elektorów właściwego do wyboru rektora wskazano jedynie w art. 25 ust. 1 UPSWiN, że nie mniej niż 20% składu stanowią studenci i doktoranci, w pozostałym zakresie

4 H. Izdebski, J. Zieliński, *Ustawa o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska, LEX, Warszawa 2019, komentarz do art. 17; J. Woźnicki, op. cit.

odsyłając do statutu. Ten aspekt jest więc kluczowy, gdyż to właśnie statuty uczelni mogą zwiększać ów demokratyczny wymiar zarządzania uczelnią bądź czynić go iluzorycznym. Właśnie ta kwestia będzie przedmiotem dalszych analiz.

Analiza zastosowanych rozwiązań modelowych

Na potrzeby niniejszego opracowania dokonano analizy statutów wybranych uczelni publicznych, skupiając się na kwestiach, które świadczą o demokratycznym wymiarze zarządzania uczelnią. Odnosi się to do stworzenia mechanizmów pozwalających na realny udział w procesie podejmowania decyzji członków wspólnoty akademickiej, zarówno jako członków organu kolegialnego, jak i członków ciał kolegialnych niebędących organami w rozumieniu ustawy ani statutów uczelni. Dotyczy to nie tylko bieżącego funkcjonowania uczelni, ale także procesów wyborczych, w tym roli członków wspólnoty akademickiej w wyborze i odwołaniu rektora.

Analiza statutów wybranych uczelni publicznych będzie prowadzona przy uwzględnieniu kryteriów przedmiotowych. Pozwoli to na sprawniejsze dokonywanie analiz porównawczych, a także wpłynie na spójność wywodów. W celu ukazania podobieństw oraz różnic wybrano następujące kryteria:

1. Skład senatu uczelni;
2. Gremia doradcze;
3. Procedura wyborcza – powoływanie komisji wyborczych;
4. Procedura wyborcza – skład kolegium elektorów;
5. Odwołanie rektora;
6. Opinie przy powierzaniu stanowisk kierowniczych w uczelni;
7. Konkursy na stanowiska kierownicze w uczelni;
8. Rzecznicy praw członków wspólnoty akademickiej.

Skład senatu uczelni

Senat został umocowany jako organ obligatoryjny w uczelni. Przepisy ustawy wprowadzają także ogólne warunki dotyczące składu senatu. Zgodnie z art. 29 ust. 1 UPSWiN w skład senatu w publicznej uczel-

ni akademickiej wchodzi: a) profesorowie i profesorowie uczelni, którzy stanowią nie mniej niż 50% składu senatu; b) studenci i doktoranci, którzy stanowią nie mniej niż 20% składu senatu; c) nauczyciele akademicki zatrudnieni na stanowiskach innych niż określone w lit. a i pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, którzy stanowią nie mniej niż 25% składu senatu. Ponadto liczbę studentów i doktorantów ustala się proporcjonalnie do liczebności obu tych grup w uczelni, z tym że każda z tych grup jest reprezentowana przez co najmniej jednego przedstawiciela. Warto także zwrócić uwagę na osoby, które nie są członkami organu, ale mogą uczestniczyć w jego posiedzeniach, a tym samym zabierać głos, ważny dla reprezentowanych przez nich członków wspólnoty uczelni.

Statut Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie przewiduje, że liczba członków senatu jest ustalana na każdą kadencję w uchwale wyborczej i nie przekracza 85 osób. Zgodnie z § 14 w skład senatu wchodzi: 1) rektor jako przewodniczący senatu; 2) profesorowie i profesorowie uczelni, zatrudnieni w uczelni jako podstawowym miejscu pracy, którzy stanowią nie mniej niż 50% składu; 3) nauczyciele akademicki, zatrudnieni w uczelni jako podstawowym miejscu pracy na stanowiskach innych niż określone w pkt 2, którzy stanowią nie mniej niż 20% składu; 4) pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, którzy stanowią nie mniej niż 5% składu; 5) studenci i doktoranci, którzy stanowią łącznie nie mniej niż 20% składu, po jednym studencie z każdego wydziału oraz co najmniej jeden przedstawiciel doktorantów. W porównaniu z przepisami ustawy omawiany statut dokonuje wprost podziału liczby członków pomiędzy nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach innych niż profesorskie i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – odpowiednio 20% i 5%. Nie dokonano bardziej precyzyjnego podziału pomiędzy grupy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. W posiedzeniach senatu z głosem doradczym uczestniczą: prorektorzy, przewodniczący rad dyscyplin naukowych, dyrektorzy szkół doktorskich, kanclerz, kvestor, kierownicy jednostek podstawowych, przewodniczący samorządu studenckiego, przewodniczący samorządu doktorantów, dyrektor biblioteki głównej, a także po jednym przedstawicielu każdego związku zawodowego działa-

jącego w uczelni. Oczywiście powyższe zaproszenia nie dotyczą osób pełniących wymienione funkcje, jeśli są wybrane do składu senatu.

Statut Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego wprost określa liczbę członków senatu, bez odesłania do innych aktów prawnych. Zgodnie z § 14 senat uczelni liczy 31 członków, rektor zaś wchodzi w skład senatu z urzędu i jest przewodniczącym tego organu. Z wyboru w skład senatu wchodzi 30 członków według następujących proporcji: 1) profesorowie i profesorowie uczelni – 15 senatorów; 2) studenci – 6 senatorów; 3) doktoranci – 1 senator; 4) nauczyciele akademicki zatrudnieni na stanowiskach innych niż stanowiska profesorów i profesorów uczelni – 5 senatorów; 5) pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi – 3 senatorów. W świetle analizowanych statutów na uwagę zasługuje liczba członków senatu z grupy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – blisko 10% składu organu. W posiedzeniu senatu z głosem doradczym uczestniczą: 1) przedstawiciele każdego związku zawodowego działającego w uczelni; 2) prorektorzy, dziekani, przewodniczący rad dyscyplin naukowych, osoba kierująca podmiotem nadzorującym merytorycznie kształcenie doktorantów, kanclerz, osoba pełniąca funkcję głównego księgowego, dyrektor biblioteki głównej. Powyższe zaproszenia nie dotyczą osób pełniących wymienione funkcje, jeśli są wybrane do składu senatu.

Statut Politechniki Gdańskiej nie określa wprost liczby członków senatu. Liczbę przedstawicieli określa ustępujący senat na wniosek rektora elekta. Oznacza to, że z wyprzedzeniem musi podjąć stosowną decyzję, tak żeby mogła zostać przeprowadzona procedura wyborcza we wszystkich jednostkach uczelni. Zgodnie z § 29 ust. 3 Statutu PG w skład senatu wchodzi: 1) rektor jako przewodniczący; 2) profesorowie i profesorowie uczelni, którzy stanowią nie mniej niż 50% składu, z zastrzeżeniem, że w ramach tej grupy wybiera się: po dwóch przedstawicieli z każdego wydziału oraz co najwyżej jednego przedstawiciela z pozostałych jednostek pozawydziałowych; 3) studenci i doktoranci, którzy stanowią nie mniej niż 20% składu, przy czym każda z tych grup jest reprezentowana przez co najmniej jednego przedstawiciela; 4) nauczyciele akademicki zatrudnieni na stanowiskach innych niż określone w pkt 2 niniejszego ustępu i pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, którzy stanowią nie

mniej niż 25% składu, przy czym każda z tych grup jest reprezentowana przez co najmniej jednego przedstawiciela. W punkcie czwartym mamy więc przepis stanowiący odzwierciedlenie przepisów ustawy, podział zaś pomiędzy te grupy następuje dopiero w uchwale senatu. Na uwagę zasługuje także umieszczenie wprost w statucie podziału w grupie profesorskiej na poszczególne wydziały/jednostki pozawydziałowe. W posiedzeniach senatu uczestniczy z głosem doradczym przedstawiciel każdego związku zawodowego działającego w uczelni. Podobnie jak w statutach innych badanych uczelni, rektor może zaprosić na posiedzenie senatu inne osoby. Stąd też na posiedzenie mogą zostać zaproszone osoby pełniące funkcje kierownicze, np. prorektorzy.

Statut Politechniki Śląskiej nie określa precyzyjnie składu senatu, lecz odsyła do decyzji uczelnianej komisji wyborczej, która ustala liczbę przedstawicieli w poszczególnych grupach. Zgodnie z § 17 ust. 1 Statutu PŚ w skład senatu wchodzi: 1) rektor jako przewodniczący; 2) wybrani przedstawiciele: a) profesorów i profesorów uczelni, stanowiący nie mniej niż 50% składu senatu, b) pozostałych nauczycieli akademickich, stanowiący nie mniej niż 20% składu senatu, c) studentów i doktorantów, stanowiący nie mniej niż 20% składu senatu, d) pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiący nie mniej niż 5% składu senatu. W porównaniu z przepisami ustawy omawiany statut dokonuje wprost podziału liczby członków pomiędzy nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach innych niż profesorskie i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – odpowiednio 20% i 5%. W posiedzeniach senatu uczestniczą z głosem doradczym: po jednym przedstawicielu związków zawodowych działających w uczelni, prorektorzy, kierownicy podstawowych jednostek organizacyjnych, dyrektor administracyjny i kvestor, jeżeli nie zostali wybrani do senatu. W przeciwieństwie do większości badanych statutów zastrzeżenie o fakcie zaproszenia wskazanych osób, jeśli nie zostały wybrane do składu organu, ujęto wprost w § 17 ust. 4 statutu.

Statut Politechniki Warszawskiej precyzyjnie określa skład senatu, wskazując, że organ ten liczy 58 członków. Zgodnie z § 45 w skład senatu wchodzi: 1) rektor; 2) przedstawiciele nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach profesorów lub profesorów

uczelni albo posiadających stopień naukowy doktora habilitowanego w liczbie 30, z tym że do tej grupy wchodzi: a) wybrani na wydziałach przedstawiciele, po jednym z każdego wydziału, b) pozostali przedstawiciele tej grupy wybrani w ogólnouczelnianych wyborach pośrednich, tj. poprzez wybranych na wydziałach elektorów do wyboru senatorów przedstawicieli profesorów, profesorów uczelni i doktorów habilitowanych, w liczbie wynikającej z różnicy między liczbą 30 a liczbą przedstawicieli, o których mowa w lit. a; 3) 10 przedstawicieli pozostałych nauczycieli akademickich; 4) 5 przedstawicieli pracowników uczelni niebędących nauczycielami akademickimi wybranych z grona pracowników tej grupy zatrudnionych we wszystkich jednostkach organizacyjnych; 5) 11 przedstawicieli studentów wybranych z ich grona; 6) 1 przedstawiciel doktorantów wybrany z ich grona. Należy podkreślić, że jest to bardzo precyzyjna regulacja, łącznie z podziałem na jednostki organizacyjne. Ponadto w zakresie podziału miejsc pomiędzy nauczycieli akademickich niezatrudnionych na stanowiskach profesorskich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zastosowano proporcję 2 : 1. W posiedzeniach senatu obligatoryjnie uczestniczą przedstawiciele każdego związku zawodowego działającego w uczelni. Ponadto w posiedzeniach senatu mogą uczestniczyć z głosem doradczym: 1) prorektorzy i kierownicy podstawowych jednostek organizacyjnych, jeśli nie są członkami senatu; 2) przewodniczący rady uczelni; 3) przewodniczący rad naukowych dyscyplin; 4) osoba kierująca administracją centralną; 5) kvestor; 6) audytor wewnętrzny; 7) dyrektor biblioteki głównej; 8) kierownik Studium Języków Obcych; 9) kierownik Studium Wychowania Fizycznego i Sportu; 10) dyrektor Szkoły Biznesu; 11) dyrektor Centrum Zarządzania Innowacjami i Transferem Technologii. W analizowanym statucie poczyniono zastrzeżenie, że prorektorzy i kierownicy podstawowych jednostek organizacyjnych uczestniczą z głosem doradczym, jeśli nie są członkami senatu, jednakże można teoretycznie stworzyć stan faktyczny, w którym także inne ze wskazanych osób będą wybrane w skład senatu (z wyjątkiem przewodniczącego rady uczelni).

Statut Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej przewiduje, że w skład senatu wchodzi: 1) rektor jako przewodniczący; 2) po jednym przedstawicielu nauczycieli akademickich zatrudnionych na

stanowisku profesora lub profesora uczelni z każdego instytutu; 3) po jednym przedstawicielu nauczycieli akademickich zatrudnionych na innych niż wskazane w pkt 2 stanowiskach z każdego wydziału; 4) jeden przedstawiciel nauczycieli akademickich zatrudnionych w jednostkach ogólnouczelnianych i filii uniwersytetu; 5) jeden przedstawiciel pracowników niebędących nauczycielami akademickimi; 6) przedstawiciele studentów i doktorantów w liczbie nie mniejszej niż 20% składu senatu, wybierani na czas określony w regulaminie samorządu studenckiego i samorządu doktorantów. Analizowany statut wprowadza więc rozwiązanie mieszane, gdyż nie precyzuje wprost liczby członków w poszczególnych grupach, jednakże na podstawie statutowego wykazu wydziałów można dokonać obliczeń dla poszczególnych grup. Wydaje się więc, że autorzy mogli wprost określić liczbę członków senatu, szczególnie że zmiana liczby wydziałów i tak wymaga zmiany statutu uczelni. Ponadto na uwagę zasługuje bardzo niekorzystny, w porównaniu z innymi badanymi statutami, podział mandatów pomiędzy nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach innych niż profesorskie i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Ostatnią z wymienionych grup reprezentuje bowiem tylko jeden senator. W posiedzeniach senatu uczestniczą z głosem doradczym: 1) prorektorzy; 2) kanclerz; 3) kwestor; 4) przedstawiciele związków zawodowych działających w uniwersytecie, po jednym z każdego związku.

W Statucie Uniwersytetu Gdańskiego zastosowano rozwiązanie podobne do rozwiązania przyjętego w UMCS. Nie wskazuje on łącznej liczby członków senatu, jednak wprowadza precyzyjne proporcje z poszczególnych wydziałów/jednostek uczelni. Zgodnie z § 25 ust. 1 w skład senatu uniwersytetu wchodzi: 1) rektor jako przewodniczący; 2) po trzech przedstawicieli nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach profesora i profesora uczelni, wybranych z każdego wydziału na zebraniu ogólnym tej grupy pracowników na każdym wydziale; 3) po jednym przedstawicielu nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach innych niż wymienione w pkt 2, wybranych z każdego wydziału na zebraniu ogólnym tej grupy pracowników na każdym wydziale; 4) 4 przedstawiciele nauczycieli akademickich z jednostek pozawydziałowych, wybranych na zebraniach ogólnych; jeżeli liczba jednostek pozawydziałowych wy-

nosi 2 lub 3, zebranie ogólne nauczycieli akademickich każdej jednostki wybiera jednego przedstawiciela, a pozostali przedstawiciele (lub przedstawiciel) są wybierani na wspólnym zebraniu ogólnym nauczycieli akademickich wszystkich jednostek; jeżeli liczba jednostek pozawydziałowych wynosi 4, zebranie ogólne nauczycieli akademickich każdej jednostki wybiera jednego przedstawiciela; jeżeli liczba jednostek pozawydziałowych wynosi 5 i więcej, przedstawiciele są wybierani na wspólnym zebraniu ogólnym nauczycieli akademickich wszystkich jednostek; 5) przedstawiciele studentów i doktorantów stanowiący 20% statutowego składu senatu; 6) 4 przedstawicieli pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, wybranych na zebraniach ogólnych poszczególnych grup tych pracowników, z zastrzeżeniem, że zebranie ogólne każdej grupy pracowników wymienionych w § 114 ust. 1 pkt 1–4 statutu wybiera jednego przedstawiciela. Ciekawym rozwiązaniem jest przydzielenie każdej z grup pracowników niebędących nauczycielami akademickimi po jednym przedstawicieli, choć bez wątpienia będzie to rozwiązanie niekorzystne dla grupy pracowników administracji i obsługi jako najliczniejszych w uczelniach. W posiedzeniu senatu z głosem doradczym uczestniczą: 1) prorektorzy, dziekani, dyrektorzy szkół doktorskich, dyrektor Centrum Języków Obcych i dyrektor Centrum Wychowania Fizycznego i Sportu; 2) kanclerz, dyrektor finansowy, dyrektor biblioteki; 3) po jednym przedstawicieli każdego związku zawodowego działającego w uniwersytecie – chyba że osoby pełniące funkcje wymienione w pkt 1 zostały wybrane do senatu.

Statut Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza precyzyjnie określa skład senatu, wskazując na 59 członków, w tym rektora jako przewodniczącego. Zgodnie z § 31 ust. 2 Statutu UAM skład senatu określa się w następujący sposób: 1) liczba przedstawicieli nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowisku profesora i profesora uczelni wynosi 31; 2) liczba przedstawicieli nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach innych niż określone w pkt 1 wynosi 9; 3) liczba przedstawicieli pracowników uniwersytetu niebędących nauczycielami akademickimi wynosi 6; 4) liczba przedstawicieli studentów i doktorantów wynosi 12. Wybory przedstawicieli są przeprowadzane w okręgach. Okręgi wyznacza komisja wyborcza uniwersytetu, uwzględniając liczbę pracowników w poszczegól-

nych szkołach dziedzinowych oraz na poszczególnych wydziałach. Na uwagę zasługuje proporcja w zakresie podziału miejsc pomiędzy nauczycieli akademickich niezatrudnionych na stanowiskach profesorskich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – zastosowano tu proporcję 3 : 2. W posiedzeniach senatu uczestniczą z głosem doradczym: 1) prorektorzy; 2) kanclerz; 3) kwestor; 4) dyrektor biblioteki uniwersyteckiej; 5) przedstawiciele związków zawodowych działających w uniwersytecie, po jednym z każdego związku.

Statut Uniwersytetu Jagiellońskiego przewiduje 34-osobowy skład senatu. Zgodnie z § 48 Statutu UJ w skład senatu wchodzi: 1) rektor jako przewodniczący; 2) 16 profesorów lub profesorów uczelni, po jednym z każdego wydziału oraz dwóch profesorów lub profesorów uczelni z jednostek pozawydziałowych i międzywydziałowych; 3) łącznie 8 studentów i doktorantów, przy czym każda z tych grup jest reprezentowana przez co najmniej jednego przedstawiciela; 4) 6 nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach innych niż określone w pkt 2 oraz 3 pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Na uwagę zasługuje proporcja w zakresie podziału miejsc pomiędzy nauczycieli akademickich niezatrudnionych na stanowiskach profesorskich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – zastosowano tu proporcję 2 : 1. W posiedzeniach senatu uczestniczą: prorektorzy, dziekani, kanclerz i jego zastępca ds. Collegium Medicum, kwestor i jego zastępca ds. Collegium Medicum, przedstawiciele związków zawodowych działających w uniwersytecie, po jednym z każdego związku, oraz osoby zaproszone przez rektora, w szczególności rektorzy poprzednich kadencji.

Statut Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego wskazuje liczbę 40 członków senatu. Zgodnie z § 29 ust. 1 Statutu UKW w skład senatu wchodzi: 1) rektor jako przewodniczący; 2) wybrani przedstawiciele: a) profesorów i profesorów uczelni – w liczbie 20 członków, b) pozostałych nauczycieli akademickich – w liczbie 7 członków, c) studentów i doktorantów – w liczbie 8 członków, z tym że studenci i doktoranci są reprezentowani przez co najmniej jednego przedstawiciela każdej z tych grup, d) pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – w liczbie 4 członków. Wyborów dokonuje się na zebraniu określonej grupy nauczycieli akademickich podstawowej jednostki organizacyjnej uniwersytetu lub na zebraniu grupy

nauczycieli akademickich jednostek ogólnouczelnianych. Na uwagę zasługuje ciekawy sposób podziału miejsc pomiędzy nauczycieli akademickich niezatrudnionych na stanowiskach profesorskich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – zastosowano tu relację 7 : 4. W posiedzeniach senatu z głosem doradczym uczestniczą: prorektorzy, kanclerz, kwestor oraz dyrektor biblioteki, o ile nie są pochodzącymi z wyboru członkami senatu.

Statut Uniwersytetu Łódzkiego przewiduje, że liczbę członków senatu w poszczególnych kuriach ustala uczelniana komisja wyborcza przed końcem roku kalendarzowego poprzedzającego rok, w którym kończy się kadencja senatu. Uchwałę komisji zatwierdza senat. Zgodnie z § 17 Statutu UŁ w skład senatu wchodzi: 1) rektor jako przewodniczący; 2) przedstawiciele profesorów i profesorów uczelni, po trzech z każdego wydziału; 3) przedstawiciele pozostałych nauczycieli akademickich zatrudnionych na wydziałach, po jednym z każdego wydziału; 4) przedstawiciele nauczycieli akademickich zatrudnionych w pozostałych jednostkach; 5) przedstawiciele pracowników niebędących nauczycielami akademickimi; 6) przedstawiciele doktorantów i studentów. Co ciekawe, statut wprost nie określa podziału miejsc pomiędzy grupy z punktów 3–5, z zastrzeżeniem, że w punkcie 3 mamy do czynienia z jednym przedstawicielem z każdego wydziału. Pozostałe proporcje są ustalane zgodnie z regułą wskazaną na początku akapitu. W posiedzeniach senatu uczestniczą, bez prawa udziału w głosowaniach: prorektorzy, dziekani, kanclerz, kwestor, dyrektor biblioteki uniwersyteckiej oraz po jednym przedstawicielu każdego związku zawodowego działającego w uniwersytecie.

Statut Uniwersytetu Mikołaja Kopernika stanowi, że w skład senatu wchodzi 60 członków, w tym: 1) rektor; 2) 31 przedstawicieli profesorów i profesorów uniwersytetu, zatrudnionych w uniwersytecie jako podstawowym miejscu pracy; 3) 12 przedstawicieli pozostałych nauczycieli akademickich, zatrudnionych w uniwersytecie jako podstawowym miejscu pracy; 4) 10 przedstawicieli studentów; 5) 2 przedstawicieli doktorantów; 6) 4 przedstawicieli pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Na uwagę zasługuje podział miejsc pomiędzy nauczycieli akademickich niezatrudnionych na stanowiskach profesorskich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – zastosowano tu proporcję 3 : 1. Zgodnie

z § 80 Statutu UMK wprowadzono podział miejsc w senacie pomiędzy wydziały. W posiedzeniach senatu z głosem doradczym uczestniczą: prorektorzy, kanclerz, kwestor, po jednym przedstawicielu każdego związku zawodowego działającego w uniwersytecie oraz przewodniczący samorządu studenckiego i przewodniczący samorządu doktorantów.

Statut Uniwersytetu Opolskiego przewiduje, że liczebność każdej z grup reprezentowanych w senacie ustala ustępujący senat w trybie uchwały na podstawie propozycji uczelnianej komisji wyborczej. Zgodnie z § 23 ust. 1 Statutu UO w skład senatu wchodzi: 1) rektor jako przewodniczący; 2) wybrani przedstawiciele z grupy: a) profesorów i profesorów uczelni zatrudnionych w uniwersytecie jako podstawowym miejscem pracy, przy czym na wydział przypada po jednym mandacie, b) pozostałych nauczycieli akademickich zatrudnionych w uniwersytecie jako podstawowym miejscem pracy, c) studentów i doktorantów, z tym że każdej z grup przysługuje minimum jeden mandat, d) przedstawiciele pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – dwie osoby. W ciekawy sposób uregulowano proporcję pomiędzy nauczycielami akademickimi niezatrudnionymi na stanowiskach profesorskich a pracownikami niebędącymi nauczycielami akademickimi. Ostatnia z tych grup ma dwa miejsca, a w przypadku nauczycieli akademickich proporcję ustala ustępujący senat według ustawy. W posiedzeniach senatu z głosem doradczym uczestniczą: prorektorzy, przewodniczący rady uniwersytetu lub upoważniony przez niego członek rady uniwersytetu, dziekani, kanclerz, kwestor, dyrektor biblioteki głównej, po jednym przedstawicielu każdego związku zawodowego działającego w uniwersytecie.

Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego przewiduje senat złożony z 60 członków. Zgodnie z § 20 Statutu URz w skład senatu wchodzi: 1) rektor jako przewodniczący; 2) prorektorzy w liczbie 5; 3) dyrektor szkoły doktorskiej; 4) wyłonieni w wyborach przedstawiciele: a) profesorów i profesorów uczelni zatrudnionych w uczelni jako podstawowym miejscem pracy w pełnym wymiarze, reprezentujących wszystkie dyscypliny naukowe i artystyczne podlegające ewaluacji, oraz profesorów i profesorów uczelni zatrudnionych w uczelni jako podstawowym miejscem pracy w pełnym wymiarze, reprezentujących dyscypliny naukowe i artystyczne niepodlegające ewaluacji

w uczelni, w liczbie 25, b) pozostałych nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelni jako podstawowym miejscu pracy w pełnym wymiarze, reprezentujących dyscypliny naukowe i artystyczne, oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, w liczbie 16, c) studentów i doktorantów w liczbie 10 oraz przewodniczący samorządu studentów i przewodniczący samorządu doktorantów. Szczegółowego rozdziału mandatów dokonuje komisja wyborcza na podstawie regulaminu wyborczego. W posiedzeniach senatu z głosem doradczym uczestniczą: po jednym przedstawicielu każdego związku zawodowego działającego w uczelni, kanclerz, kustosz, rektorzy seniorzy, audytor wewnętrzny, dyrektor biblioteki oraz dyrektor wydawnictwa.

Statut Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w § 26 ust. 1 wprowadza regulację zakładającą procentowy udział poszczególnych grup analogicznie do art. 29 ust. 1 UPSWiN. Ponadto statut precyzuje, że z każdego wydziału w skład senatu wchodzi dwóch wybranych przedstawicieli nauczycieli akademickich zatrudnionych w uniwersytecie jako podstawowym miejscem pracy na stanowisku profesora lub profesora uczelni, a liczba przedstawicieli pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych w uniwersytecie stanowi nie więcej niż 5% statutowego składu senatu. Oznacza to, że w świetle regulacji ustawowych dla połączonych grup nauczycieli akademickich niezatrudnionych na stanowiskach profesorskich oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi proporcja wynikająca z analizowanego statutu wynosi 4 : 1. Do statutu załączono natomiast tabelę, która w bardzo szczegółowy sposób określa możliwe warianty liczbowego składu. W posiedzeniach senatu uczestniczą z głosem doradczym: 1) prorektorzy; 2) dziekani wydziałów; 3) dyrektorzy szkół doktorskich; 4) kanclerz; 5) kustosz; 6) dyrektor biblioteki głównej; 7) dyrektor wydawnictwa; przedstawiciele związków zawodowych działających w uniwersytecie, po jednym z każdego związku.

Statut Uniwersytetu Szczecińskiego w załączniku nr 4 wprowadza ordynację wyborczą, z której wynika, że w skład senatu wchodzi: 1) rektor; 2) nauczyciele akademicy zatrudnieni na stanowisku profesora albo profesora uniwersytetu, którzy stanowią co najmniej 50% składu senatu; 3) studenci i doktoranci, którzy stanowią co naj-

mniej 20% składu senatu; 4) nauczyciele akademicki zatrudnieni na stanowiskach innych niż określone w pkt 2, którzy stanowią od 18% do 22% składu senatu; 5) pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, którzy stanowią od 8% do 12% składu senatu. Natomiast liczbę członków senatu w danej kadencji ustala na okres kadencji uczelniana komisja wyborcza. Wówczas, po ustaleniu tej liczby, możliwe jest wskazanie liczby osób wybieranych z poszczególnych grup. W posiedzeniach senatu uczestniczą z głosem doradczym niebędący wybranymi członkami senatu: prorektorzy, dyrektor administracyjny (kanclerz), główny księgowy (kwesor), przedstawiciele związków zawodowych działających w uniwersytecie, po jednym z każdego związku.

Statut Uniwersytetu Śląskiego przewiduje, że senat składa się z przedstawicieli wszystkich grup wspólnoty uczelni wybieranych w następujący sposób: 1) przedstawiciele reprezentujący nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach profesora i profesora uczelni są wybierani w ramach poszczególnych dyscyplin naukowych zorganizowanych w instytuty, według zasady, zgodnie z którą każdej dyscyplinie odpowiada jeden mandat; w przypadku, gdy liczba dyscyplin i odpowiadających im instytutów zmniejszy się poniżej liczby 25 lub zwiększy powyżej tej liczby, rozdziału mandatów między poszczególne dyscypliny dokonuje komisja wyborcza, biorąc pod uwagę liczbę osób reprezentujących poszczególne dyscypliny, przy czym gdy liczba dyscyplin zwiększy się powyżej liczby 25, instytutom najmniej licznym będzie przypadał wspólny mandat; 2) profesorowie zatrudnieni na stanowiskach dydaktycznych oraz niedeklarujący dyscypliny podlegającej ewaluacji w uniwersytecie wybierają jednego członka senatu; 3) przedstawiciele pozostałych pracowników uniwersytetu są wybierani przez tę grupę pracowników w liczbie 13; 4) przedstawiciele studentów i doktorantów są wybierani w okręgach wyborczych określonych przez komisje wyborcze samorządu studenckiego i samorządu doktorantów w liczbie 12. Podziału mandatów w senacie dokonuje komisja wyborcza, co oznacza, że w grupach wskazanych w punkcie 3 to właśnie komisja wyborcza, a nie regulacja statutowa, będzie określała proporcję pomiędzy poszczególnymi grupami pracowniczymi, tj. nauczycielami akademickimi i pracownikami niebędącymi nauczycielami. W posiedzeniach senatu uczestniczą z gło-

sem doradczym przedstawiciele związków zawodowych działających w uniwersytecie, mogą też w nich uczestniczyć z głosem doradczym: członkowie rady uniwersytetu, prorektorzy, dziekani i dziekan szkoły doktorskiej, rzecznik praw i wartości akademickich, przewodniczący komisji nauki, przewodniczący komisji kształcenia, przewodniczący komisji ds. kadry, kanclerz oraz kwestor.

Statut Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego określa, że senat składa się z 50 członków. Zgodnie z § 10 w jego skład wchodzi: 1) rektor; 2) 26 przedstawicieli nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach profesora i profesora uczelni, przy zachowaniu zasady, że każdy wydział jest reprezentowany przez co najmniej jedną osobę; 3) 10 przedstawicieli pozostałych nauczycieli akademickich, przy zachowaniu zasady, że każdy wydział nie może być reprezentowany przez więcej niż jedną osobę; 4) 3 przedstawicieli pracowników niebędących nauczycielami akademickimi; 5) 9 studentów; 6) 1 doktorant. W zakresie proporcji między nauczycielami akademickimi niezatrudnionymi na stanowiskach profesorskich i pracownikami niebędącymi nauczycielami akademickimi wskazano na 10 mandatów dla pierwszej grupy i 3 dla grupy drugiej. W posiedzeniach senatu uczestniczą z głosem doradczym niebędący członkami senatu: prorektorzy, dziekani, dyrektorzy filii, kanclerz, kwestor, dyrektor biblioteki uniwersyteckiej, radca prawny, a także przedstawiciel każdego związku zawodowego działającego w uniwersytecie.

Statut Uniwersytetu Warszawskiego stanowi, że liczba członków senatu jest największą liczbą nieparzystą nie większą niż dwukrotność liczby przedstawicieli profesorów i profesorów uczelni. Zgodnie natomiast z § 38 liczbę przedstawicieli profesorów i profesorów uczelni określa uczelniana komisja wyborcza jako liczbę wydziałów powiększoną o najmniejszą liczbę całkowitą nie mniejszą niż $\frac{1}{3}$ liczby wydziałów. W przypadku, gdy liczba wydziałów jest mniejsza niż 15, liczba przedstawicieli profesorów i profesorów uczelni wynosi 20. Liczba przedstawicieli pozostałych pracowników uniwersytetu, w tym nauczycieli zatrudnionych na stanowiskach innych niż profesorskie oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowi nie mniej niż 25% składu senatu, przy czym liczba pracowników niebędących nauczycielami akademickimi stanowi najmniejszą liczbę całkowitą nie mniejszą niż 5% składu senatu. Oznacza to,

że w świetle regulacji ustawowych dla połączonych grup nauczycieli akademickich niezatrudnionych na stanowiskach profesorskich oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi proporcja wynikająca z analizowanego statutu wynosi 4 : 1. W posiedzeniach senatu uczestniczą z głosem doradczym: prorektorzy, kanclerz, kwestor, osoba reprezentująca system biblioteczno-informacyjny oraz przedstawiciele związków zawodowych działających w uniwersytecie, po jednym z każdego związku.

Statut Uniwersytetu w Białymstoku stanowi, że w skład senatu wchodzi: 1) rektor jako jego przewodniczący; 2) po jednym przedstawicielu instytutu i filii oraz po dwóch przedstawicielu wydziału z grupy profesorów i profesorów uczelni wybranych spośród zatrudnionych w uniwersytecie jako podstawowym miejscem pracy, stanowiący nie mniej niż 50% składu senatu; 3) przedstawiciele pozostałych nauczycieli akademickich wybrani spośród zatrudnionych w uniwersytecie jako podstawowym miejscem pracy, stanowiący nie mniej niż 20% składu senatu; 4) przedstawiciele samorządu studenckiego i samorządu doktorantów, stanowiący nie mniej niż 20% składu senatu; 5) przedstawiciele pracowników uniwersytetu niebędących nauczycielami akademickimi wybrani spośród osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, stanowiący nie mniej niż 5% składu senatu. Oznacza to, że w świetle regulacji ustawowych dla połączonych grup nauczycieli akademickich niezatrudnionych na stanowiskach profesorskich oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi proporcja wynikająca z analizowanego statutu wynosi 4 : 1. Wybory przedstawicieli grup pracowniczych są przeprowadzane w okręgach. Podział na okręgi i liczbę mandatów dla poszczególnych grup pracowniczych ustala senat na wniosek uczelnianej komisji wyborczej, z uwzględnieniem liczby pracowników zatrudnionych w uniwersytecie jako podstawowym miejscem pracy, według stanu na dzień 31 grudnia roku poprzedzającego rozpoczęcie kadencji senatu. W posiedzeniach senatu uczestniczą z głosem doradczym: prorektorzy, dziekani oraz dyrektor filii niebędący członkami senatu, kanclerz, kwestor oraz przedstawiciele związków zawodowych działających w uniwersytecie, po jednym z każdego związku.

Statut Uniwersytetu Wrocławskiego wprowadza precyzyjne określenie składu senatu, w tym liczbę osób z poszczególnych grup.

Zgodnie z § 21 ust. 2 w skład senatu wchodzi: 1) rektor jako przewodniczący senatu; 2) po dwóch przedstawicieli nauczycieli akademickich posiadających tytuł profesora lub zatrudnionych na stanowisku profesora uniwersytetu z każdego z trzech kolejnych wydziałów, na których jest zatrudniona najmniejsza liczba nauczycieli akademickich z tej grupy, oraz po trzech przedstawicieli nauczycieli akademickich z tej grupy z każdego z pozostałych wydziałów; 3) po jednym przedstawicielu pozostałych nauczycieli akademickich z każdego wydziału; 4) jeden przedstawiciel pozostałych nauczycieli akademickich zatrudnionych w jednostkach ogólnouniwersyteckich i międzywydziałowych; 5) jeden przedstawiciel doktorantów; 6) po jednym przedstawicielu studentów z każdego wydziału; 7) trzech przedstawicieli pracowników uniwersytetu niebędących nauczycielami akademickimi. W grupie nauczycieli akademickich niezatrudnionych na stanowiskach profesorskich oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi należy zauważyć, że pierwsza liczba zależy od liczby wydziałów, druga zaś jest stała. W posiedzeniach senatu z głosem doradczym biorą udział: 1) prorektorzy i dziekani, o ile nie są członkami senatu; 2) dyrektor generalny, dyrektor finansowy, radca prawny i audytor wewnętrzny; 3) po jednym przedstawicielu każdego związku zawodowego działającego w uniwersytecie.

Statut Uniwersytetu Zielonogórskiego określa precyzyjnie liczbę członków senatu, wskazując na 64 osoby. Zgodnie z § 24 ust. 1 Statutu UZ w skład senatu wchodzi: 1) rektor jako przewodniczący; 2) 32 wybranych przedstawicieli nauczycieli akademickich zatrudnionych w uniwersytecie na stanowiskach profesora lub profesora uczelni; 3) 15 wybranych przedstawicieli pozostałych nauczycieli akademickich; 4) 3 wybranych przedstawicieli pracowników uniwersytetu niebędących nauczycielami akademickimi; 5) 13 wybranych przedstawicieli studentów oraz doktorantów, przy czym liczbę studentów i doktorantów ustala się proporcjonalnie do liczebności obu grup w uniwersytecie, z tym że każda z tych grup jest reprezentowana przez co najmniej jednego przedstawiciela. Należy zauważyć, że w świetle regulacji ustawowych dla połączonych grup nauczycieli akademickich niezatrudnionych na stanowiskach profesorskich oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi proporcja wynikająca z analizowanego statutu wynosi 5 : 1. Jeżeli nie zostali

wybrani w skład senatu, w jego posiedzeniach z głosem doradczym uczestniczą: prorektorzy, kanclerz i kwestor oraz dyrektor biblioteki uniwersyteckiej, a także po jednym przedstawicielu związków zawodowych działających w uniwersytecie.

Statut Uniwersytetu Jana Kochanowskiego przewiduje, że senat liczy 45 osób. Zgodnie z § 46 Statutu UJK w skład senatu wchodzi: 1) rektor; 2) wybrani przedstawiciele nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach profesora lub profesora uczelni w liczbie 23; 3) wybrani przedstawiciele nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach innych niż wymienione w pkt 2 w liczbie 8 i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w liczbie 4; 4) wybrani przedstawiciele studentów i doktorantów w liczbie 9. Należy zauważyć, że w świetle regulacji ustawowych dla połączonych grup nauczycieli akademickich niezatrudnionych na stanowiskach profesorskich oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi proporcja wynikająca z analizowanego statutu wynosi 2 : 1. W posiedzeniach senatu z głosem doradczym biorą udział: 1) prorektorzy; 2) dziekani; 3) kanclerz; 4) kwestor; 5) dyrektor biblioteki uniwersyteckiej; 6) przedstawiciele związków zawodowych działających w uczelni, po jednym z każdego związku.

Porównując analizowane regulacje statutowe, można sformułować kilka wniosków. Po pierwsze we wszystkich statutach powtórzono przepis ustawowy dotyczący rektora, który przewodniczy posiedzeniom senatu, co nie jest błędem, zważywszy na potrzebę stworzenia regulacji kompleksowej odnoszącej się do składu senatu. W niektórych statutach (pięciu) autorzy przenieśli treść art. 29 ust. 1 UPSWiN w zakresie procentowego udziału poszczególnych grup w składzie senatu. W dwunastu badanych statutach wprost określono liczbę członków tego organu uczelni. Koreponduje to z poglądem wyrażonym w doktrynie, że określenie dokładnej liczby senatorów pozwoli na ustalenie procentowego i większościowego udziału poszczególnych grup⁵. W pozostałych przypadkach liczba ta może się zmieniać w zależności od liczby wydziałów bądź też od decyzji właściwego organu, która będzie poprzedzała procedurę wyborczą. Bardzo

5 H. Izdebski, J. Zieliński, *Ustawa o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2015, s. 219; P. Orzeszko, op. cit., s. 135.

ciekawą regulację przewidziano w Statucie Politechniki Gdańskiej, gdzie liczbę przedstawicieli ustala senat, ale na wniosek rektora elekta. W pięciu przypadkach liczbę maksymalną ustala uczelniana komisja wyborcza. Należy przy tym zauważyć, że w trzynastu badanych statutach wprowadzono podział członków senatu oparty na przynależności do poszczególnych jednostek. Przytoczone regulacje wskazują na duże różnice, które z pewnością po części wynikają z tradycji danych uczelni. Wydaje się jednak, że najbardziej optymalnym rozwiązaniem jest określenie w statucie dokładnej liczby (nie przedziału czy liczby maksymalnej) członków senatu, a następnie podziału miejsc pomiędzy poszczególne grupy. Pozwoli to uniknąć wątpliwości w zakresie kształtowania składu senatu przed każdymi kolejnymi wyborami, szczególnie tam, gdzie nie wskazano proporcjonalnej reprezentacji z poszczególnych jednostek uczelni. Należy pamiętać, że uchwała senatu lub uczelnianej komisji wyborczej nie będzie oparta na konkretnych przesłankach, lecz będzie miała charakter uznaniowy. Trzeba także zwrócić uwagę na kwestię wprowadzania regulacji dotyczącej minimalnej liczby miejsc niezależnie od liczby pracowników. Może bowiem dojść do sytuacji, że wydział liczący kilkudziesięciu pracowników i wydział z dwoma pracownikami będą miały po jednym przedstawicielu. Rozwiązaniem może być łączenie poszczególnych grup wyborców z mniej licznych jednostek. Wykorzystano w tym względzie rekomendację sformułowaną na gruncie analiz przeprowadzonych zaraz po wejściu w życie ustawy⁶.

Bardzo sztywne regulacje ustawowe wyrażone w art. 29 ust. 1 UPSWiN powodują, że istotną materią statutową jest podział mandatów pomiędzy nauczycieli akademickich niezatrudnionych na stanowiskach profesorskich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. W tym zakresie widoczna jest reprezentacyjność tych grup pracowniczych w aspekcie demokratycznego modelu zarządzania uczelnią. W badanych statutach można wskazać duże rozbieżności, począwszy od proporcji 2 : 1, a skończywszy na relacji 10 : 1 (UMCS) w odniesieniu do grup wskazanych w poprzednim zdaniu.

6 D. Antonowicz, J. Kosowski, R. Koziół, A. Machnikowska, M. Miłosz, T. Pietrzykowski, A. Szot, *Statut 2.0. Koncepcja porządku ustrojowego uczelni akademickiej*, <http://statut20.umk.pl/wp-content/uploads/2019/01/Statut.pdf>, s. 32 [dostęp: 1.10.2019 r.].

Wydaje się, że z uwagi na dużą liczebność grupy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi proporcje powinny być bardziej wyważone, powinny także uwzględniać wewnętrzny podział tej grupy.

Przejawem demokratycznego aspektu zarządzania uczelnią jest również możliwość udziału w posiedzeniu senatu osób, które nie są członkami tego organu. Badane statuty wskazują katalog osób uczestniczących w posiedzeniu senatu, co oznacza, że muszą one zostać zaproszone poprzez wskazanie terminu i miejsca posiedzenia. Zazwyczaj tymi osobami są prorektorzy, kanclerz (dyrektor administracyjny) i kwestor (dyrektor finansowy). W jednym z badanych statutów nie wymieniono w tym gronie przedstawicieli związków zawodowych. Natomiast w dwóch statutach wskazano w analizowanym katalogu także przewodniczących samorządu studenckiego i samorządu doktoranckiego, co może się zdarzyć, jeśli osoby te nie zostaną wybrane do senatu. Jako przykład takiej sytuacji można podać samorząd doktorantów, który zazwyczaj będzie miał tylko jednego przedstawiciela. Przy rozbudowanym systemie organów może się zdarzyć, że przewodniczący organu wykonawczego samorządu doktorantów nie będzie członkiem senatu. Tak szeroki katalog, szczególnie w odniesieniu do reprezentantów określonych grup członków wspólnoty uczelni, należy ocenić jako pozytywny i rekomendować do wdrożenia jako standard.

Gremia doradcze

Z uwagi na ustawową pozycję organów jednoosobowych (rektora) oraz organów kolegialnych (senat i rada uczelni) istotnie zmieniła się rola innych ciał kolegialnych, w szczególności rady wydziału. Kwestia ta została szczegółowo omówiona powyżej. Ze względu na przeniesienie znacznej części kompetencji do kognicji senatu (sprawy dydaktyczne, naukowe) i rad dyscyplin (sprawy naukowe) uprawnienia innych ciał kolegialnych ograniczają się wyłącznie do opiniowania, a więc stały się one w istocie ciałami doradczo-opiniodawczymi. Zasadna jest więc analiza funkcjonowania najważniejszych ciał/gremiów doradczych, w tym sposobu konstruowania ich składu.

Statut Akademii Górniczo-Hutniczej wprowadza gremia opiniodawczo-doradcze w kilku typach jednostek – centrach dydaktycznych, szkole doktorskiej oraz wydziałach. Centrum dydaktyczne jest jednostką podstawową powoływaną w celu prowadzenia zajęć dydaktycznych z zakresu nauki języków obcych lub kultury fizycznej. Gremium opiniodawczo-doradczym dyrektora jest kolegium centrum dydaktycznego powoływane przez rektora. Gremium opiniodawczo-doradczym dyrektora szkoły jest rada szkoły doktorskiej powoływana przez rektora spośród przedstawicieli dyscyplin, w których szkoła została utworzona, oraz przedstawicieli doktorantów. W skład rady szkoły rektor może powołać również inne osoby. Natomiast, zgodnie z § 31 ust. 5 statutu, gremium opiniodawczo-doradczym dziekana jest kolegium wydziału, w skład którego wchodzi: 1) dziekan jako przewodniczący; 2) prodziekani; 3) dyrektorzy instytutów i kierownicy katedr; 4) dyrektor administracyjny wydziału; 5) przedstawiciele poszczególnych grup pracowniczych oraz studentów i doktorantów.

Statut Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego przewiduje, że ciałem kolegialnym wydziału pełniącym funkcje opiniodawcze w sprawach związanych z działalnością wydziału jest rada wydziału. Rada wydziału przygotowuje wnioski i wydaje opinie na potrzeby dziekana, senatu, rektora lub z własnej inicjatywy. W skład rady wydziału wchodzi: 1) z urzędu dziekan, prodziekani, przewodniczący odpowiedniej rady dyscypliny naukowej, kierownicy instytutów, katedr, zakładów, klinik i samodzielnych pracowni wydziału; 2) pozostali pracownicy wydziału posiadający tytuł profesora lub stopień doktora habilitowanego, deklarujący udział w pracach rady wydziału; 3) przedstawiciele studentów z prowadzonych przez wydział kierunków studiów, stanowiący nie więcej niż 20% członków wchodzących w skład rady wydziału z urzędu; 4) przedstawiciele doktorantów w liczbie maksymalnie 5, ale liczba ta nie może przekraczać 10% członków wchodzących w skład rady wydziału z urzędu. Z uwagi na specyfikę uczelni warto także wymienić radę społeczną szpitala klinicznego. Ciałem inicjującym i opiniodawczym szkoły doktorskiej jest rada szkoły doktorskiej, w skład której wchodzi dyrektor i jego zastępcy, przewodniczący rad dyscyplin albo ich zastępcy pochodzący z wyboru, dziekani albo wskazani przez nich prodzie-

kani wydziałów biorących udział w realizacji programu kształcenia szkoły doktorskiej oraz przewodniczący i 2 reprezentantów samorządu doktorantów.

Statut Politechniki Gdańskiej stanowi, że ciałem opiniodawczo-doradczym dziekana wydziału jest rada wydziału. W skład rady wydziału wchodzi: 1) dziekan; 2) prodziekani; 3) przedstawiciele profesorów i doktorów habilitowanych w liczbie od 5 do 10 osób; 4) przedstawiciele pozostałych nauczycieli akademickich w liczbie od 5 do 10 osób; 5) przedstawiciele pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w liczbie od 3 do 5 osób; 6) przedstawiciele studentów, stanowiący nie mniej niż 20% składu rady wydziału. Ponadto ciałem opiniodawczo-doradczym dyrektora szkoły doktorskiej jest rada szkoły doktorskiej. Tryb jej powołania oraz zasady działania określa regulamin szkoły doktorskiej.

Statut Politechniki Śląskiej przewiduje specyficzne gremium, tj. kolegium zarządcze, które jest podmiotem opiniodawczo-doradczym rektora. W skład kolegium zarządczego wchodzi: rektor, prorektorzy, kierownicy jednostek podstawowych, dyrektor kolegium studiów, dyrektor szkoły doktorów, kwestor i dyrektor administracyjny. Gremium opiniodawczym i doradczym dziekana jest rada dziekańska złożona z: dziekana, prodziekanów, kierowników jednostek wewnętrznych, dyrektora/kierownika administracyjnego wydziału, przedstawiciela samorządu studenckiego i doktorantów. Do 25% składu rady mogą stanowić przedstawiciele otoczenia społeczno-gospodarczego. W posiedzeniach rady dziekańskiej biorą udział przedstawiciele związków zawodowych, a także mogą w nich uczestniczyć inne osoby zapraszane przez dziekana.

W Politechnice Warszawskiej funkcjonuje rada wydziału, która jest kolegialnym ciałem opiniodawczo-doradczym dziekana. W skład rady wydziału wchodzi: 1) dziekan jako przewodniczący; 2) prodziekani; 3) nauczyciele akademicy zatrudnieni na wydziale w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach profesora lub profesora uczelni albo posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego; 4) przedstawiciele pozostałych nauczycieli akademickich zatrudnionych na wydziale, dla których Politechnika Warszawska jest podstawowym miejscem pracy, wybrani z ich grona, w liczbie nie mniejszej niż 10% i nie większej niż 16% składu rady wydzia-

łu; 5) przedstawiciele pozostałych pracowników wydziału wybrani z ich grona, w liczbie nie mniejszej niż 4% i nie większej niż 10% składu rady, zatrudnieni na wydziale w pełnym wymiarze czasu pracy; 6) przedstawiciele studentów i doktorantów wybrani z ich grona, w liczbie nie mniejszej niż 20% składu rady, z tym że liczbę przedstawicieli studentów i liczbę przedstawicieli doktorantów rada wydziału ustala proporcjonalnie do liczebności obu tych grup w podstawowej jednostce organizacyjnej, z zastrzeżeniem, że studenci i doktoranci są reprezentowani co najmniej przez jednego przedstawiciela każdej z tych grup, w tym przewodniczącego wydziałowej rady samorządu studentów i przedstawiciela rady doktorantów. Poza wydziałami mogą funkcjonować kolegia, w których kolegialnym ciałem opiniotwórczo-doradczym dyrektora kolegium jest rada kolegium. W szkołach doktorskich kolegialnym ciałem opiniotwórczo-doradczym prorektora ds. szkoły jest rada szkoły. Ciekawym ciałem doradczym na gruncie nowej ustawy, nawiązującym do poprzednich regulacji ustawowych, jest konwent. W skład konwentu wchodzi opiniotwórczy przedstawiciele otoczenia społeczno-gospodarczego i samorządu terytorialnego.

Statut Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej przewiduje dużą liczbę ciał doradczych. Do najistotniejszych z punktu widzenia kompetencji można zaliczyć Uniwersytecką Radę Naukową (§ 24 statutu) oraz dziedzinowe kolegia dydaktyczne (§ 25 statutu), a na poziomie wydziałów – kolegia. Zmieniono więc formułę i zamiast licznej rady wydziału wprowadzono kolegium dziekańskie, które jest ciałem opiniotwórczo-doradczym. W skład kolegium dziekańskiego wchodzi: dziekan, prodziekani, dyrektorzy instytutów danego wydziału oraz przedstawiciel wydziałowego samorządu studentów i samorządu doktorantów. Z kolei kolegium rektorskie składa się z rektora jako przewodniczącego, prorektorów, kanclerza oraz kvestora. Podobnie jak w przypadku innych badanych statutów, organem opiniotwórczo-doradczym dyrektora szkoły doktorskiej jest rada szkoły doktorskiej.

Statut Uniwersytetu Gdańskiego przewiduje funkcjonowanie kilku ciał doradczych. Zespołem doradczym rektora jest rada rektora, w skład której wchodzi prorektorzy, dziekani, kanclerz oraz dyrektor finansowy. Rektor może także powoływać stałe lub doraźne komisje rektorskie oraz określać ich skład, tryb pracy, zadania i ka-

dencję. Ponadto na poziomie wydziału dziekan tworzy zespoły doradcze, tj. rady programowe kierunków studiów prowadzonych przez wydział. Skład rady programowej kierunku studiów określa dziekan, z zastrzeżeniem, że w skład rady wchodzi co najmniej jeden przedstawiciel samorządu studenckiego oraz przedstawiciel społeczności regionalnej lub lokalnej, w szczególności przedstawiciel środowiska przedsiębiorców. W szkole doktorskiej działa rada szkoły doktorskiej jako zespół doradczy dyrektora szkoły doktorskiej.

Statut Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza precyzyjnie w § 25 wymienia wszystkie ciała opiniodawcze i doradcze, wskazując: 1) radę szkoły dziedzinowej; 2) radę naukową szkoły doktorskiej; 3) radę dziekańską; 4) radę filii; 5) radę jednostki ogólnouczelnianej; 6) radę ds. kształcenia. Ponadto rektor może powołać w drodze zarządzenia inne ciała doradcze i opiniodawcze, a w akcie o utworzeniu rady lub innego ciała rektor określa nazwę, skład oraz zadania powoływanego ciała. W celu porównania z innymi statutami warto przytoczyć jedynie skład rady dziekańskiej, którą tworzą: dziekan, prodziekani oraz kierownicy jednostek organizacyjnych wydziału.

W Uniwersytecie Jagiellońskim funkcjonuje kolegium rektorsko-dziekańskie, w skład którego wchodzi: prorektorzy, dziekani, kanclerz oraz kwestor. Warto w tym miejscu podkreślić, że takie gremia funkcjonują zwyczajowo w części uczelni, jednak nie mają oparcia w przepisach statutu. Ponadto rektor może powoływać stałe lub doraźne komisje rektorskie. Na wydziałach funkcjonują rady, w skład których wchodzi: 1) dziekan jako przewodniczący; 2) prodziekan lub prodziekani; 3) nauczyciele akademicki wydziału zatrudnieni w uniwersytecie jako podstawowym miejscem pracy na stanowisku profesora, profesora uczelni lub posiadający stopień doktora habilitowanego; 4) wybrani przedstawiciele: a) pozostałych nauczycieli akademickich wydziału zatrudnionych w uniwersytecie jako podstawowym miejscem pracy, b) samorządu studenckiego i samorządu doktorantów, c) pracowników wydziału niebędących nauczycielami akademickimi. Ponadto w szkole doktorskiej działa rada szkoły doktorskiej.

Statut Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego przewiduje istnienie dwóch organów doradczych rektora. Są to: kolegium rektorskie, w skład którego wchodzi prorektorzy, oraz kolegium uniwersyteckie,

w skład którego wchodzi prorektorzy, dziekani, dyrektorzy instytutów, dyrektorzy kolegiów, dyrektorzy szkół doktorskich, przewodniczący rad dziedzin, kanclerz, kvestor oraz przewodniczący samorządu studenckiego i przewodniczący samorządu doktorantów. Rektor może powoływać jako organy doradcze rady, komisje oraz zespoły, określając ich skład osobowy oraz zadania. Ponadto w szkole doktorskiej działa rada szkoły doktorskiej, którą powołuje rektor. Należy jednak zwrócić uwagę, że zamiast rady wydziału jako organ doradczy jej kierownika działa rada naukowa, której skład, zadania i tryb działania określa regulamin zatwierdzony przez rektora. Statut nie zawiera więc szczegółowych regulacji dotyczących składu tego gremium.

W Uniwersytecie Łódzkim utworzono m.in. kolegia ds. nauki jako organy koordynacyjno-doradcze rektora w sprawach z zakresu nauki. Ciekawym rozwiązaniem jest powołanie Rady Rozwoju Młodych Naukowców jako organu doradczego rektora w sprawach związanych z promowaniem rozwoju naukowego młodych nauczycieli akademickich. Zamiast rady wydziału funkcjonuje kolegium dziekańskie będące organem doradczym dziekana. W jego skład wchodzi dziekan i prodziekani, jednakże dziekan może włączyć w skład kolegium także inne osoby. Statut nie zawiera natomiast regulacji dotyczących rady szkoły doktorskiej, odsyła w tym względzie do regulaminu szkół doktorskich, który określa szczegółowe zasady organizacji szkół.

Statut Uniwersytetu Mikołaja Kopernika wprowadza dwa organy opiniotwórczo-doradcze rektora – kolegium i radę. W skład kolegium rektorskiego wchodzi: 1) rektor jako przewodniczący; 2) prorektorzy; 3) kanclerz; 4) kvestor. Natomiast w skład rady rektorskiej wchodzi: 1) rektor jako przewodniczący; 2) prorektorzy; 3) dziekani; 4) dyrektorzy szkół doktorskich; 5) dyrektor biblioteki uniwersyteckiej; 6) kanclerz; 7) kvestor. Ponadto rektor może tworzyć stałe lub niestałe komisje i zespoły doradcze oraz powoływać ich członków. Na poziomie wydziału działa rada dziekańska, w skład której wchodzi: 1) dziekan jako jej przewodniczący; 2) prodziekani; 3) przewodniczący rad dyscyplin; 4) dyrektorzy instytutów niebędący przewodniczącymi rady dyscypliny; 5) zastępcy dyrektorów instytutów; 6) kierownicy katedr w przypadku wydziałów, w których nie utworzono instytutów; 7) przedstawiciele samorządu studentów wy-

działu (20% składu); 8) kierownik dziekanatu. W szkole doktorskiej działa natomiast rada szkoły jako organ opiniodawczo-doradczy.

W Uniwersytecie Opolskim powołano kolegium rektorskie jako gremium opiniodawczo-doradcze rektora. W skład kolegium rektorskiego wchodzi: rektor jako przewodniczący, prorektorzy, kanclerz, kwestor. Nie powołano natomiast rad wydziałów, jednak w ramach instytutów działają rady instytutu, które mają kompetencje dydaktyczne i finansowe.

W Uniwersytecie Rzeszowskim funkcjonuje kolegium rektorskie w składzie: rektor, prorektorzy, kanclerz i kwestor. Z uwagi na zniesienie wydziałów i powołanie kolegiów jako ciała doradcze działają rady dydaktyczne kolegiów. W ich skład wchodzi: 1) dziekan jako przewodniczący; 2) prodziekani; 3) kierownicy kierunków studiów; 4) pięciu przedstawicieli samorządu studentów kolegium; 5) dwóch przedstawicieli administracji kolegium wskazanych przez dziekana. Członków rady dydaktycznej kolegium powołuje prorektor ds. kolegium w porozumieniu z dziekanem na kadencję senatu. W ramach szkoły doktorskiej działa rada szkoły, której skład precyzyjnie określa statut.

Statut Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego przewiduje istnienie dwóch gremiów opiniodawczych rektora – kolegium i rady. Kolegium rektorskie jest podmiotem opiniodawczym w sprawach dotyczących uczelni. W skład kolegium wchodzi: rektor, prorektorzy, kanclerz i kwestor. Natomiast podmiotem opiniodawczym rektora w sprawach dotyczących uniwersytetu, a zwłaszcza funkcjonowania wydziałów, jest rada rektorska. W skład rady wchodzi: rektor, prorektorzy, dziekani, dyrektorzy szkół doktorskich, kanclerz, kwestor, po jednym przedstawicielu samorządu studentów i doktorantów. W ramach wydziału funkcjonują rady wydziałów, w skład których wchodzi: 1) nauczyciele akademicki posiadający tytuł naukowy profesora lub stopień naukowy doktora habilitowanego, a także profesorowie uczelni, dla których uniwersytet jest podstawowym miejscem pracy; 2) nauczyciele akademicki, dla których uniwersytet jest podstawowym miejscem pracy, nienależący do grupy wskazanej w pkt 1, w liczbie stanowiącej maksimum 25% składu rady wydziału; 3) jeden przedstawiciel administracji wydziałowej; 4) po jednym przedstawicielu studentów reprezentującym kierunek studiów pro-

wadzony na wydziale, wskazanym przez odpowiedni organ samorządu studentów. W uczelni funkcjonuje także rada szkoły doktorskiej, która jest podmiotem opiniodawczym dyrektora szkoły.

Statut Uniwersytetu Szczecińskiego przewiduje powołanie kilku kluczowych ciał doradczych. Po pierwsze, jest to kolegium rektorskie, które tworzą rektor i prorektorzy, jednakże rektor może włączyć w skład kolegium także inne osoby, w szczególności kanclerza oraz kwestora. Po drugie, rektor może powoływać stałe lub doraźne komisje rektorskie. Trzecim organem jest uczelniana rada ds. nauki, czyli gremium opiniodawczo-doradcze prorektora właściwego ds. nauki we wszelkich sprawach związanych z organizacją i prowadzeniem badań naukowych w uniwersytecie i we współdziałaniu z innymi podmiotami. Struktura wydziałów determinuje powołanie ciała doradczego na wydziale. Jest to rada dydaktyczna będąca organem doradczo-opiniodawczym dziekana w sprawach związanych z prowadzeniem kształcenia w ramach kierunków studiów, studiów podyplomowych i innych form kształcenia prowadzonych przez wydział. W skład rady dydaktycznej wchodzi: dyrektorzy instytutów właściwych dla dyscypliny, do której są przyporządkowane kierunki studiów obsługiwane przez wydział, albo ich zastępcy, przewodniczący zespołów kierunku, prodziekan ds. studenckich oraz przedstawiciele samorządu studenckiego w liczbie osób odpowiadającej $\frac{1}{3}$ ogólnego składu rady dydaktycznej. Ponadto w szkole doktorskiej działa rada naukowa szkoły jako organ opiniodawczo-doradczy dyrektora oraz organ inicjujący wskazane w statucie lub innych aktach wewnętrznych uniwersytetu działania związane z realizacją zadań szkoły.

Statut Uniwersytetu Śląskiego w § 14 określa szeroki katalog organów doradczych. Wymienia w szczególności: 1) kolegium rektorsko-dziekańskie; 2) komisję ds. badań naukowych; 3) komisję ds. kształcenia i studentów; 4) komisję ds. kadry akademickiej; 5) radę szkoły doktorskiej; 6) radę biblioteczną; 7) kolegia wydziałów; 8) wydziałowe komisje ds. kształcenia i studentów; 9) rady dydaktyczne kierunków. Ponadto w uczelni oraz jej jednostkach organizacyjnych mogą także działać inne organy doradcze lub opiniodawcze niebędące organami, powoływane przez rektora, senat, dziekana bądź radę naukową instytutu. Pokróćce należy przedstawić skład wybranych organów doradczych w celu porównania z innymi badanymi uczel-

niami. W skład kolegium rektorsko-dziekańskiego wchodzi: 1) rektor jako przewodniczący; 2) prorektorzy; 3) dziekani; 4) dziekan szkoły doktorskiej; 5) kanclerz; 6) kwestor; 7) inne osoby wskazane przez rektora, w szczególności spośród kierowników pozostałych jednostek organizacyjnych uniwersytetu – z głosem doradczym. Statut przewiduje także utworzenie kolegiów wydziałów, w skład których wchodzi: 1) dziekan jako przewodniczący; 2) prodziekani; 3) dyrektorzy instytutów; 4) dyrektorzy kierunków studiów; 5) kierownik organizacyjny wydziału. Poza kolegiami funkcjonują również rady kierunków studiów powołane przez dziekana wydziału. Statut nie przewiduje szczegółowych regulacji dotyczących szkoły doktorskiej, odsyła w tym zakresie do regulaminu szkoły.

Statut Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego wprowadził m.in. zespoły opiniodawczo-doradcze rektora, tj. kolegium rektorskie i radę rektorską; Uniwersytecką Radę Doskonałości Naukowej; Radę Edukacyjną oraz komisje i zespoły rektorskie. W skład kolegium rektorskiego wchodzi: 1) rektor jako przewodniczący; 2) prorektorzy; 3) kanclerz; 4) kwestor. Natomiast w skład rady rektorskiej wchodzi: 1) rektor jako przewodniczący; 2) prorektorzy; 3) dziekani; 4) dyrektorzy filii; 5) przewodniczący stałych komisji senackich; 6) przewodniczący Uniwersyteckiej Rady Doskonałości Naukowej; 7) przewodniczący Rady Edukacyjnej; 8) kanclerz; 9) kwestor; 10) radca prawny; 11) inne osoby wskazane przez rektora. Szczegółowy skład Uniwersyteckiej Rady Doskonałości Naukowej zawiera § 19 statutu, a Rady Edukacyjnej – § 20 statutu. W ramach wydziału zespołem opiniodawczo-doradczym dziekana jest rada dziekańska, w skład której wchodzi: 1) dziekan jako jej przewodniczący; 2) prodziekani; 3) przewodniczący rad dyscyplin; 4) zastępcy przewodniczących rad dyscyplin; 5) kierownicy katedr (na wydziale obejmującym wyłącznie jedną dyscyplinę naukową); 6) przewodniczący wydziałowego samorządu studenckiego; 7) kierownik dziekanatu. W przypadku Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego rada naukowa szkoły doktorskiej ma status organu kolegialnego uczelni (§ 16 statutu), a więc ma przypisane kompetencje decyzyjne, a nie opiniotwórcze.

Statut Uniwersytetu Warszawskiego wprowadza m.in. Uniwersytecką Radę ds. Kształcenia, rady dydaktyczne (z szerokimi kompetencjami określonymi w § 68 statutu), rady innych jednostek or-

ganizacyjnych uczelni czy też radę szkoły doktorskiej. W ramach wydziałów funkcjonują rady mające kompetencje opiniodawcze i doradcze. W skład rady wydziału wchodzi: 1) dziekan jako przewodniczący; 2) prodziekani; 3) przedstawiciele: a) profesorów, profesorów uczelni oraz doktorów habilitowanych, stanowiący łącznie nie mniej niż 60% składu rady, b) pozostałych nauczycieli akademickich, stanowiący nie mniej niż 10% składu rady, c) pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiący nie więcej niż 5% składu rady. Regulamin wydziału może przewidywać członkostwo przedstawicieli studentów i doktorantów w radzie wydziału.

Statut Uniwersytetu w Białymstoku przewiduje, że rektor może powoływać stałe lub doraźne komisje rektorskie. Ponadto w szkole doktorskiej działa rada naukowa szkoły doktorskiej, która jest ciałem opiniodawczym dyrektora szkoły. Na poziomie wydziałów funkcjonuje rada wydziału mająca kompetencje doradcze, ale w pewnych kwestiach również decyzyjne (np. uchwalenie programu badań naukowych). W skład rady wydziału wchodzi: 1) dziekan jako jej przewodniczący; 2) prodziekani; 3) dyrektorzy kolegiów; 4) pracownicy badawczy i badawczo-dydaktyczni z tytułem profesora i ze stopniem doktora habilitowanego zatrudnieni na wydziale jako podstawowym miejscu pracy, którzy złożyli oświadczenie o prowadzeniu działalności naukowej w co najmniej 50% w dyscyplinie reprezentowanej przez wydział; 5) dwóch przedstawicieli pozostałych nauczycieli akademickich; 6) jeden przedstawiciel pracowników niebędących nauczycielami akademickimi; 7) jeden przedstawiciel samorządu studenckiego.

Według Statutu Uniwersytetu Wrocławskiego rada wydziału jest organem kolegialnym uczelni mającym nie tylko kompetencje doradcze i opiniodawcze, ale także decyzyjne (np. zatwierdzanie planu rzeczowo-finansowego wydziału). W skład rady wydziału wchodzi: 1) dziekan jako przewodniczący; 2) zatrudnieni na wydziale nauczyciele akademicki posiadający tytuł profesora lub stopień doktora habilitowanego oraz zatrudnieni na stanowisku profesora uniwersyteckiego, stanowiący nie mniej niż połowę składu rady; 3) zatrudnieni na wydziale przedstawiciele pozostałych nauczycieli akademickich, stanowiący nie mniej niż 10% składu rady; 4) kształcący się na wydziale przedstawiciele studentów i doktorantów, stanowiący nie mniej niż

20% składu rady, przy czym liczbę studentów i doktorantów ustala się proporcjonalnie do liczebności obu tych grup na wydziale, jednak każda z tych grup jest reprezentowana przez co najmniej jednego przedstawiciela; 5) zatrudnieni na wydziale przedstawiciele pracowników uniwersytetu niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiący nie mniej niż 5% składu rady. Ponadto w uczelni funkcjonują m.in. rady katedr czy też kolegium szkoły doktorskiej.

Statut Uniwersytetu Zielonogórskiego wprowadza obszerną listę ciał opiniodawczych i doradczych, którymi są w szczególności: 1) uczelniana rada dyscyplin naukowych; 2) uczelniana rada ds. kształcenia; 3) rady naukowe szkół doktorskich; 4) rady dyscyplin naukowych; 5) wydziałowe rady ds. kształcenia; 6) rada filii. Ponadto rektor może powołać inne kolegialne ciała doradcze i opiniodawcze, określając ich nazwę, skład oraz zadania. Zamiast rad wydziału funkcjonują wydziałowe rady ds. kształcenia, które powołuje rektor dla każdego wydziału i filii. W skład wydziałowej rady ds. kształcenia wchodzi: dziekan, prodziekani, zastępcy dyrektorów instytutów ds. kształcenia oraz przedstawiciel studentów wydziału wskazany przez samorząd studencki.

Uniwersytet Jana Kochanowskiego ustanowił ciała doradcze zarówno na poziomie uczelnianym, jak i jednostek organizacyjnych. W pierwszej grupie można wymienić m.in.: 1) kolegium rektorskie, w skład którego wchodzi: prorektorzy, kanclerz, kwestor oraz w uzasadnionych przypadkach zaproszone przez rektora osoby; 2) Uniwersytecką Komisję ds. Kształcenia, która jest podmiotem opiniodawczo-doradczym rektora i prorektora właściwego ds. kształcenia; 3) Uniwersytecką Komisję ds. Nauki i Sztuki, która jest podmiotem opiniodawczo-doradczym rektora i prorektora właściwego ds. nauki; 4) radę naukową szkoły doktorskiej, która pełni funkcję opiniodawczo-doradczą w zakresie kształcenia doktorantów w tej szkole. Na poziomie jednostek organizacyjnych uczelni można wymienić radę wydziału oraz radę katedry. Rada wydziału jest ciałem opiniodawczym dziekana, a w jej skład wchodzi: dziekan jako jej przewodniczący, prodziekani, dyrektorzy instytutów, kierownicy katedr, zastępcy dyrektorów instytutów i zastępcy kierowników katedr właściwi ds. kształcenia, przedstawiciel samorządu studentów oraz przedstawiciel pracowników niebędących nauczycielami academic-

kimi wskazany przez dziekana. Natomiast ciałem opiniodawczo-doradczym wspierającym kierownika katedry w realizacji jej zadań jest rada katedry.

Podsumowując, należy stwierdzić, że w każdym z badanych statutów przewidziano funkcjonowanie w uczelni ciał o charakterze opiniodawczo-doradczym. Ich liczba jest zróżnicowana – w uczelniach działa od dwóch do blisko dziesięciu wymienionych z nazwy gremiów doradczych. Wszystko to jest uzależnione od specyfiki funkcjonowania danej uczelni. W ośmiu badanych statutach przewidziano także wprost możliwość (nie obowiązek) powołania innych niż wymienione z nazwy ciał. Kompetencje te należą w zdecydowanej większości przypadków do rektora uczelni. Przytoczone rozwiązanie należy uznać za optymalne, gdyż ze względu na dynamicznie zmieniającą się sytuację powołanie dodatkowych ciał może być zasadne. Pełna i kompensowana regulacja tej materii w statucie, przykładowo poprzez enumeratywne wymienienie wszystkich ciał doradczych, wydaje się niewłaściwym rozwiązaniem, gdyż w istocie przy braku woli dokonania zmian w statucie spowoduje, że dane gremium będzie funkcjonowało na zasadzie zwyczaju, bez podstaw prawnych. Warto dodać, że w części uczelni funkcjonują w tej formule ciała doradcze i władze uczelni nie zdecydowały się włączyć tych regulacji do statutu. Przykładowo należy wspomnieć koncepcję powołania kolegium rektorskiego (zarządczego), które przewidziano jedynie w części statutów, wykorzystując w tym względzie rekomendację sformułowaną na gruncie analiz przeprowadzonych zaraz po wejściu w życie ustawy⁷.

Na podstawie dokonanych analiz można zauważyć istotną różnicę w zakresie zmiany formuły funkcjonowania rady wydziału w porównaniu z poprzednimi regulacjami ustawowymi. Należy przy tym dodać, że w nielicznych przypadkach z uwagi na zmianę nazw jednostek organizacyjnych uczelni gremium to ma inną nazwę, np. w Uniwersytecie Rzeszowskim – kolegium. Poniższe zestawienie będzie więc dotyczyło rad wydziałów, ale także ciał, które pełnią analogiczną rolę. W trzynastu spośród badanych uczelni zastosowano wąską formułę budowania składu rady wydziału. Wskazano bowiem wy-

7 Ibidem, s. 36.

łącznie osoby pełniące funkcje kierownicze (dziekan, prodziekan, dyrektor instytutu, kierownik katedry), pomijając szersze przedstawicielstwo innych grup pracowniczych. Pozostałe statuty z grupy, w której dokonano analizy, zapewniają pełniejsze przedstawicielstwo wszystkich grup pracowniczych, w tym także nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowisku innym niż profesorskie czy też pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Należy dodać, że zgodnie z siedmioma spośród badanych statutów w skład rady wydziału wchodzi pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, choć w niektórych przypadkach dokonano doprecyzowania i wskazano konkretnie np. kierownika dziekanatu (UWM, UMK). Co ciekawe, w czterech statutach nie wskazano na obligatoryjne członkostwo przedstawicieli samorządu studenckiego. W tej grupie jest jednak jedna uczelnia (UW), w której udział przedstawicieli samorządu studenckiego jest obligatoryjny, o ile regulamin wydziału tak przewiduje. Z uwagi na oddzielenie kompetencji naukowych od dydaktycznych i nową formułę funkcjonowania rady wydziału należy postulować włączenie przedstawiciela samorządu studenckiego do składu tego gremium.

Demokratyczny aspekt zarządzania uczelnią kojarzy się m.in. z obecnością w składzie różnych gremiów przedstawicieli wszystkich grup funkcjonujących we wspólnocie uczelni. Nie sposób jednak pominąć głosu osób nienależących do wspólnoty, tj. reprezentujących społeczno-gospodarcze otoczenie uczelni. Warto w tym względzie wskazać na funkcjonowanie takich ciał doradczych w Politechnice Warszawskiej (konwent) czy też Politechnice Śląskiej (udział do 25% przedstawicieli otoczenia społeczno-gospodarczego w radzie dziekańskiej). Szczególnie ten ostatni przypadek, tj. włączenie osób spoza uczelni do ważnego gremium opiniotwórczego, z perspektywy kształcenia studentów można uznać za rozwiązanie najbardziej nowatorskie. Wydaje się, że zasadne byłoby szersze wykorzystanie tego pomysłu, choć nie koresponduje to jeszcze z przywiązaniem do tradycji w procesie kształcenia w większości uczelni.

Procedura wyborcza – powoływanie komisji wyborczych

W zakresie procedur wyborczych aspektem wartym analizy w ujęciu demokratycznego wymiaru zarządzania uczelnią jest powoływanie komisji wyborczych. Chodzi tu w szczególności o kwestie zgłaszania kandydatur do komisji wyborczych, gdyż standardowo komisje są powoływane przez senat. Częstym zjawiskiem jest wskazywanie w statucie parytetów związanych z udziałem w komisji przedstawicieli określonych grup zawodowych, np. profesorów, pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, studentów, doktorantów itp. Jako przykład można wskazać Gdański Uniwersytet Medyczny, którego statut stanowi, że w skład uczelnianej komisji wyborczej wchodzi 21 przedstawicieli wszystkich dyscyplin oraz wszystkich kategorii należących do wspólnoty uczelni i zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, w tym: 1) 11 nauczycieli akademickich posiadających tytuł profesora lub stopień doktora habilitowanego; 2) 3 studentów i 1 doktorant; 3) 4 nauczycieli akademickich nieposiadających tytułu profesora lub stopnia doktora habilitowanego; 4) 2 pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Występują także statuty, w których wprost przewidziano udział przedstawicieli związków zawodowych. Przykładowo według Statutu UMCS w skład uczelnianej komisji wyborczej wchodzi: 1) 7 członków wybieranych przez senat; 2) 1 przedstawiciel każdego ze związków zawodowych działających w uniwersytecie; 3) 1 przedstawiciel samorządu studentów; 4) 1 przedstawiciel samorządu doktorantów.

Poniżej zostaną wskazane te statuty, w których wprowadzono ograniczenia w zakresie możliwości zgłaszania kandydatur do tego gremium.

Statut Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej przewiduje, że kandydaci do poszczególnych komisji wyborczych mogą być zgłoszeni przez rektora lub każdego z członków senatu, jednakże zgłoszeń kandydatów na członków komisji wyborczych będących przedstawicielami samorządu studentów lub samorządu doktorantów dokonują właściwe samorządy. Statut Uniwersytetu Jagiellońskiego stanowi, że uczelnianą komisję wyborczą powołuje senat na wniosek rektora. Statut Uniwersytetu Mikołaja Kopernika przewiduje powołanie członków uczelnianej komisji wyborczej (z zastrzeżeniem przedstawiciela studentów i doktorantów) przez senat, lecz spośród kandyda-

tów zgłoszonych przez rektora, członków senatu lub członków rady uniwersytetu. Statut Uniwersytetu Opolskiego stanowi, że kandydatów na członków uczelnianej komisji wyborczej zgłasza: 1) dziekan w porozumieniu z dyrektorami odpowiednich instytutów, po jednym przedstawicielu każdego wydziału; 2) kanclerz, po dwóch przedstawicieli pracowników niebędących nauczycielami akademickimi; 3) odpowiednio samorząd studentów i doktorantów, po jednym przedstawicielu studentów i doktorantów. Statut Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego wprowadza zbliżoną regulację. W procedurze wyboru członków Uniwersyteckiej Komisji Wyborczej wprowadzono następujące zasady: 1) jednego kandydata będącego przedstawicielem wydziału mającego tytuł naukowy lub stopień naukowy doktora habilitowanego i jednego kandydata będącego przedstawicielem osób mających stopień naukowy doktora lub tytuł zawodowy magistra będących nauczycielami akademickimi na wydziale przedstawia senatowi dziekan danego wydziału, po uzyskaniu uprzedniej zgody zainteresowanych; 2) jednego kandydata będącego przedstawicielem pracowników niebędących nauczycielami akademickimi przedstawia senatowi kanclerz, po uzyskaniu uprzedniej zgody zainteresowanego; 3) po jednym przedstawicielu samorządu doktorantów i samorządu studentów, których wybierają organy tych samorządów, zgodnie z ich regulaminami. W Uniwersytecie Szczecińskim uczelnianą komisję wyborczą powołuje senat na wniosek rektora. Ponadto kandydatów do uczelnianej komisji wyborczej spośród studentów i doktorantów przedstawiają rektorowi właściwe organy samorządu studenckiego i samorządu doktorantów. Statut Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego przewiduje, że w skład uczelnianej komisji wyborczej wchodzi: 1) ośmiu członków wybranych przez senat spośród kandydatów zgłoszonych przez dziekanów wszystkich wydziałów, nie więcej niż po jednym z każdego wydziału; 2) przedstawiciel jednostek ogólnouczelnianych wybrany spośród kandydatów zgłoszonych przez kierowników tych jednostek. Zgodnie ze Statutem Uniwersytetu Warszawskiego członków komisji wyborczej (z zastrzeżeniem przedstawiciela studentów i doktorantów) wybiera senat spośród kandydatów zgłoszonych przez członków senatu lub rady wydziałów. W Uniwersytecie Jana Kochanowskiego

członków uniwersyteckiej komisji wyborczej wybiera senat spośród kandydatów zgłoszonych przez rektora i członków senatu.

Ciekawe rozwiązanie przewiduje Statut Uniwersytetu Wrocławskiego. W tej uczelni komisję wyborczą powołuje senat, jednak jej przewodniczącego wskazuje rektor (§ 55 ust. 3 statutu).

Powyższa analiza prowadzi do wniosku, że tylko w dziewięciu przypadkach wprowadzono ograniczenia statutowe w zakresie możliwości zgłaszania kandydatów. Istotne zawężenie następuje wówczas, gdy kandydatów zgłasza wyłącznie rektor. Najczęściej jednak zgłaszanie kandydatów umożliwia się członkom organu kolegialnego – senatowi, a w dwóch przypadkach także radzie uczelni. Biorąc pod uwagę obecną pozycję ustawową poszczególnych organów uczelni, za optymalną należy uznać szeroką możliwość zgłaszania kandydatur – przez członków wspólnoty uczelni lub przez organ kolegialny, jakim jest senat, stanowiący przecież szeroką reprezentację owej wspólnoty. Wyłączne prawo rektora do zgłaszania kandydatur jest istotnym ograniczeniem w zakresie demokratycznego wymiaru zarządzania uczelnią.

Procedura wyborcza – skład kolegium elektorów

Zgodnie z art. 25 UPSWiN skład kolegium elektorów w uczelni publicznej oraz tryb wyboru jego członków określa statut, przy czym nie mniej niż 20% składu stanowią studenci i doktoranci. Tak syntetyczna regulacja ustawowa powoduje, że to w statucie uczelni powinny się znaleźć kluczowe unormowania odnoszące się do zasad reprezentowania w tym gremium przedstawicieli poszczególnych grup wspólnoty uczelni, ale także jego liczebności. Stąd też zasadna jest analiza w tym zakresie statutów badanych uczelni.

Statut Akademii Górniczo-Hutniczej w § 26 przewiduje, że uczelniane kolegium elektorów liczy od 165 do 210 osób (w zależności od decyzji senatu), a w jego skład wchodzi: 1) elektorzy spośród profesorów i profesorów uczelni, którzy stanowią nie mniej niż 50% składu kolegium; 2) elektorzy spośród pozostałych nauczycieli akademickich, którzy stanowią nie mniej niż 20% składu kolegium; 3) elektorzy spośród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, którzy stanowią nie mniej niż 5% składu kolegium;

4) elektorzy spośród studentów i doktorantów, którzy stanowią nie mniej niż 20% składu kolegium; liczbę studentów i doktorantów ustala się proporcjonalnie do liczebności obu tych grup, z tym że każda z tych grup jest reprezentowana przez co najmniej jednego przedstawiciela.

W Gdańskim Uniwersytecie Medycznym senat określa regulamin wyborów, a kolegium elektorów składa się z członków wspólnoty uczelni według następujących proporcji: 1) nie mniej niż 50% składu kolegium stanowią wszyscy profesorowie i profesorowie uczelni oraz doktorzy habilitowani niezatrudnieni na stanowisku profesora uczelni; 2) nie mniej niż 20% składu stanowią studenci i doktoranci; 3) nie mniej niż 20% składu stanowią nauczyciele akademicki zatrudnieni na stanowiskach innych niż określone w pkt 1; 4) nie mniej niż 5% składu stanowią pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi.

Ciekawą formułę składu kolegium elektorów, skorelowaną ze składem senatu, wprowadzono w Politechnice Gdańskiej. Zgodnie z § 6 załącznika nr 5 do statutu całkowita liczba członków uczelnianego kolegium elektorów jest równa potrojonej liczbie członków ustępującego senatu. Procentowy udział przedstawicieli poszczególnych grup wspólnoty uczelni ustala ustępujący senat w granicach odpowiadających procentowemu udziałowi tych grup, przewidzianych w statucie dla senatu następnej kadencji, przy czym nie mniej niż 20% stanowią studenci i doktoranci. Liczbę studentów i doktorantów ustala się proporcjonalnie do liczebności obu tych grup w uczelni, z tym że każda z tych grup jest reprezentowana co najmniej przez jednego przedstawiciela. Oznacza to, że udział profesorów i profesorów uczelni stanowi nie mniej niż 50%, udział zaś innych nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – nie mniej niż 25% składu, przy czym każda z tych grup jest reprezentowana przez co najmniej jednego przedstawiciela.

W przypadku Politechniki Śląskiej liczbę elektorów ustala uczelniana komisja wyborcza według stanu zatrudnienia na dzień 31 grudnia roku poprzedzającego rok wyboru rektora. Kolegium elektorów składa się z przedstawicieli poszczególnych grup wspólnoty uczelni w następujących proporcjach: 1) profesorowie i profesorowie uczelni stanowią nie mniej niż 50% składu kolegium; 2) nauczyciele akade-

miccy zatrudnieni na stanowiskach innych niż określone w pkt 1 stanowią do 25% składu kolegium; 3) pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi stanowią do 5% składu kolegium; 4) doktoranci i studenci stanowią nie mniej niż 20% składu kolegium.

Podobnie jak w przypadku Politechniki Śląskiej, Statut Politechniki Warszawskiej stanowi w § 66 ust. 2, że w skład kolegium elektorów do wyboru rektora wchodzi przedstawiciele poszczególnych grup wspólnoty uczelni w proporcjach odpowiadających proporcjom tych grup w składzie senatu, a liczba członków kolegium elektorów do wyboru rektora jest co najwyżej dwukrotnie większa od liczby członków senatu. W przypadku senatu (58 członków, w tym rektor) proporcje wynoszą: 30 profesorów; 10 przedstawicieli pozostałych nauczycieli akademickich; 5 przedstawicieli pracowników uczelni niebędących nauczycielami akademickimi; 11 przedstawicieli studentów oraz 1 przedstawiciel doktorantów.

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej wybiera kolegium elektorów, które składa się z 200 elektorów reprezentujących wszystkich członków wspólnoty uniwersytetu, w tym: 1) 111 przedstawicieli nauczycieli akademickich z tytułem profesora lub stopniem naukowym doktora habilitowanego; 2) 36 przedstawicieli pozostałych nauczycieli akademickich; 3) 13 przedstawicieli pracowników niebędących nauczycielami akademickimi; 4) 40 przedstawicieli studentów i doktorantów.

Uniwersytet Gdański wprowadził interesującą koncepcję składu uczelnianego kolegium elektorów. W skład tego gremium wchodzi: 1) wszyscy członkowie senatu, którego kadencja upływa w roku wyboru rektora, z uwzględnieniem szczególnych zasad kadencyjności przedstawicieli studentów i doktorantów, wynikających z trybu wyboru określonego odpowiednio w regulaminie samorządu studenckiego i samorządu doktorantów; 2) po trzech przedstawicieli nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach profesora i profesora uczelni, wybranych z każdego wydziału; 3) po jednym przedstawicielu nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach innych niż wymienione w pkt 2, wybranym z każdego wydziału; 4) czterech przedstawicieli nauczycieli akademickich z jednostek pozawydziałowych; 5) wybrani, z uwzględnieniem przepisów ustawy, przedstawiciele studentów i doktorantów – 20%;

6) czterech przedstawicieli pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

Statut Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza przewiduje w § 166 ust. 2, że liczbę elektorów z grupy profesorów ustala senat wraz z zarządzeniem wyborów. W pozostałych grupach wspólnoty uczelni liczbę elektorów ustala komisja wyborcza. Proporcje przedstawiają się następująco: przedstawiciele nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowisku profesora i profesora uczelni – 60% składu kolegium; przedstawiciele nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach innych niż profesorskie – 15% składu kolegium; przedstawiciele studentów i doktorantów – 20% składu kolegium; przedstawiciele pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – 5% składu kolegium.

W Uniwersytecie Jagiellońskim w skład kolegium elektorów wchodzi: 1) po czterech elektorów z każdego wydziału oraz jeden elektor łącznie z jednostek pozawydziałowych i międzywydziałowych, wybrani spośród nauczycieli akademickich posiadających tytuł naukowy lub stopień doktora habilitowanego; 2) po jednym elektorze z każdego wydziału oraz jeden elektor łącznie z jednostek pozawydziałowych i międzywydziałowych, wybrani spośród pozostałych nauczycieli akademickich; 3) przedstawiciele studentów i doktorantów – nie mniej niż 20% liczby wszystkich elektorów; 4) dziesięciu elektorów wybranych spośród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

Statut Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego stanowi, że w skład kolegium elektorów wchodzi 120 członków, spośród których: 1) 60 jest przedstawicielami profesorów i profesorów uczelni; 2) 21 jest przedstawicielami pozostałych nauczycieli akademickich; 3) 24 jest przedstawicielami studentów i doktorantów; 4) 15 jest przedstawicielami pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

W przypadku Uniwersytetu Łódzkiego liczbę członków kolegium elektorów określa uczelniana komisja wyborcza, przy czym liczbę przedstawicieli nauczycieli akademickich ustala się proporcjonalnie do liczby nauczycieli akademickich zatrudnionych na poszczególnych wydziałach. Następnie uchwałę komisji zatwierdza senat. W skład kolegium elektorów wchodzi: 1) przedstawiciele profesorów, profesorów uczelni oraz osób, które posiadają stopień dok-

tora habilitowanego (nie mniej niż 50% składu); 2) przedstawiciele pozostałych nauczycieli akademickich zatrudnionych na wydziałach; 3) przedstawiciele nauczycieli akademickich zatrudnionych w pozostałych jednostkach; 4) przedstawiciele pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (łącznie grupy z pkt 2–4 – nie mniej niż 25% składu kolegium); 5) przedstawiciele doktorantów i studentów (nie mniej niż 20% składu).

Statut Uniwersytetu Mikołaja Kopernika stanowi, że kolegium elektorów składa się z 250 elektorów, a w jego skład wchodzi: 1) 135 przedstawicieli profesorów i profesorów uniwersytetu zatrudnionych w uniwersytecie jako podstawowym miejscem pracy; 2) 50 przedstawicieli pozostałych nauczycieli akademickich zatrudnionych w uniwersytecie jako podstawowym miejscem pracy; 3) 45 przedstawicieli studentów; 4) 5 przedstawicieli doktorantów; 5) 15 przedstawicieli pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

Według § 104 Statutu Uniwersytetu Opolskiego kolegium elektorów liczy 100 członków w następujących proporcjach: 1) profesorem, profesorowie uczelni i nauczyciele ze stopniem doktora habilitowanego, dla których uniwersytet jest podstawowym miejscem pracy, w liczbie 50; 2) pozostali nauczyciele akademicy, dla których uniwersytet jest podstawowym miejscem pracy, w liczbie 25; 3) studenci i doktoranci w liczbie 20; 4) pracownicy uniwersytetu niebędący nauczycielami akademickimi w liczbie 5.

Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego w § 84 stanowi, że kolegium elektorów składa się z 150 elektorów. Kolegium to tworzy: 1) 80 przedstawicieli nauczycieli akademickich posiadających tytuł profesora lub stopień doktora habilitowanego zatrudnionych w uczelni jako podstawowym miejscem pracy; 2) 30 przedstawicieli pozostałych nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelni jako podstawowym miejscem pracy; 3) 30 przedstawicieli studentów i doktorantów; 4) 10 przedstawicieli pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

W skład kolegium elektorów Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego wchodzi: 1) 55 elektorów wybranych spośród nauczycieli akademickich mających tytuł profesora lub stopień naukowy doktora habilitowanego; 2) 16 elektorów wybranych spośród pozostałych nauczycieli akademickich zatrudnionych na wydziałach;

3) 1 elektor wybrany spośród nauczycieli akademickich zatrudnionych w innych niż wydziały jednostkach; 4) 20 elektorów wybranych spośród studentów i doktorantów; 5) 8 elektorów wybranych spośród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

Statut Uniwersytetu Szczecińskiego zakłada, że uczelniane kolegium elektorów liczy 120 osób. W uczelnianym kolegium elektorów nauczyciele akademicy zatrudnieni na stanowisku profesora albo profesora uczelni stanowią 50% składu, studenci i doktoranci – 20% składu, nauczyciele akademicy niezatrudnieni na stanowisku profesora albo profesora uniwersytetu – 20% składu, natomiast grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi przypada 10% mandatów.

Uniwersytet Śląski wprowadził regulację, według której rozdziału mandatów w kolegium elektorów dokonuje komisja wyborcza według proporcji: 1) przedstawiciele pracowników zatrudnionych na stanowisku profesora lub profesora uczelni w liczbie jednego elektora na każdych rozpoczętych pięciu pracowników zatrudnionych na tych stanowiskach w ramach zadeklarowanej przez nich wiodącej dyscypliny podlegającej ewaluacji, jednak nie mniej niż po dwóch elektorów reprezentujących tę grupę pracowników w ramach każdej z dyscyplin podlegających ewaluacji; 2) pracownicy zatrudnieni na stanowisku profesora lub profesora uczelni, którzy zadeklarowali jako wiodącą dyscyplinę niepodlegającą ewaluacji, w liczbie jednego elektora na każdych rozpoczętych pięciu pracowników zatrudnionych na tych stanowiskach w ramach dyscyplin niepodlegających ewaluacji; 3) przedstawiciele pozostałych pracowników w liczbie stanowiącej przynajmniej 25% składu kolegium; wyboru dokonuje się odrębnie wśród nauczycieli akademickich oraz wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi; 4) przedstawiciele studentów i doktorantów w liczbie stanowiącej przynajmniej 20%, jednak nie więcej niż 25% składu kolegium.

Statut Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego stanowi, że w skład uczelnianego kolegium elektorów wchodzi członkowie senatu sprawujący swój mandat na dzień przeprowadzania wyborów rektora oraz wybrani elektorzy. Wybór elektorów odbywa się zgodnie z następującymi zasadami: 1) z każdego wydziału z grona samodzielnych nauczycieli akademickich jest wybierana jedna osoba; 2) z każdego

wydziału z grona pozostałych nauczycieli akademickich jest wybierana jedna osoba; 3) z grona studentów i doktorantów – nie mniej niż 20% składu; 4) z grona pracowników niebędących nauczycielami akademickimi są wybierane dwie osoby na zebraniu wyborczym tej grupy pracowników; 5) z grona członków działających w uczelni związków zawodowych są wybierane dwie osoby, z czego nie więcej niż po jednym przedstawicielu z tego samego związku, na wspólnym zebraniu wyborczym delegatów związków zawodowych.

W Uniwersytecie Warszawskim liczbę elektorów wybieranych w okręgu (wydziale) z poszczególnych grup wspólnoty uniwersytetu ustala się według następujących zasad: 1) z grupy profesorów i profesorów uczelni – po jednym elektorze na każdych rozpoczętych 7 członków tej grupy; 2) z grupy doktorów habilitowanych – po jednym elektorze na każdych rozpoczętych 12 członków tej grupy; 3) z grupy innych nauczycieli akademickich – po jednym elektorze na każdych rozpoczętych 40 członków tej grupy; 4) z grupy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – po jednym elektorze na każdych rozpoczętych 120 członków tej grupy. Liczba przedstawicieli studentów i doktorantów jest ustalana według kryterium ustawowego.

Statut Uniwersytetu w Białymstoku przewiduje, że kolegium elektorów liczy 100 osób i stanowi reprezentację wszystkich grup pracowników, studentów i doktorantów w następujących proporcjach: 1) profesorowie i profesorowie uczelni zatrudnieni w uniwersytecie jako podstawowym miejscu pracy – w liczbie 55 osób; 2) pozostali nauczyciele akademicy zatrudnieni w uniwersytecie jako podstawowym miejscu pracy – w liczbie 15 osób; 3) studenci i doktoranci – w liczbie 20 osób; 4) pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi zatrudnieni w uniwersytecie w pełnym wymiarze czasu pracy – w liczbie 10 osób.

W Uniwersytecie Wrocławskim kolegium elektorów składa się z 200 członków, w tym: 1) 100 przedstawicieli profesorów i profesorów uniwersytetu (50% składu); 2) 50 przedstawicieli pozostałych nauczycieli akademickich (25% składu); 3) 40 przedstawicieli studentów i doktorantów (20% składu); 4) 10 przedstawicieli pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (5% składu).

Statut Uniwersytetu Zielonogórskiego stanowi, że liczba mandatów w kolegium elektorów wynosi 145, a w jego skład wchodzi wybrani przedstawiciele: 1) profesorów i profesorów uczelni w liczbie 87 osób; 2) pozostałych nauczycieli akademickich w liczbie 19 osób; 3) pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w liczbie 10 osób; 4) studentów i doktorantów łącznie w liczbie 29 osób, przy czym liczbę studentów i doktorantów ustala się proporcjonalnie do liczebności obu grup, z tym że każda z tych grup jest reprezentowana przez co najmniej jednego przedstawiciela.

Uniwersytet Jana Kochanowskiego ustanowił kolegium elektorów w liczbie 100 członków, w jego skład wchodzi: 1) 51 profesorów i profesorów uczelni zatrudnionych w uniwersytecie jako podstawowym miejscem pracy, proporcjonalnie do liczby zatrudnionych w tych jednostkach organizacyjnych; 2) 21 nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach innych niż profesorskie; 3) 20 studentów i doktorantów; 4) 8 pozostałych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

Podsumowując, należy stwierdzić, że analizowane statuty w bardzo zbliżony sposób ujmują reprezentację poszczególnych grup wspólnoty uczelni, mimo że ustawa nie reguluje tych kwestii szczegółowo. We wszystkich badanych statutach odsetek osób na stanowiskach profesorskich i profesorów uczelni w składzie kolegium wynosi minimum 50%, w niektórych przypadkach nawet 60% (UAM). Autorzy statutów nie zdecydowali się więc na wprowadzenie regulacji odmiennych od tych utrwalonych w dotychczasowej tradycji. Warto jednak zwrócić uwagę, że na gruncie dotychczasowych regulacji statutowych kolegium elektorów było złożone z pracowników posiadających tytuł profesora bądź stopień naukowy doktora habilitowanego. Założenia te utrzymano w dziewięciu badanych uczelniach. Natomiast w aż dwunastu uczelniach do tej grupy wyborczej należą profesorowie i profesorowie uczelni, a więc doktorów habilitowanych (zatrudnionych na stanowiskach adiunktów) przeniesiono do innej grupy wyborczej. Wydaje się jednak, że rozwiązanie to zaburza proporcje w grupie nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach adiunktów, asystentów oraz stanowiskach dydaktycznych, jeśli mają one inną nazwę. Należy także pamiętać, że interesy zawodowe tych osób są istotnie różne. Aż w osiemnastu statutach

mamy wprost określony podział mandatów pomiędzy nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach inne niż profesorskie i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, co wydaje się rozwiązaniem optymalnym. Jedynie w trzech uczelniach pozostawiono to do decyzji *ad hoc* właściwych organów. Ponadto w trzech przypadkach zastosowano automatyczne włączenie członków senatu do kolegium elektorów. Wydaje się jednak, że bardziej optymalnym rozwiązaniem jest to zastosowane w zdecydowanej większości uczelni, tj. wybory wszystkich członków kolegium elektorów w poszczególnych grupach wyborczych. Ciekawym pomysłem jest przyznanie miejsc w kolegium elektorów związkom zawodowym. Uczynił to jednak tylko Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, zaznaczając, że wybór następuje z grona członków działających w uczelni związków zawodowych. Nie są to więc przedstawiciele wskazani w organach związków, a osoby wybrane na zebraniach członków/delegatów. Ich liczba jest natomiast równa liczbie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, co świadczy o silnej pozycji związków zawodowych na etapie tworzenia statutu.

Odwołanie rektora

Procedura odwołania rektora została szczegółowo uregulowana w art. 27 UPSWiN. Zgodnie z tymi przepisami rektor uczelni publicznej może zostać odwołany przez kolegium elektorów większością co najmniej $\frac{3}{4}$ głosów w obecności co najmniej $\frac{2}{3}$ jego statutowego składu. Wniosek o odwołanie rektora uczelni publicznej może być zgłoszony przez senat większością co najmniej $\frac{1}{2}$ głosów statutowego składu albo przez radę uczelni. Przepisy te przewidują przede wszystkim precyzyjny układ decyzji, tj. rolę poszczególnych organów i ciał wyborczych na każdym etapie procedury. Oznacza to, że kolegium elektorów nie może procedować bez wniosku senatu. Ponadto to ustawa wskazuje większość niezbędną do podjęcia decyzji na danym etapie omawianej procedury, a także wymóg kworum. Szczególnie w odniesieniu do kolegium elektorów wymogi te są podwyższone – większość $\frac{3}{4}$ głosów, obecność $\frac{2}{3}$ składu.

Analiza statutów badanych uczelni prowadzi do wniosku, że regulacje statutowe najczęściej stanowią powtórzenie regulacji usta-

wowych, jednak można zaobserwować wprowadzanie dodatkowych wymogów związanych z podejmowaniem uchwały przez senat. Na przykład Statut Akademii Górniczo-Hutniczej przewiduje, że wniosek senatu o odwołanie rektora musi być zainicjowany przez co najmniej 20 senatorów. Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego stanowi, że wniosek o odwołanie rektora musi zostać podpisany przez co najmniej połowę ze statutowej liczby senatorów i jest poddawany pod dyskusję na najbliższym posiedzeniu senatu. Wydaje się jednak, że rozwiązanie to ma jedynie na celu ograniczenie możliwości złożenia wniosku do senatu o podjęcie uchwały, o której mowa w art. 27 UPSWiN. Przy braku precyzyjnych regulacji będzie to oznaczało, że każdy członek senatu będzie mógł zainicjować takie głosowanie. Kwestię możliwości wystąpienia do senatu przez członka wspólnoty uczelni niebędącego członkiem tego organu należy rozważać z perspektywy regulaminu obrad senatu. Praktyka pokazuje, że wyłącznie członek organu ma prawo zgłaszać określone wnioski, a więc członek wspólnoty zainteresowany rozpoczęciem procedury powinien zgłosić się do członka senatu, zapewne do przedstawiciela swojej grupy w tym organie kolegialnym.

Opinie przy powierzaniu stanowisk kierowniczych w uczelni

Jednym z przejawów demokratycznego aspektu zarządzania uczelnią przy bardzo mocnej pozycji ustrojowej rektora, jako organu jednoosobowego, jest opiniowanie osób powoływanych przez rektora na stanowiska kierownicze. Oczywiście wymóg opinii to nie zgoda określonego gremium. Tym samym nawet w przypadku opinii negatywnej musi nastąpić powołanie. Jednakże nie zmienia to faktu, że od strony formalnej rektor musi wystąpić do odpowiedniego organu kolegialnego uczelni lub ciała doradczego o wyrażenie opinii. Innym aspektem analizowanej kwestii jest powołanie przez rektora, ale na wniosek określonej osoby. Wówczas sytuacja formalna jest odmieniana – bez wniosku powołanie nie może nastąpić. Zagadnienia te zostały precyzyjnie uregulowane w zdecydowanej większości badanych statutów. Poniższa analiza nie obejmuje osób zatrudnionych w administracji uczelni, tj. kanclerza i kustosa, a skupia się na funkcjach związanych z procesem dydaktycznym i badawczym.

Statut Akademii Górniczo-Hutniczej wprowadza wymóg wnioskowania i opiniowania w odniesieniu do prodziekanów, dyrektorów instytutów oraz kierowników katedr. Zgodnie z § 32 ust. 2 statutu z wnioskiem o powołanie prodziekanów zawierającym propozycje zakresu ich kompetencji i obowiązków występuje dziekan. Natomiast § 33 ust. 5 przewiduje, że rektor powołuje dyrektorów instytutów lub kierowników katedr na wniosek dziekana, po zasięgnięciu opinii kolegium wydziału.

Statut Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego w § 55 stanowi, że rektor powołuje i odwołuje prorektora po zasięgnięciu opinii senatu, w przypadku dziekanów zaś – po zasięgnięciu opinii rady wydziału. W razie braku możliwości uzyskania opinii w terminie 60 dni wymóg uzyskania opinii rady wydziału uznaje się za spełniony. Należy także pamiętać o procedurze konkursowej, poprzedzającej powołanie na funkcje kierownicze, o której będzie mowa w dalszej części niniejszego opracowania.

Statut Politechniki Gdańskiej wprowadza wymóg uzyskania opinii przy powoływaniu na szereg stanowisk kierowniczych. Powołanie dziekana wymaga zasięgnięcia opinii rady wydziału. Kierownika katedry powołuje i odwołuje rektor na wniosek dziekana lub dyrektora instytutu ogólnouczonełnianego, natomiast kierownika zakładu powołuje i odwołuje dziekan lub dyrektor instytutu ogólnouczonełnianego.

Statut Politechniki Śląskiej przewiduje opinię dotyczącą jednego z prorektorów, a także dziekana i osób pełniących funkcje kierownicze jednostek organizacyjnych. Zgodnie z § 57 ust. 3 rektor po zasięgnięciu opinii rady uczelni powołuje prorektora właściwego do zarządzania infrastrukturą oraz inwestycjami, któremu bezpośrednio podlega dyrektor administracyjny. Ponadto powołanie dziekana wymaga zasięgnięcia opinii senatu, a na ogólnym zebraniu pracowników wewnętrznej jednostki organizacyjnej rektor lub upoważniona osoba wskazuje kandydata do objęcia stanowiska kierowniczego i zasięga opinii pracowników o kandydacie.

Statut Politechniki Warszawskiej określa, że dziekana powołuje rektor spośród kandydatów przedstawionych przez kolegium wnioskująco-opiniujące albo z własnej inicjatywy po zaopiniowaniu przez to kolegium. Prodziekanów powołuje i odwołuje rektor na wniosek dziekana albo z własnej inicjatywy po zaopiniowaniu przez dziekana.

Dyrektora instytutu, a także kierownika katedry powołuje i odwołuje rektor na wniosek prorektora ds. szkoły lub dziekana po zaopiniowaniu przez właściwe rady naukowe dyscyplin oraz odpowiednio przez radę szkoły lub radę wydziału albo z własnej inicjatywy po zaopiniowaniu przez prorektora ds. szkoły lub dziekana i właściwe rady naukowe dyscyplin oraz odpowiednio przez radę szkoły lub radę wydziału.

Statut Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej stanowi, że dziekana powołuje i odwołuje rektor po zasięgnięciu opinii rad naukowych instytutów funkcjonujących w ramach wydziału. Natomiast kierownika katedry powołuje i odwołuje rektor na wniosek dyrektora instytutu. Powołanie następuje na okres czterech lat po zasięgnięciu opinii rady naukowej instytutu.

Statut Uniwersytetu Gdańskiego przewiduje, że wydziałem kieruje dziekan powołany przez rektora spośród kandydatów rekomendowanych przez radę przedstawicieli społeczności akademickiej wydziału. Kierownika katedry powołuje i odwołuje rektor na wniosek dziekana zaopiniowany przez radę dziekana, natomiast kierownika zakładu powołuje i odwołuje rektor na wniosek dziekana po zasięgnięciu opinii rady dziekana, dyrektora instytutu lub kierownika katedry.

Zgodnie z § 71 ust. 3 Statutu Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza kierownika jednostki organizacyjnej wydziału powołuje rektor na wniosek dziekana po zasięgnięciu opinii właściwego prorektora kierującego szkołą dziedzinową. Dziekan przed złożeniem wniosku zasięga opinii pracowników danej jednostki. Opinia nie jest natomiast wymagana w przypadku powołania na funkcję dziekana.

Statut Uniwersytetu Jagiellońskiego przewiduje bardzo szczegółowe regulacje dotyczące powołania dziekana. Zgodnie z § 93 Statutu UJ dziekana powołuje rektor, z tym że w przypadku wydziałów wchodzących w skład Collegium Medicum – po zasięgnięciu opinii prorektora ds. Collegium Medicum. Rada wydziału wybiera co najmniej jednego kandydata na dziekana. Jeżeli rektor go nie zaakceptuje, rada wydziału wybiera nowego kandydata. W przypadku niezaakceptowania nowego kandydata rektor powołuje dziekana. Ponadto rektor powołuje dziekana, jeżeli rada wydziału nie wybierze kandydata na dziekana przed 1 września pierwszego roku kadencji rektora. Tak szczegółowe regulacje, przy silnej pozycji rady wydziału, która

wskazuje kandydata, wydają się zasadne, pozwalają bowiem uniknąć przedłużającej się sytuacji braku wskazania kandydata przez radę. Natomiast kierownika katedry, kliniki, zakładu lub innej jednostki organizacyjnej powołuje i odwołuje rektor na wniosek dziekana.

Bardzo obszerne regulacje w zakresie opiniowania osób sprawujących funkcje kierownicze zawiera Statut Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego. Rektor powołuje: 1) prorektora – po uzyskaniu opinii senatu; 2) przewodniczącego rady dziejziny – po uzyskaniu opinii właściwej rady dziejziny; 3) kierownika podstawowej jednostki organizacyjnej – po uzyskaniu opinii właściwej rady naukowej podstawowej jednostki organizacyjnej; 4) dyrektora szkoły doktorskiej – na wniosek właściwego prorektora po uzyskaniu opinii rady szkoły doktorskiej; 5) dyrektora kolegium – na wniosek właściwego prorektora po uzyskaniu opinii senatu; 6) kierownika katedry – na wniosek kierownika podstawowej jednostki organizacyjnej – po uzyskaniu opinii właściwej rady naukowej podstawowej jednostki organizacyjnej.

Statut Uniwersytetu Łódzkiego wprowadza wymóg opinii w odniesieniu do dziekanów, dyrektorów instytutów i kierowników katedr. Kandydata na dziekana wybiera rada wydziału w terminie do końca kwietnia w roku, w którym upływa kadencja organów uniwersytetu. Dziekana powołuje rektor w terminie dwóch tygodni od dnia przedstawienia mu kandydata. Dyrektora instytutu powołuje rektor na wniosek dziekana zaopiniowany przez radę instytutu i radę wydziału. Natomiast kierownika katedry powołuje rektor na wniosek dziekana zaopiniowany przez radę wydziału.

Uniwersytet Mikołaja Kopernika przyjął szeroką formułę zgłoszeń w przypadku kandydata na dziekana. Otóż kandydatów na dziekana może zgłosić każdy pracownik wydziału, a zgłoszenie kandydatury jest dokonywane na piśmie i powinno zawierać uzasadnienie. Kandydata na dziekana przedstawia rektorowi ogólne zebranie pracowników wydziału, w skład którego wchodzi wszyscy nauczyciele akademicki, pracownicy inżynieryjno-techniczni, pracownicy dziekanatu oraz studenci wydziału będący członkami kolegium elektorów. Natomiast kierownika katedry powołuje spośród jej pracowników posiadających tytuł profesora lub stopień naukowy doktora habilitowanego rektor na wniosek dziekana zaopiniowany przez radę dziekańską.

Statut Uniwersytetu Opolskiego przewiduje, że rektor powołuje dziekana spośród dwóch osób wskazanych przez zgromadzenie ogólne pracowników instytutów tworzących wydział. Podobne rozwiązanie przyjęto w § 44 ust. 6 Statutu UO. Odnosi się ono do dyrektora instytutu, którego powołuje rektor spośród dwóch osób wskazanych przez zebranie ogólne pracowników instytutu.

W przypadku Uniwersytetu Rzeszowskiego mamy do czynienia z opiniowaniem jednego z prorektorów. Prorektor ds. kolegium jest powoływany spośród dwóch kandydatów wskazanych przez radę naukową kolegium spośród nauczycieli akademickich kolegium. Jeśli rektor nie powoła prorektora ds. kolegium spośród wskazanych kandydatów, to rada naukowa kolegium zgłasza dwóch nowych kandydatów. Jeśli rektor nadal nie powoła prorektora ds. kolegium spośród wskazanych kandydatów, to powołuje swojego kandydata. Statut przewiduje także szczegółową procedurę wyłaniania dziekana kolegium, który jest powoływany przez rektora spośród dwóch kandydatów wskazanych przez radę dydaktyczną kolegium spośród nauczycieli akademickich kolegium. Jeśli rektor nie powoła dziekana spośród wskazanych kandydatów, to rada dydaktyczna kolegium zgłasza dwóch nowych kandydatów. Jeśli rektor nadal nie powoła dziekana spośród wskazanych kandydatów, to powołuje swojego kandydata spośród nauczycieli akademickich kolegium. Ponadto każdy z kandydatów na dziekana jest opiniowany przez prorektora ds. kolegium oraz prorektora ds. studenckich i kształcenia. Każdy kandydat na dziekana jest także opiniowany przez samorząd studentów kolegium. W przypadku dwóch ostatnich opinii niezajęcie stanowiska w terminie 14 dni od dnia przedstawienia kandydatów uważa się za wyrażenie zgody. Analogiczna procedura, zgodnie z § 57 Statutu URz, dotyczy powołania dyrektora instytutu. Z kolei kierownika katedry powołuje lub odwołuje rektor, po zasięgnięciu opinii rady instytutu, z własnej inicjatywy lub na wniosek dyrektora instytutu.

Statut Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego przewiduje, że dziekana powołuje i odwołuje rektor po zasięgnięciu opinii rady wydziału, natomiast powołanie prodziekanów następuje na wniosek dziekana po zasięgnięciu opinii rady wydziału. Dyrektora instytutu oraz wicedyrektora instytutu powołuje i odwołuje rektor na wniosek dziekana, przed powołaniem zasięga opinii rady dyscy-

pliny naukowej, a powołanie kierownika katedry następuje na wniosek dziekana po uzyskaniu opinii dyrektora instytutu.

W Uniwersytecie Szczecińskim przewidziano konkursy na stanowiska dyrektora instytutu, dyrektora szkoły doktorskiej i dziekana wydziału, co zostanie szczegółowo omówione w dalszej części niniejszego opracowania. Natomiast w odniesieniu do kierownika katedry nie wprowadzono wymogu konkursu. Powołuje go rektor na wniosek dyrektora instytutu zaopiniowany przez radę naukową na czas kadencji dyrektora instytutu.

Uniwersytet Śląski wprowadził regulacje dotyczące opiniowania szeregu funkcji kierowniczych. Prorektorzy są powoływani i odwoływani przez rektora po zasięgnięciu opinii senatu i rady uniwersytetu. Dziekan jest powoływany przez rektora po zasięgnięciu opinii senatu. Rektor na wniosek dziekana może powoływać i odwoływać prodziekanów, powierzając im wykonywanie określonych zadań. Dziekan przedstawia rektorowi kandydatów na stanowisko dyrektora instytutu, którzy uzyskali poparcie rady naukowej instytutu. W przypadku, gdy poparcia rady naukowej instytutu nie uzyskało przynajmniej trzech kandydatów na stanowisko dyrektora instytutu, a w instytucie, w którym rada naukowa liczy jedenastu członków – przynajmniej dwóch kandydatów, rektor ogłasza otwarty konkurs na to stanowisko, o czym będzie mowa w dalszej części tego opracowania.

Zgodnie ze Statutem Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego rada dziekańska przedstawia dwóch kandydatów do pełnienia funkcji dziekana. Tylko z tego grona rektor dokonuje wyboru. Ponadto na wniosek dziekana rektor powołuje prodziekanów. Dziekan wnioskuje także o powołanie kierowników katedr.

Statut Uniwersytetu Warszawskiego wprowadza bardzo szczegółową procedurę powołania dziekana. Dziekana powołuje rektor na wniosek kolegium elektorów wydziału. Jeżeli rektor nie zaakceptuje kandydata na dziekana, może zwrócić się w terminie dwóch tygodni do kolegium elektorów wydziału z umotywowanym wnioskiem o wskazanie innego kandydata na dziekana. Kolegium elektorów wydziału może w terminie dwóch tygodni podtrzymać wskazaną kandydaturę większością $\frac{3}{5}$ regulaminowego składu kolegium. W przypadku niepodtrzymania kandydatury kolegium elektorów wydziału wskazuje innego kandydata na dziekana. W przypadku niewskazania

kandydata rektor powołuje dziekana z własnej inicjatywy. Ponadto dziekan wnioskuję do rektora o powołanie prodziekana ds. studenckich. Dyrektora kolegium powołuje rektor w porozumieniu z samorządem studenckim i po zasięgnięciu opinii dziekanów właściwych ze względu na dyscypliny wiodące, w ramach których są organizowane kierunki studiów w danym kolegium. Niezajęcie przez samorząd studencki stanowiska w terminie 14 dni od daty przedstawienia samorządowi kandydata uważa się za wyrażenie zgody. Niezgłoszenie przez dziekanów opinii w terminie 14 dni od daty przedstawienia kandydatury uważa się za spełnienie warunku zasięgnięcia opinii.

Uniwersytet w Białymstoku wprowadził ciekawe regulacje dotyczące zgłoszeń kandydatów. Zgodnie z § 75 ust. 9 Statutu UwB każdy członek wspólnoty uczelni może przedstawić rektorowi kandydata na dziekana. Kandydaci na dziekana są powoływani po uzyskaniu opinii rady wydziału. Natomiast na wniosek dziekana następuje powołanie prodziekanów. Powołanie kierowników katedr i zakładów następuje na wniosek dziekana lub dyrektora kolegium po zasięgnięciu opinii właściwej jednostki.

Statut Uniwersytetu Wrocławskiego przewiduje procedurę powołania dziekana w drodze desygnowania kandydata przez wspólnotę wydziału. Do pełnienia funkcji dziekana rektor powołuje osobę wybraną przez wydziałowe kolegium elektorów, a prawo zgłoszenia wstępnego kandydata na dziekana przysługuje członkom wydziałowego kolegium elektorów. Stanowiska kierownicze prodziekanów na wydziałach są obsadzane przez rektora w drodze powołania po wskazaniu kandydatów przez odpowiedniego dziekana elekta. Przed wskazaniem kandydata dziekan elekt występuje o zaopiniowanie kandydata do rady wydziału. W przypadku instytutu utworzonego na wydziale rektor powołuje i odwołuje dyrektora na wniosek dziekana zaopiniowany przez radę wydziału, natomiast w przypadku instytutu międzywydziałowego rektor powołuje i odwołuje dyrektora na wniosek właściwych dziekanów zaopiniowany przez odpowiednie rady wydziałów. Kierownika katedry i zakładu wchodzących w skład wydziału oraz ich zastępców powołuje i odwołuje rektor na wniosek dziekana zaopiniowany przez radę wydziału.

Uniwersytet Zielonogórski wprowadził szczegółowe regulacje dotyczące opiniowania dziewięciu funkcji kierowniczych, które po-

wołuje rektor. Powołanie prorektora następuje po uzyskaniu opinii senatu. Powołanie przewodniczącego rady dyscypliny naukowej oraz dyrektora instytutu następuje po uzyskaniu opinii rady dyscypliny naukowej właściwej dla dyscypliny reprezentowanej przez instytut. Powołanie zastępcy dyrektora instytutu następuje na wniosek dyrektora instytutu. Powołanie dziekana (dziekana filii) następuje po zasięgnięciu opinii nauczycieli akademickich zatrudnionych w instytutach realizujących kształcenie na kierunkach studiów prowadzonych na wydziale. Na wniosek dziekana jest powoływany prodziekan. Powołanie dyrektora i zastępcy dyrektora szkoły doktorskiej następuje po uzyskaniu opinii przewodniczących rad tych dyscyplin naukowych, w których odbywa się kształcenie w szkole doktorskiej.

W przypadku Uniwersytetu Jana Kochanowskiego mamy do czynienia z syntetyczną regulacją w zakresie opiniowania. Zgodnie z § 84 ust. 1 Statutu UJK rektor powołuje i odwołuje prorektora, dziekana, dziekana filii po zasięgnięciu opinii senatu. Dodatkowo kierownika zakładu powołuje rektor na wniosek dyrektora instytutu lub kierownika katedry. Analogicznej regulacji nie wprowadzono w odniesieniu do kierownika katedry. Warto jednak zauważyć, że zgodnie z § 85 statutu powołanie dziekana, dyrektora instytutu oraz kierownika katedry następuje po przeprowadzeniu postępowania konkursowego, którego warunki określa rektor.

Podsumowując powyższe analizy, należy stwierdzić, że w badanych statutach występuje wymóg opiniowania przez ciało kolegialne w odniesieniu do co najmniej jednej funkcji kierowniczej w uczelni. Zdecydowanie najrzadziej w badanej grupie uczelni można spotkać sytuację opiniowania kandydatów na prorektorów (sześć uczelni), w tym gronie zaś w dwóch przypadkach wymóg opiniowania dotyczy wyłącznie części prorektorów. Przytoczone liczby nie dotyczą prorektora właściwego ds. studenckich i doktoranckich, gdyż to regulują odrębne przepisy.

Z uwagi na dużą różnorodność przyjętych rozwiązań trudno jest sformułować wnioski o charakterze ogólnym dotyczące katalogu funkcji kierowniczych, które podlegają opiniowaniu, ale także gremiów, które są uprawnione do wyrażania opinii. Nie można przy tym zapominać, że część uczelni przewidziała konkursy na niektóre stanowiska kierownicze, co będzie miało wpływ na procedurę opi-

niowania lub jej brak. Kwestia ta zostanie omówiona w dalszej części niniejszego opracowania. Należy jednak dostrzec, że najczęściej wywód opinii odnosi się do funkcji dziekana. Natomiast w przypadku prodziekanów, kierowników katedr i zakładów mamy do czynienia z wnioskiem o powołanie i najczęściej nie jest to związane z opinią ciała kolegialnego. Bardzo różnorodnie prezentuje się także kwestia podmiotu, który wyraża opinię. Z jednej strony mamy do czynienia ze społecznością danej jednostki, np. wydziału, w formie rady wydziału lub zebrania wyborczego (opiniującego). Odmiennym wariantem jest opinia wyrażona przez organ kolegialny, tj. senat uczelni. Wydaje się jednak, że w przypadku dużych uczelni, a takie zostały wskazane w badanej grupie, opinia senatu skupiającego przedstawicieli kilkunastu wydziałów może nie odzwierciedlać społecznego poparcia dla danej kandydatury na wydziale. W tym względzie za godne rekomendowania należy uznać wymogi opiniowania przez gremia skupiające przedstawicieli jednostki, którą ma kierować osoba powoływana na daną funkcję (np. dziekana).

Od wyrażania opinii należy odróżnić sytuację, w których określony podmiot (osoba sprawująca funkcję kierowniczą lub ciało kolegialne) ma za zadanie wskazać kandydata. Jest to rozwiązanie, które w istotny sposób ogranicza uprawnienia rektora na rzecz określonych przedstawicieli wspólnoty uczelni. Rozwiązanie to bez wątpienia będzie wzmacniało demokratyczny wymiar zarządzania uczelnią. Wydaje się, że najciekawszym przykładem w tym względzie jest Uniwersytet Warszawski, gdzie wprowadzono kilkustopniową procedurę zakładającą rozwiązania obligujące rektora do powołania na dziekana kandydata kolegium elektorów, którego pomimo pierwotnego odrzucenia przez rektora kolegium poparło większością $\frac{3}{5}$ głosów.

Istotnym zagadnieniem jest także ujęcie w statucie procedury mającej na celu zabezpieczenie przed sytuacją niewydania żadnej opinii przez uprawnione gremium. Należy bowiem pamiętać, że rektor może powołać daną osobę na funkcję kierowniczą po uzyskaniu opinii, niezależnie od tego, czy jest ona negatywna, czy pozytywna. Oznacza to jednak, że od strony formalnej musi ona zostać wyrażona. Powstaje więc pytanie, co w sytuacji, gdy uprawnione gremium zwleka z wydaniem opinii. Załedwie w trzech spośród badanych statutów wskazano terminy na wyrażenie opinii, wprowadzając także

konsekwencje ich przekroczenia. Ową konsekwencją jest oczywiście domniemanie prawne wyrażenia zgody lub spełnienie warunku zasięgnięcia opinii. Wydaje się, że zasadne jest rekomendowanie wprowadzania podobnych rozwiązań tam, gdzie jest wymagana opinia określonego gremium. Choć sytuacje odmowy wydania opinii są trudne do wyobrażenia w środowisku akademickim, należy jednak zauważyć, że w obliczu dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości społecznej pozwoli to uniknąć wątpliwości w praktyce.

Konkursy na stanowiska kierownicze w uczelni

W trzech statutach wprowadzono konkursy związane z zatrudnianiem na stanowiska kierownicze w uczelni. Na zagadnienie to należy spojrzeć także przez pryzmat demokratycznego aspektu zarządzania uczelnią, gdyż organizacja konkursu gwarantuje każdemu możliwość zgłoszenia swojej kandydatury.

Statut Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego przewiduje konkursy na kierownika jednostki organizacyjnej prowadzącej działalność badawczą lub dydaktyczno-badawczą. Konkurs przeprowadza komisja ogólnouczelniana złożona z trzech przedstawicieli rektora, dziekanów oraz przewodniczących rad dyscyplin. Kandydatura, która uzyskała większą liczbę pozytywnych głosów członków komisji, jest przedstawiana wraz z informacją o przebiegu postępowania konkursowego do zaopiniowania właściwej radzie wydziału oraz senatowi. Mamy tu więc do czynienia z połączeniem procedury konkursowej z omawianym powyżej zagadnieniem opiniowania kandydatów na funkcje kierownicze przez organy/ciała kolegialne.

Uniwersytet Śląski wprowadził konkurs na stanowisko dyrektora instytutu. Przeprowadza go komisja złożona z dziekana jako przewodniczącego komisji, trzech osób wybranych przez radę naukową instytutu oraz dwóch osób wskazanych przez rektora. Rektor powołuje na stanowisko dyrektora instytutu osobę wyłonioną w drodze konkursu, co ogranicza w tym względzie możliwość podjęcia przez rektora innej decyzji. Co ciekawe, zgodnie z § 55 i § 56 Statutu UŚ konkurs jest ogłaszany wyłącznie wówczas, gdy po uprzednim przedstawieniu kandydatur przez dziekana poparcia rady naukowej instytutu nie uzyskało przynajmniej trzech kandydatów na stanowisko

dyrektora instytutu, a w instytucie, w którym rada naukowa liczy jedenastu członków – przynajmniej dwóch kandydatów.

W Uniwersytecie Szczecińskim przewidziano konkursy na stanowiska dyrektora instytutu, dyrektora szkoły doktorskiej i dziekana wydziału. Zgodnie z § 74 ust. 3 Statutu USz rektor powołuje dyrektora instytutu po przeprowadzeniu konkursu. Analogiczne regulacje w odniesieniu do dziekana wydziału przewidziano w § 87 ust. 3 statutu, a w przypadku dyrektora szkoły doktorskiej – w § 98 statutu. Statut w załączniku nr 7 zawiera także szczegółowe regulacje dotyczące procedury konkursowej.

Statut Uniwersytetu Jana Kochanowskiego przewiduje postępowanie konkursowe poprzedzające powołanie dziekana, dyrektora instytutu oraz kierownika katedry. Warunki postępowania konkursowego określa rektor.

Podsumowując, należy wskazać, że jedynie w trzech badanych statutach przewidziano procedurę konkursową. Dotychczas procedura konkursowa powszechnie kojarzyła się z zatrudnieniem na stanowisko nauczyciela akademickiego. Rozwiązanie to wydaje się jednak ciekawym pomysłem, szczególnie że daje możliwość szerokiego zgłaszania kandydatur przez członków określonej grupy lub całej wspólnoty uczelni. Zagadnienie to poszerza aspekt wpływu wspólnoty uczelni na proces zarządzania. Należy przecież pamiętać, że wymóg opiniowania, o którym szerzej pisano powyżej, odnosi się do kandydatur zgłoszonych wyłącznie przez rektora.

Rzecznicy praw członków wspólnoty akademickiej

W pięciu badanych statutach wprowadzono funkcję rzecznika praw studentów/doktorantów i/lub rzecznika praw akademickich. Z uwagi na fakt, że ta funkcja zostanie szczegółowo omówiona w innej części niniejszej monografii, w tym miejscu zostanie poruszona wyłącznie kwestia udziału członków wspólnoty w procedurze powoływania rzecznika.

Statut Politechniki Gdańskiej przewiduje, że rzecznikiem praw i wartości akademickich może zostać nauczyciel akademicki posiadający co najmniej stopień doktora zatrudniony w uczelni jako podstawowym miejscu pracy. Kandydata na rzecznika może zgłosić:

1) grupa co najmniej 5 członków senatu; 2) grupa co najmniej 10 pracowników uczelni; 3) wspólnie samorząd studencki i samorząd doktorantów; 4) związki zawodowe działające w uczelni. Rzecznik jest powoływany przez senat bezwzględną większością głosów w obecności co najmniej połowy statutowej liczby członków senatu.

Statut Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej stanowi, że rzecznik praw akademickich jest powoływany przez senat bezwzględną większością głosów w obecności co najmniej połowy jego statutowego składu na okres pięciu lat. Kandydatem na rzecznika może być nauczyciel akademicki posiadający co najmniej stopień naukowy doktora, a ponadto musi być zatrudniony w uniwersytecie w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres co najmniej 10 lat. Kandydata na rzecznika może zgłosić co najmniej 5 członków senatu lub co najmniej 30 członków wspólnoty uniwersytetu.

Statut Uniwersytetu Jagiellońskiego przewiduje, że szczegółowe zasady powoływania rzecznika praw i wartości akademickich określa senat. W uchwale nr 16/II/2020 Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 26 lutego 2020 roku wskazano, że kandydata na rzecznika może zgłosić: 1) grupa co najmniej 5 członków senatu uniwersytetu; 2) grupa co najmniej 30 pracowników uniwersytetu; 3) samorząd studentów; 4) samorząd doktorantów – Towarzystwo Doktorantów UJ; 5) związek zawodowy działający w uniwersytecie. Ponadto rzecznikiem może być nauczyciel akademicki, który jest zatrudniony w Uniwersytecie Jagiellońskim na stanowisku profesora lub profesora uczelni, a także pozostaje zatrudniony w uniwersytecie od co najmniej 10 lat.

Statut Uniwersytetu Mikołaja Kopernika stanowi, że w uczelni może zostać powołany rzecznik akademicki. Zgodnie z § 57 ust. 2 pkt 1 Statutu UMK rzecznika powołuje rektor i funkcjonuje on jako pełnomocnik rektora.

Statut Uniwersytetu Śląskiego przewiduje, że rzecznik praw i wartości akademickich jest wybierany przez senat bezwzględną większością głosów w obecności co najmniej połowy statutowego składu senatu na 5 lat. Kandydata na rzecznika może zgłosić: 1) co najmniej 5 członków senatu; 2) co najmniej 30 pracowników uniwersytetu; 3) organizacja związkowa działająca w uniwersytecie. Kandydatem na rzecznika praw może być pracownik zatrudniony w uniwersytecie

na stanowisku profesora lub profesora uczelni z co najmniej dziesięcioletnim stażem pracy w uniwersytecie. Ponadto Statut UŚ reguluje również kwestię ustanowienia funkcji rzecznika praw studenta i doktoranta. Rzecznika powołuje rektor po uzyskaniu pozytywnej opinii samorządu studenckiego i samorządu doktorantów.

Należy stwierdzić, że w większości analizowanych statutów przewidziano szeroką możliwość zgłaszania kandydatur na funkcję rzecznika. Wskazano nie tylko grupę członków senatu, ale co ważniejsze – grupę członków wspólnoty uczelni. Do tego w niektórych statutach wskazano również na związki zawodowe i samorząd studencki/doktorancki. Trzeba jednak zauważyć, że w niektórych przypadkach wprowadzono ograniczenia, np. wymóg wspólnego działania samorządu studenckiego i samorządu doktorantów. Wydaje się, że najbardziej optymalnym rozwiązaniem jest możliwość zgłaszania kandydatów przez określoną grupę członków wspólnoty uczelni, bez dodatkowych zastrzeżeń, tak jak w przypadku Statutu UMCS. Szeroka możliwość zgłaszania kandydatur nie stanowi zagrożenia dla sprawnego przebiegu wyboru rzecznika, gdyż senat ustala zasady procedowania nad zgłoszonymi kandydaturami, w tym np. głosowania dwustopniowego i prezentacji bezpośredniej wąskiej grupy kandydatów, którzy w pierwszej turze głosowania osiągnęli najlepszy wynik.

Z uwagi na obecne kompetencje rektora i potrzebę zapewnienia realnej obrony interesów członków wspólnoty uczelni nie wydaje się dobrym rozwiązaniem powoływanie rzecznika przez rektora. Powołanie przez organ kolegialny, jakim jest senat, zwiększa bowiem niezależność i podnosi rangę tej funkcji.

W zakresie wymogów formalnych, jakie powinien spełniać kandydat, wprowadzono różnorakie kryteria, począwszy od posiadanego stopnia/tytułu naukowego, a skończywszy na stażu pracy w uczelni. Z jednej strony należy zrozumieć formułowanie wymogu stażu pracy, jednak stoi on w sprzeczności z ideą mobilności kadry naukowej i podejmowaniem zatrudnienia w różnych ośrodkach badawczych. Wydaje się więc, że najlepszym rozwiązaniem jest poprzestanie na ocenie kwalifikacji merytorycznych kandydata i rezygnacja ze stawiania barier o charakterze formalnym.

Podsumowanie

Podsumowując powyższe analizy, należy stwierdzić, że w wyniku zmian wprowadzonych nową ustawą w funkcjonowaniu uczelni nastąpiła także dynamiczna zmiana w zakresie udziału przedstawicieli wspólnoty uczelni. Przeniesienie ciężaru decyzyjności na rektora i senat spowodowało, że kluczowe stało się zabezpieczenie wpływu na zarządzanie uczelnią w innej niż dotychczas formule. Przejawia się to właśnie w omówionych ośmiu kluczowych aspektach. W poszczególnych częściach niniejszego opracowania wskazano rozwiązania, które wydają się najbardziej optymalne ze względu na demokratyczny wymiar zarządzania uczelnią, ale także takie, które stoją z nim w sprzeczności. Zagadnienie to w świetle szczególnie istotnych uprawnień rektora należy analizować niezwykle precyzyjnie. Będzie się to przejawiało w sposobie kształtowania składu określonych gremiów oraz zasad ich funkcjonowania. Należy się zgodzić z Dariuszem Dudkiem, że zarówno na gruncie poprzedniej, jak i w obecnej ustawie ustrój uczelni jest zaprzeczeniem nawykowych wyobrażeń osób niezwiązanych ze środowiskiem akademickim o jej „feudalnym” czy „cechowym” charakterze, co znajduje wyraz w ustawowym unormowaniu procedury wyborczej⁸. Niemniej jednak kluczowe są szczegóły regulacji. W kilku zbadanych statutach mamy rozwiązanie jedynie na pozór wspierające demokratyczny wymiar zarządzania uczelnią. Przykładem jest chociażby sposób powoływania ciał doradczych wyłącznie decyzją rektora czy też powoływanie składu komisji wyborczych wyłącznie na wniosek rektora. W drugim z wymienionych przykładów można argumentować, że komisję wyborczą powołuje senat jako najszerza reprezentacja wspólnoty uczelni z ustawowymi gwarancjami udziału poszczególnych grup tejże wspólnoty. Jednakże jeśli senat może powołać członków komisji wyłącznie z grona osób zgłoszonych przez rektora, stwarza to jedynie pozór demokracji. Oczywiście senat może nie wybrać wskazanych osób, ale spowoduje to tylko tyle, że rektor zgłosi ponownie te same lub inne osoby.

8 D. Dudek, *Komentarz do art. 76*, [w:] M. Pyter (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, C.H. Beck, Legalis, Warszawa 2012.

W przedstawionych rozwiązaniach statutowych nie brakuje nowych mechanizmów, co świadczy o tym, że niektóre uczelnie wykorzystały możliwości, jakie daje nowa ustawa w zakresie swobody kształtowania części wewnętrznych regulacji. Mowa tu chociażby o organizowaniu konkursów na stanowiska kierownicze czy też powoływaniu do składu ciał doradczych nie tylko reprezentantów wszystkich grup wspólnoty uczelni, ale także przedstawicieli otoczenia społeczno-gospodarczego. Wydaje się, że warto upowszechniać takie właśnie rozwiązania, wykorzystując doświadczenia uczelni, które już je wdrożyły.

5. ADMINISTRACJA W UCZELNI AKADEMICKIEJ

Cele ustawodawcy

W uzasadnieniu projektu ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce nie zawarto bezpośredniego odniesienia do reformy funkcjonowania administracji w uczelniach¹. W pracach koncepcyjnych środowiska akademickiego, wspierających przygotowanie założeń ustawy, status administracji uczelni również nie był przedmiotem odrębnych akapitów². Analizując potrzeby wynikające ze zmieniających się standardów jakości kształcenia oraz jakości badań naukowych, w każdym z tych dokumentów zwrócono natomiast uwagę na czynniki mające związek z administracją. Dotychczas nie działały one sprawnie, przy okazji spowalniając rozwój podstawowych aktywności uczelni. Tymczasem miały znaczny potencjał, który właściwie wykorzystany, mógł się stać dodatkowym narzędziem integrującym instytucjonalne przedsięwzięcia z udziałem szkolnictwa wyższego.

W tej kwestii wskazywano na: strukturę organizacyjną poszczególnych uczelni, liczebność i charakter regulacji prawnych stosowanych w uczelniach, cechy ich procesów decyzyjnych i przyporządkowanych im zasad odpowiedzialności, a także mechanizmy pozyskiwania i przetwarzania informacji. Każdy z tych elementów planowano, według ustawodawcy, poddać nowym metodom zarzą-

1 Zob. <https://konstytucjadlanauki.gov.pl>.

2 Zagadnienia administracji w uczelni nie wyodrębniono, odnosząc się do jego pojedynczych kwestii w trakcie omawiania m.in. systemu zarządzania uczelnią, zob. M. Kwiek, D. Antonowicz, J. Brdulak, M. Hulicka, T. Jędrzejewski, R. Kowalski, E. Kulczycki, K. Szatkowski, A. Szot, J. Wolszczak-Derlacz, *Projekt założeń do ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym*, Poznań 2016; A. Radwan (red.), *Plus ratio quam vis consuetudinis. Reforma nauki i akademii w Ustawie 2.0*, Kraków 2017.

dzania. Ponadto poszerzeniu miało ulec ich skalowanie, przeniesione z poziomu wydziałów i mniejszych jednostek organizacyjnych na poziom ogólnouczelniany.

Osiągnięcie tych celów nie było możliwe bez modernizacji administracji. Należało rozpocząć od ponownego określenia jej miejsca w ustroju uczelni, a następnie unormowania zasad działania, ponieważ dotychczas regulowano głównie jej organizację. Weryfikacji wymagała również lista i hierarchia obowiązków administracji oraz jej kompetencji. Przepisy ustawowe i akty prawa wewnętrznego uczelni mogły w tej sprawie odegrać istotną rolę. Tym bardziej że zadeklarowano nowe priorytety i poszerzenie autonomii uczelni.

Wcześniej temat administracji w uczelni nie był traktowany jako materia statutowa. Zazwyczaj, zgodnie z brzmieniem poprzedniej ustawy, normowano jej status w regulaminie organizacyjnym uczelni. Takie zaszeregowanie znosiło jednak z pola widzenia ważną kwestię ustrojową. Była nią spójność zasad, na jakich funkcjonowała uczelnia. Jej brak powodował, że pozbawiona dostatecznej uwagi administracja wykształciła, kolidujące częściowo z misją uczelni, cechy. Były nimi: postępująca biurokracja oraz zaangażowanie przede wszystkim w obsługę dwóch typów zadań: kadrowo-płacowych oraz toku studiów i rekrutacji. Inne obszary aktywności uczelni nie uzyskiwały wsparcia. Przyczyniało się to do nierównomiernego wewnętrznie rozwoju uczelni. Utrzymywanie owego stanu było szczególnie niekorzystne dla działalności naukowej, transferu wiedzy i jej komercjalizacji, a także dla dwukierunkowych relacji między aktywnością badawczą i edukacyjną. Regulaminy organizacyjne wielu uczelni były dostosowane do tradycyjnych form czynności administracyjnych, a nie do zadań współczesnej uczelni, szczególnie akademickiej.

Przegląd treści stosowanych rozwiązań potwierdzał, że odnosiły się one do organizacji, niekoniecznie zaś do zasad pracy administracji³. Sprzyjało to sprzecznościom i lukom w porządku prawnym

3 Ten problem sygnalizowali komentatorzy, podkreślając nieuprawnione odstępstwo części uczelni od ustawowego wymogu unormowania w regulaminie organizacyjnym obu kwestii. Akcentowali nieobecność w tego typu dokumentach kluczowych elementów, np. określenia sposobu załatwiania spraw, relacji między organami i innymi podmiotami, zasad ich odpowiedzialności, obiegu dokumentów, a także treści zadań. Nieobecne w regulaminach zagadnienia były przedmiotem zarządzeń i okólników czę-

części uczelni. Odnosiło się to m.in. do zasad, na jakich administracja implementowała przepisy prawa powszechnego dotyczące uczelni. Ich miejsce zajęła praktyka, w której administracja uczelni wypracowała własne umocowanie w procesach decyzyjnych. Wykorzystała fakt licznego, zewnętrznego zbioru norm prawnych i ustawiła się wobec niego w kilku rolach: interpretatora, dysponenta i kontrolera ich przestrzegania. Na potrzeby tej sytuacji zaczęła też korzystać z prawa powielaczowego i kazuistycznej regulacji.

Drugim problemem administracji, obok nieuprawnionego poszerzania władzy, były stosowane przez nią narzędzia. Część z nich należała do modelu rozdzielczo-nakazowego i powielala jego znane wady. Przejawiało się to w administracyjnych dyrektywach wykluczających *a priori* niektóre aktywności uczelni, m.in. tam, gdzie występowały przesłanki: uzasadnionego ryzyka, odstępstwa od wzorców czynności lub od literalnej wykładni przepisu.

W uzasadnieniu administracja zawsze powoływała się na konieczność przestrzegania prawa. Eksponowano posiadanie przez uczelnię statusu instytucji publicznej oraz pracodawcy (często jednego z większych w regionie), co miało wyjaśnić bezwzględny byt ograniczeń po stronie uczelni (od przepisów prawa podatkowego na kodeksie pracy kończąc). Szczegółowa ich treść, liczba i następstwa nie były dobrze znane zarówno organom zarządzającym uczelnią, jak i kierownictwu samej administracji. Realne były natomiast skutki tego stanu, poczynwszy od niskiej sterowności uczelni i niewłaściwej, zachowawczej alokacji części środków. W konsekwencji modernizujące przedsięwzięcia podejmowane przez uczelnie w poprzednich latach traciły potencjał w konfrontacji z ich własną administracją.

Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z roku 2018, tworząc nowe uwarunkowania prawne, miało, obok innych celów, osłabić legitymizację uczelnianej aktywności wywodzoną wyłącznie z przepisów. To z kolei mogło prowadzić do zaangażowania administracji w nowe formy usług świadczonych uczelniom i ich interesariuszom. Zakładano, że wraz ze zwiększeniem autonomii uczelni nastąpi przekierowanie niektórych strategii i bieżącej polityki uczelni, dojdzie także do

sto „epizodycznych” „wywołanych potrzebą chwili”; zob. P. Orzeszko, [w:] W. Sanetra, M. Wierzbowski (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 158.

zmiany używanych tam metod i narzędzi. W tej sprawie uwagę skupiano na nowym podejściu do instytucjonalnego wsparcia badań naukowych i ich szerszego wykorzystania na potrzeby uczelni (kształcenie) oraz jej otoczenia (transfer wiedzy, w tym jej komercjalizacja).

Drugim determinantem reformy miała się stać centralizacja władzy po stronie rektora. Postulowana, w uzasadnieniu ustawy, konieczność wzmocnienia uczelni jako organizacji wymagała nowej kultury działania i jej upowszechnienia. To profilowanie miało być stymulowane przez elementy aktywności korporacyjnej, dedykowane także administracji.

Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce

Poprzednia ustawa w odniesieniu do administracji uczelni przewidywała, że jej organizacja i zasady podlegają unormowaniu na poziomie regulaminu organizacyjnego, z możliwością wyboru, poprzez statut, innego rozwiązania. Obligatoryjny status miały stanowiska kanclerza i kvestora oraz ich podstawowe kompetencje. Przepisy ustawy przydzielały kanclerzowi kierowanie administracją i gospodarką w zakresie określonym przez statut i rektora. Kanclerz nie był organem uczelni, jego miejsce w uczelni pozycjonowała odpowiedzialność wobec rektora i opiniowanie jego zatrudnienia przez senat⁴. Zastępcą kanclerza był kvestor, którego obowiązki uregulowano poprzez odwołanie do odrębnych przepisów z uwagi na pełnioną przez kvestora funkcję głównego księgowego. Działalność administracji pozostawała zależna także od innych przepisów, normujących szczegółowo funkcjonowanie uczelni.

Inną perspektywę przyjęła nowa ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (UPSWiN). Mimo że nadrzędnym celem nie była reforma administracji, to właśnie ona, wskutek całokształtu dokonanych zmian, uzyskała największą przestrzeń. W sprawach administracji pozostawiono bowiem uczelniom najdalej idącą autonomię.

4 Art. 81–83 Ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. z 2012 r., poz. 572).

Nie wskazano na regulamin organizacyjny jako jedyną formę normowania działalności administracji, nie wymieniono stanowiska kanclerza. Znosząc obligatoryjność niektórych innych elementów struktury uczelni, uelastyczniono również podstawy działania administracji. Przykładem było stworzenie warunków do odstąpienia od podziału na administrację ogólnouczelnianą i wydziałową. Okoliczności te sprzyjały zarówno specjalizacji administracji, jak i nabieraniu przez niektóre jej jednostki interdyscyplinarnego charakteru, co z kolei pozwala na modułowe konfigurowanie miejsca i kompetencji administracji w organizacji uczelni. Ograniczeniu biurokracji była natomiast dedykowana częściowa deregulacja w obszarze szkolnictwa wyższego i prowadzenia badań naukowych.

Głównym decydentem w sprawach działania administracji pozostał rektor. Poszerzył on natomiast, na mocy ustawy, swoje władztwo, co mogło być przydatne do samodzielnego przekształcenia przez rektora zasad funkcjonowania administracji. Senatowi powierzono prawo przeprowadzania oceny funkcjonowania uczelni (art. 28 ust. 1 pkt 6 UPSWiN). W praktyce może ona obejmować także działalność administracji. Zagwarantowanie innych przejawów wpływów senatu wymaga natomiast wprowadzenia do statutu dodatkowych uprawnień, dotyczących np. jego udziału w procedurze nadawania regulaminu organizacyjnego, decydowania o typie jednostek organizacyjnych, z uwzględnieniem jednostek administracyjnych lub ich usytuowania w organizacji uczelni, a także wskazywania przez senat w statucie wśród funkcji kierowniczych również tych, które są dedykowane administracyjnej aktywności uczelni (art. 34 ust. 1 UPSWiN). Im bardziej senat rozbuduje w statucie postanowienia odnoszące się do wymienionych elementów administracji, tym większą zyska kontrolę nad zasadami jej funkcjonowania. Tak samo przedstawia się możliwość szczegółowego uregulowania zasady sprawowania wewnętrznego nadzoru nad aktami wydawanymi przez organy uczelni, co także ma bezpośredni związek z faktycznym statusem administracji uczelni. Powściągliwość senatu co do umieszczania w statucie tego typu treści skutkuje natomiast pozostawieniem rektorowi wzmiankowanej szerokiej swobody w decydowaniu o zasadach zarządzania administracją.

Odnutowania wymagają także ustawowe postanowienia odnoszące się do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, wśród których są również osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych. Ustawodawca poprzestał na wąskim unormowaniu, odsyłając do kodeksu pracy (art. 141 UPSWiN). W konsekwencji nie został wykluczony wariant, w którym kompetencje administracyjne wykonują, pod nadzorem rektora, osoby wyłonione w drodze konkursu, zatrudnione na podstawie kontraktu menażerskiego lub realizujące usługi administracyjne w systemie outsourcingu. Możliwe jest także poprzestanie na stałej strukturze zatrudnienia, której podstawą pozostaje umowa o pracę i klasyczna forma organizacji.

Partycypację pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w zarządzaniu uczelnią przewidziano w postaci ich obecności w składzie senatu. Proporcję tej obecności miały dookreślić statuty. Ustawodawca poprzestał na ramowym przydziale miejsc w senacie (25%–30% składu), przy czym dotyczy to grupy, w której obok pracowników są także nauczyciele akademicki niebędący profesorami lub profesorami uczelni (art. 29 ust. 1 pkt c UPSWiN). Sposób redakcji tego przepisu umożliwia powołanie zarówno znacznej, jak i symbolicznej, nawet jednego pracownika, reprezentacji pracowników niebędących nauczycielami. Niekoniecznie będą to przy tym osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych. Kategoria „nienauczycieli” obejmuje też inne osoby.

Powyższe ustawowe uwarunkowania przeniosły na uczelnie prawo decydowania o tym, na jakim poziomie aktów prawnych będą regulować status administracji (statut, regulamin organizacyjny, inne akty prawne). Pozostawiono im też organizację, określenie zasad, a także praw i obowiązków, w tym kryteriów odpowiedzialności podmiotów zaangażowanych w działalność administracji.

Administracja uczelni – regulacja statutowa

Organizacja zarządzania administracją uczelni

Istotne znaczenie dla organizacji zarządzania funkcjonalnością administracji miało unormowanie w statucie podstawowych treści regula-

minu organizacyjnego, wskazania lub pominięcia, w wykazie funkcji kierowniczych, stanowisk dedykowanych kierownictwu administracji, zasad jego powoływania i odwoływania oraz kompetencji przypisanych do owych stanowisk. Przede wszystkim zasadne było jednak oczekiwanie, że zostaną rozstrzygnięte, w komplementarnym ujęciu, kwestie kształtujące i konkretyzujące zasady sprawowania zarządu uczelni. To zaś wymagało, by w ten sam sposób potraktować administrację.

Punktem wyjścia mogła być identyfikacja jednostek wykonujących czynności administracyjne i skupienie uwagi na najważniejszych z nich dla sprawności systemu zarządzania. Wiele statutów rozciąga pojęcie „jednostka administracyjna” na podmioty obejmujące różne kategorie pracowników. Tymczasem ich udział w procesach zarządczych nie ma jednakowej wagi. Na uregulowanie oczekiwały podstawy owego zarządzania i ich indywidualne sprofilowanie. Mogło ono przybrać formę centralizacji (kontynuacja modelu preferowanego w ustawie) albo wprowadzić elementy decentralizacji, w tym decentralizacji połączonej z dekoncentracją. W tym przypadku nowe regulacje powinny się odnieść również do podziału kompetencji, zasad odpowiedzialności i mechanizmów ewaluacji. Tymczasem uczelnie sporadycznie artykułowały tę kwestię. Zdecydowano się na to w Statucie Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, gdzie wprost wskazano na uczestnictwo administracji w zarządzaniu, ograniczone jednak do działalności z udziałem mienia uczelni⁵. Dalej idące są postanowienia Statutu Uniwersytetu Wrocławskiego. Powołano tam dwa stanowiska: dyrektora generalnego uniwersytetu oraz dyrektora finansowego. Pierwszy otrzymał domniemanie swych kompetencji, gdyż w ich zakres wchodziły te, które nie są objęte właściwością rektora, prorektorów i dyrektora finansowego. Natomiast dyrektor finansowy został m.in. upoważniony do wykonywania tak kluczowych czynności, jak nadzór nad sytuacją ekonomiczną i systemem finansowym uczelni, a także nad koordynowaniem analiz dotyczących sytuacji finansowej uczelni i jej rozwoju.

Z treści analizowanych statutów wynika, że pomimo autonomii część uczelni nie zmieniła w istotnym zakresie statusu administracji.

5 § 93 ust. 1 Statutu UAM.

Poza uwzględnieniem, ustawowo poszerzonej, władzy rektora zastosowano wobec administracji pasywne podejście. Taką decyzję podjęła dość liczna grupa uczelni. Inne skupiły większą uwagę na władztwie rektora wobec administracji, wprowadzając rozwiązania, które miały uczynić tę kompetencję aktywną i efektywną.

W przeważającej części uczelnie akademickie nie skorzystały z możliwości zagwarantowania senatowi istotnego wpływu na administrację. Do wyjątków należy opiniowanie przez senat takich kwestii, jak decyzje kadrowe w kierownictwie administracji. Senat nie uczestniczy w procesie wprowadzania i dokonywania zmian w regulaminie organizacyjnym, który nadal odgrywa ważną rolę w normowaniu statusu administracji. Konsekwencją tego stanu rzeczy jest dominacja modelu jednoosobowego kierownictwa realizowanego wobec administracji.

W przypadku wyboru takiego rozwiązania kluczowe staje się zagwarantowanie takim organom, jak senat i rada uczelni, możliwości pozyskiwania bezpośrednich informacji na temat zarządzanych przez rektora obszarów, w tym działalności administracyjnej. Brak tego typu mechanizmów ogranicza warunki do, przewidzianej w ustawie i powtórzonej w statutach, merytorycznej oceny przez dwa organy stanu funkcjonowania danej uczelni. Z tego powodu na uwagę zasługuje rozwiązanie przyjęte w Statucie Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, dotyczące obowiązków sprawozdawczych kanclerza, realizowanych nie tylko wobec rektora, lecz także wobec senatu i rady uczelni⁶.

Wiele statutów cechuje skrótowość i ogólność postanowień. Według nich jednostki administracji uczelni są tworzone w celu „zapewniania warunków do realizacji ustawowych i statutowych zadań uczelni”⁷, przy czym z treści statutu nie wynika, o których zadaniach jest mowa i jakie będą zasady kształtowania owych warunków. Ustalenie tych kwestii pozostawia się regulaminowi organizacyjnemu. Czasem statut na tym poprzestaje lub wskazuje elementy owego regulaminu. Są nimi wówczas: organizacja, zakres działań, funkcje oraz

6 Statut UKSW.

7 M.in. statuty: PW, PG.

kompetencje przypisane do stanowisk kierowniczych⁸. Nie przewidując szczególnego trybu wprowadzenia lub zmiany tego aktu, czyni rektora jego jedynym dysponentem.

Podobne podejście cechuje statuty uczelni w przypadku powoływania i odwoływania kierownictwa administracji. Zastrzeżone dla rektora uprawnienie wykonuje on samodzielnie. Nie przewiduje się konkursu lub poddaje się go ograniczeniom. Ze statutowych postanowień o kompetencjach kanclerza nie można wywieść zasad działania administracji. Kanclerzowi zostają powierzone niektóre aspekty zarządzania mieniem i gospodarką uczelni (w granicach zwykłego zarządu). Temu rozwiązaniu jest bliżej do pozycjonowania kanclerza jako „ekonoma” lub „zarządcy majątkiem” niż jako osoby kierującej administracją, także wtedy, gdy jej częścią jest administracja gospodarcza.

Lakoniczne brzmienie takich statutów czyni reformę administracji w tej grupie uczelni możliwą, lecz niekonieczną. Nie wskazują one też zasad, na jakich reforma ta może być realizowana. Niewykluczone, że ta zdawkowa treść wynika z przyjęcia pewnego założenia. Zgodnie z nim podstawowym podmiotem zarządzającym jest rektor, co czyni zbędną rozbudowę postanowień o kompetencjach kanclerza i zadaniach administracji, a także o relacjach organizacyjnych z udziałem jednostek administracyjnych. Jeżeli rzeczywiście przyjęto taki model, to powinien on zostać w statucie wyartykułowany. Z przeglądu statutów wynika, że zdecydował się na to Uniwersytet Jagielloński. Zasady ustroju tej uczelni przewidują funkcjonowanie dwóch pionów administracji, z których jeden skupia funkcje techniczne i gospodarcze i jest kierowany przez kanclerza. Drugi pion koncentruje świadczenia typowo administracyjne i jest podporządkowany bezpośrednio rektorowi UJ. To on kieruje m.in. administracją dedykowaną działalności badawczej i współpracy międzynarodowej.

Obok rozwiązań pasywnych do ustroju poszczególnych uczelni wprowadzono również aktywne podejście do administracji. Korzysta ono z kilku wariantów zarządzania. Podmioty oddelegowane do kierowania administracją, w imieniu rektora, są tymi, które biorą udział w zarządzaniu uczelnią. Rektora i bezpośrednie kierownictwo admi-

8 M.in. Statut PW.

nistracji wspierają prorektorzy mający dodatkowe kompetencje w zakresie nadzoru nad administracją lub sprawowania kierownictwa niektórych jej części⁹.

Taki mechanizm wykorzystano m.in. w Statucie Akademii Górniczo-Hutniczej, dokonując podziału zadań między kanclerza i jednego z prorektorów. Pierwszy z nich zarządza przede wszystkim składnikami majątku trwałego. Natomiast w sprawach zarządzania przysługującymi uczelni prawami własności intelektualnej oraz udziałami w spółkach prawa handlowego rektor korzysta z pomocy prorektora. Z kolei w Politechnice Śląskiej nadzór nad osobą kierującą administracją powierzono prorektorowi działającemu w imieniu rektora¹⁰.

Akcentowanie, na potrzeby statusu i zadań administracji, elementów typowych dla zarządzania korporacyjnego odbywa się z zastosowaniem wielu rozwiązań. Czasem inicjuje je zmiana nazw, np. stanowisko kanclerza zostaje zastąpione stanowiskiem dyrektora administracyjnego lub dyrektora generalnego uniwersytetu, na co zdecydował się Uniwersytet Wrocławski. Niekiedy są to dodatkowe zasady sprzyjające efektywnej ewaluacji procesów zarządczych. Służy temu m.in. zarządzana przez rektora UMCS cykliczna ocena funkcjonowania administracji w skali całej uczelni¹¹. Innym przejawem tej tendencji jest kompleksowo unormowany, już w statucie, podział zadań i związanej z nimi odpowiedzialności.

Tytułem przykładu można wymienić dwa statuty: Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej oraz Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, które regulują też relacje między kierownictwem uczelni a kierownictwem jej podstawowych jednostek organizacyjnych, a także między kanclerzem a kierownictwem jednostek administracyjnych.

Nieliczne uczelnie zdecydowały się także na nawiązanie w statutach do aksjologii. Mowa jest wówczas np. o administracji uczelni, „która stwarza warunki do jak najlepszego wykonywania” jej zadań¹² lub czyni to poprzez „właściwe prowadzenie spraw

9 Takie rozwiązanie przyjęto m.in. w Statucie PŚ oraz w Statucie UKSW.

10 Statut PŚ.

11 § 65 ust. 2 Statutu UMCS.

12 § 65 ust. 1 Statutu UMCS.

administracyjnych”¹³. Zobowiązania administracji wobec społeczności akademickiej zawierają się także w postanowieniach o zapewnianiu przez owe jednostki „właściwych” warunków pracy, w tym naukowej i dydaktycznej, oraz warunków kształcenia¹⁴.

Rodzaje jednostek administracyjnych

Drugorzędne miejsce zajmuje wskazanie w statutach jednostek dedykowanych działalności administracyjnej. Część uczelni nie normuje tej kwestii w tym akcie prawnym. Inne poprzestają na wskazaniu struktury określanej zbiorczym mianem „ogólnouczelnianej/ogólnouniwersyteckiej jednostki administracyjnej”. Rozbudowaną kategorię jednostek administracyjnych wymieniają w statutach nieliczne uczelnie¹⁵.

Podobnie przedstawia się kwestia określenia podziału kompetencji i wynikających stąd zależności usytuowania administracji w podstawowych jednostkach organizacyjnych uczelni. Unormowanie tej kwestii ma znaczenie dla procesów zarządczych z udziałem kierownictwa obu typów jednostek, w tym ich koordynacji (jednostka wykonująca przede wszystkim czynności pozaadministracyjne; jednostka realizująca głównie czynności o charakterze administracyjnym). Jest też okazją do zweryfikowania dotychczasowej organizacyjnej przynależności pracowników administracji wykonujących czynności na potrzeby różnych jednostek uczelni, a także samej treści i zakresu owych zadań. Zazwyczaj jednak statuty milczą na ten temat.

Nieliczne statuty, regulując kompetencje dziekanów, powierzają im również nadzór nad administracją funkcjonującą na wydziale lub inne związane z tym uprawnienia. Jednym z nich jest wyrażanie przez dziekana lub dyrektora instytutu akceptacji dla zakresu czynności pracowników administracji wykonujących pracę odpowiednio: na wydziale lub w instytucie¹⁶. W niektórych statutach zawarto zasadę podległości służbowej pracowników niebędących nauczycie-

13 § 117 ust. 2 Statutu UwB.

14 § 93 ust. 2 Statutu UAM.

15 Przykładem jest podział na jednostki administracji: centralnej, filii i podstawowych jednostek organizacyjnych uczelni – Statut PW.

16 Statut UMCS.

lami akademickimi, wskazując, że podlegają oni kierownikom jednostek organizacyjnych, w których wykonują pracę¹⁷. Innym rozwiązaniem jest możliwość, by w regulaminie jednostki organizacyjnej, np. wydziału, szkoły lub instytutu, były także zawarte zasady dotyczące struktury administracji działającej w owej jednostce¹⁸.

Przykładem spójnego potraktowania kwestii relacji między kierownictwem uczelni i jednostek podstawowych a kierownictwem jednostek administracyjnych jest rozwiązanie przyjęte w Statucie Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej. Punktem wyjścia są standardowe postanowienia o nadzorze rektora nad administracją oraz o sprawowaniu jej kierownictwa przez kanclerza. W rozwinięciu wskazano, że pełnienie tej funkcji przez kanclerza odbywa się za pośrednictwem kierownictwa jednostek organizacyjnych, w których poszczególni pracownicy administracji wykonują swoje obowiązki. Ramowy zakres tych obowiązków inicjuje kanclerz, natomiast szczegółową treść czynności pracowników poszczególnych jednostek ustalają kierownicy działającej tam administracji. Dopelnieniem tej procedury, uwzględniającej zróżnicowaną podległość pracowników administracji¹⁹, jest zastrzeżenie akceptacji obowiązków pracowników administracji przez kierownictwo owych jednostek, np. dziekana²⁰.

W Statucie Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego dokonano z kolei następującego podziału. Nadzór nad administracją sprawuje rektor. Kanclerz kieruje administracją uniwersytecką. Dziekan, w porozumieniu z kanclerzem, kieruje administracją wydziałową. Jednostki administracji ogólnouczelnianej działają pod „kierunkiem merytorycznym” rektora, prorektorów, kanclerza, jego zastępców i kwestora. Bezpośredni przełożeni merytoryczni określają zakres czynności i wyznaczają zadania kierownikom owych jednostek administracji ogólnouczelnianej. Konsekwencją takiego

17 Statut UG.

18 Tej treści postanowienie zawiera m.in. § 13 ust. 9 Statutu UW.

19 Takie rozwiązanie uwzględnia sytuację pracowników administracji, którzy stanowią kadrę jednostek administracyjnych o różnym stopniu wyodrębnienia, a jednocześnie wykonują czynności w ramach podstawowych jednostek organizacyjnych uczelni, np. wydziału lub instytutu.

20 M.in. § 94–95 Statutu UMCS.

rozwiązania jest też odpowiedzialność owych kierowników przed bezpośrednimi przełożonymi merytorycznymi.

W przypadku administracji wydziałowej jej kierownicy nie tylko sprawują nad nią kierownictwo, lecz także organizują jej funkcjonowanie, określają zakres czynności pracowników i realizują czynności nadzoru. Dodatkowo ponoszą odpowiedzialność przed dziekanem za wykonywanie owych zadań (własnych i całej administracji wydziałowej)²¹.

Obok unormowania toku tej części procesu zarządczego takie postanowienia statutu mają jeszcze jeden walor. Zawarte w statucie odwołania do regulaminu organizacyjnego nie są już równoznaczne ze scedowaniem ustalenia wszystkich zasad na poziom owego, pozostającego poza kontrolą senatu, aktu prawnego. Sprzyjają też jego spójności ze statutem. Przede wszystkim zaś tworzą warunki, by realnej treści nabrały te postanowienia statutu, które przynajmniej w nielicznych uczelniach artykułują zasadę zobowiązania kierownictwa wydziału lub instytutu do zapewnienia prowadzonym tam badaniom naukowym odpowiedniej infrastruktury i właściwej obsługi administracyjnej²².

Status kanderza/dyrektora administracyjnego

Charakter wykorzystanych w statutach rozwiązań służących unormowaniu kwestii związanych z kierownictwem administracji lub nadzorem nad nią to pochodna cech zarządzania całą uczelnią i prawnego umocowania tego faktu. Niektóre uczelnie wprowadziły rozwiązania sprzyjające profesjonalizacji administracji oraz rozwijaniu doświadczenia zarządczego. Przewidziane w ich statutach konkursy poprzedzające zatrudnienie pozwalają na pozyskiwanie osób, których zadaniem jest nie tylko zarządzanie środkami trwałymi uczelni, lecz także wieloma innymi aktywnościami, włącznie z własnością intelektualną, w tym upowszechnianiem i komercjalizacją wyników badań naukowych.

21 § 73–75 Statutu UMCS.

22 Statut PŚ.

W takich przypadkach czytelny i spójny pozostaje też podział zadań między kanclerza/dyrektora administracyjnego²³ i rektora. Pierwszy kieruje pracą administracji, koordynuje ją i organizuje, drugi sprawuje nadzór. W niektórych statutach przewidziano powierzenie prorektorowi sprawowanego w imieniu rektora nadzoru nad kierownictwem administracji i dokonano podziału zadań między kanclerza i prorektora, a nawet rektora²⁴. Przykładem jest Statut Uniwersytetu Jagiellońskiego. Według jego postanowień rektor bezpośrednio kieruje administracją prowadzącą sprawy działalności naukowej, dydaktycznej, współpracy zagranicznej, a także sprawy pracownicze. Zakres zadań administracji kierowanej przez kanclerza wyznaczają przede wszystkim aktywności techniczne, gospodarcze i socjalne, a także pracownicze w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi²⁵.

Pomimo sprawowania kierownictwa nad administracją obecność kanclerza lub dyrektora w kolegium zarządczym uczelni nie jest regulacją²⁶. W niektórych uczelniach kanclerza i kwestora nie ma w ścisłym kierownictwie uczelni, pozostają oni natomiast członkami gremium doradczego skupiającego również pozostałe osoby pełniące funkcje kierownicze, w tym dziekanów²⁷.

Powszechną normą statutów jest ta, która umocowuje kompetencje rektora w zakresie zatrudniania i zwalniania kanclerza, wraz z podkreśleniem jego bezpośredniej podległości wobec rektora²⁸ i związanej z tym odpowiedzialności²⁹. W części uczelni senat zagwarantował sobie wpływ na obsadę stanowiska kanclerza, wprowadzając warunek opiniowania jego powołania³⁰, a czasem również odwołania³¹. Bywa, że uczelnie decydują o wzmocnieniu prawa senatu i rady uczelni do pozyskiwania bezpośrednich informacji na te-

23 Takie stanowisko przewidziano m.in. w Politechnice Śląskiej.

24 Statut PŚ.

25 § 136 i 131 Statutu UJ.

26 Taką obecność unormowały statuty m.in.: PŚ, UWM, UMCS, UMK.

27 Takim kolegialnym podmiotem są rady rektora (UWM) lub rady/kolegia uniwersyteckie (UKW).

28 Statut PG.

29 Statuty: GUMed, UW.

30 Statuty: GUMed, UwB.

31 Statuty: UKW, UMCS.

mat funkcjonowania administracji, przewidując w statucie ciążący na kanclerzu obowiązek składania sprawozdań w tej sprawie wszystkim trzem ustawowym organom uczelni³². Czasem taki transfer informacji odbywa się tylko na polecenie rektora³³.

Szczególne rozwiązanie przewidują dwa statuty: Politechniki Śląskiej i Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, na mocy których radzie uczelni powierzono prawo do opiniowania zatrudnienia osoby sprawującej kierownictwo administracji. Kilka uczelni zdecydowało się na wzmocnienie pozycji kanclerza i kwestora, uniemożliwiając odwołanie ich z funkcji bez podania uzasadnienia³⁴. W innych pozostawiono pełną swobodę rektorowi, wskazując, że ma on prawo odwołać kanclerza „w każdym czasie”³⁵. Kilka uczelni postanowiło wyłaniać kierownictwo administracji w procedurze konkursowej³⁶, czasem zastrzegając możliwość skorzystania z innego rozwiązania w postaci wewnątrzuczelnianej procedury awansowej³⁷. Pojedyncze, jak Gdański Uniwersytet Medyczny, ustaliły już w statucie podstawowe kryteria dla kandydatów, w tym legitymowanie się, obok wyższego wykształcenia, doświadczeniem z zakresu organizacji pracy i zarządzania. Natomiast Uniwersytet im. Adama Mickiewicza zdecydował o opiniowaniu przez radę uczelni zasad przeprowadzania konkursu na stanowisko kanclerza³⁸.

Przeważającą większość uczelni na mocy statutów przyznała kanclerzowi status funkcji kierowniczej³⁹. Wśród tych, które nie przyjęły tego rozwiązania⁴⁰, pojedyncze zdecydowały o przypisaniu kanclerzowi pozycji „stanowiska kierowniczego”. Zajmuje je wówczas nie

32 § 50 ust. 2 pkt 4 Statutu UKSW.

33 Statut UAM – przewiduje on składanie przez kanclerza „informacji i wyjaśnień w zakresie swojej działalności” – § 95 ust. 5 Statutu UAM.

34 Statuty: UW, UMK.

35 Statut GUMed.

36 Warunki konkursu, jego tryb i skład komisji konkursowej są natomiast w kompetencjach rektora – UMK.

37 M.in. Statut UJ.

38 § 98 ust. 2 Statutu UAM.

39 Statuty m.in.: GUMed, PŚ, UW, UJ, UMK, UO, UMCS, UKW, UWM, UW, UKSW, UZ.

40 M.in. statuty: PG, PŁ, PWr, UJK, UŁ, UAM.

tylko kanclerz, lecz także inne osoby zarządzające istotnymi procesami w obszarze funkcjonowania uczelni.

Z upoważnienia rektora, jak stanowi część statutów, kanclerz kieruje administracją i gospodarką uczelni oraz podejmuje decyzje dotyczące mienia uczelni w zakresie zwykłego zarządu⁴¹. Wyjątkowo zakres jego czynności określa się w tym obszarze na zasadzie domniemania kompetencji. Wówczas stosowana jest formuła, jak w przypadku Uniwersytetu Wrocławskiego, o kierowaniu administracją w zakresie nieobjętym właściwością rektora, prorektorów i dyrektora finansowego.

Zazwyczaj statut zawiera umocowanie kanclerza do podejmowania konkretnych czynności. Są to m.in.: opiniowanie przyjęcia mienia mniejszej wartości, przydział składników majątku trwałego jednostkom organizacyjnym⁴², udział w podejmowaniu decyzji o dystrybucji środków finansowych, realizowanie inwestycji, remontów, napraw, a także postępowań w ramach zamówień publicznych. W niektórych przypadkach są to nie tylko czynności wykonawcze, ale także kreacyjne. Przykład stanowi powierzenie kanclerzowi opracowywania zasad lub planów dotyczących kwestii majątkowych i gospodarczych uczelni⁴³, jak i współtworzenia strategii rozwoju uczelni w sprawach jej mienia i gospodarki⁴⁴. W jednej z uczelni do kompetencji kanclerza zaliczono także „inicjowanie rozwiązań w zakresie funkcjonowania administracji”⁴⁵.

Część statutów nie przewiduje uczestnictwa kanclerza w procesie zatrudnienia⁴⁶. Inne ograniczają to do wskazania⁴⁷ lub zaopiniowania kandydatów na stanowiska jego zastępców⁴⁸, także wówczas, gdy jednym z nich jest kwestor⁴⁹. Są również uczelnie, które powierzyły kanc-

41 Statuty: PG, GUMed.

42 M.in. statuty: UZ, UKW.

43 Takie rozwiązanie przewiduje Statut UKSW.

44 Statut UAM.

45 § 50 ust. 2 pkt 1 Statutu UKSW, § 95 ust. 4 pkt 9 Statutu UAM.

46 Statut PG.

47 Takie uprawnienie, lecz także inne wobec pracowników administracji, w tym wnioskowania o zatrudnianie również kierowników jednostek organizacyjnych administracji, ma kanclerz Uniwersytetu w Białymstoku – § 121, 123 Statutu UwB.

48 Statut PŚ.

49 Statut UMCS.

lerzom znaczne uprawnienia wobec pracowników administracji, począwszy od realizacji założeń polityki kadrowej⁵⁰, poprzez nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy oraz wpływanie na zakres obowiązków pracowniczych, na przyznawaniu nagród kończąc⁵¹.

Status kwestora/dyrektora finansowego

Status kwestora został unormowany w statutach bardzo ogólnie. Powierzono mu kompetencje głównego księgowego, a w kwestii wynikających z tego faktu uprawnień i obowiązków odesłano do odrębnych przepisów. Nieliczne statuty uwzględniają obowiązki kwestora związane z takimi czynnościami, jak sprawowanie, wspólnie z rektorem, nadzoru nad wykonywaniem planu rzeczowo-finansowego⁵². W Statucie Uniwersytetu Wrocławskiego obowiązki kwestora zostały wyjątkowo rozbudowane, czego przykładem jest powierzenie dyrektorowi finansowemu nadzoru nad sytuacją ekonomiczną i systemem finansowym uczelni, a także obowiązku koordynowania przeprowadzania analiz dotyczących sytuacji finansowej i rozwoju uniwersytetu.

Powszechna jest obecność⁵³ postanowienia o zatrudnianiu i zwalnianiu kwestora przez rektora⁵⁴. W niektórych uczelniach senat zagwarantował sobie wpływ na obsadę stanowiska kwestora, wprowadzając warunek opiniowania jego powołania oraz odwołania⁵⁵ lub warunek podania uzasadnienia odwołania kwestora ze stanowiska⁵⁶. Większość statutów przyznała kwestorowi status funkcji kierowniczej⁵⁷. W innych poprzestano na wymienieniu kwestora w postanowieniach statutu, bez przypisywania mu funkcji kierowniczej⁵⁸.

50 § 119 ust. 2 Statutu UwB.

51 M.in. Statut UAM.

52 M.in. Statut AGH.

53 Rozwiązanie to jest pochodną przepisów ustawowych, zgodnie z którymi rektor reprezentuje pracodawcę w stosunkach z pracownikami.

54 Statuty: PG, PŚ.

55 Statuty: UMCS, UKW.

56 Statuty: UW, UMK.

57 M.in. statuty: PŚ, UKW, UMCS, UMK, UO, UWM, UKSW, UZ.

58 Statuty: PG, UJK, UŁ.

Niejednolicie została unormowana relacja między kwestorem a kanclerzem. W niektórych uczelniach zdecydowano o bezpośredniej podległości kwestora kanclerzowi⁵⁹. Czasem jest to unormowane poprzez łączenie stanowiska kwestora ze stanowiskiem zastępcy kanclerza⁶⁰. W pozostałych uczelniach kwestor odpowiada bezpośrednio przed rektorem⁶¹, choć równocześnie pozostaje zastępcą kanclerza⁶².

Szczególne zadania jednostek administracyjnych i ich pracowników

Tylko w części statutów unormowanie zadań i funkcji administracji uczelni wykracza poza formułę realizacji przez administrację zadań ustawowych i statutowych lub „stwarzania warunków” do ich realizacji⁶³. Na uwagę zasługuje Statut Uniwersytetu Śląskiego. Przewidziano w nim wymierny udział pracowników administracji w kształtowaniu i w praktykowaniu polityki zatrudnienia. Uczelniana komisja ds. kadrowych składa się nie tylko z nauczycieli, lecz również z pracowników administracji będących specjalistami z obszaru HR. Komisja działa na poziomie administracji centralnej, a do jej zadań należy m.in.: weryfikacja kryteriów stosowanych w konkursach na stanowiska naukowe i naukowo-dydaktyczne, wyznaczanie składów komisji konkursowych, a także współudział w ustalaniu przez rektora kryteriów ocen okresowych nauczycieli akademickich.

Wartościowe jest także umocowanie w Statucie Uniwersytetu Zielonogórskiego stałej komisji ds. nadzoru nad aktami prawnymi, a także statutowe zobowiązanie administracji do realizowania obowiązków informacyjnych wobec społeczności uczelni, w tym dotyczących treści aktów prawnych obowiązujących w uniwersytecie⁶⁴.

59 Statut PG.

60 Statut UZ.

61 Statuty: PŚ, UMCS, UKSW.

62 Statut UMCS.

63 Statut PŚ.

64 M.in. Statut GUMed.

Obecność pracowników administracji w senacie

Część statutów, normując zasady powoływania składu senatu, porzucenie na powtórzeniu *in extenso* postanowień ustawy⁶⁵ lub odsyła do uchwał uczelnianej komisji wyborczej w celu ustalenia konkretnej liczebności poszczególnych grup, w tym pracowników niebędących nauczycielami akademickimi⁶⁶. W niektórych statutach zdecydowano o zagwarantowaniu takim pracownikom miejsc odpowiadających 5% składu senatu⁶⁷.

W kilku uczelniach liczba takich senatorów została wskazana bezpośrednio. W odniesieniu do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, wśród których mogą też być pracownicy administracji, najczęściej stosowanym rozwiązaniem jest przyznanie im czterech miejsc⁶⁸. Czasem liczba ta jest mniejsza⁶⁹, włącznie z ustaleniem jednoosobowej reprezentacji⁷⁰. Niewiele uczelni zdecydowało, by pracownicy szeroko rozumianej administracji dysponowali większą liczbą miejsc, tj. pięcioma lub sześcioma⁷¹.

Niektóre statuty normują zakaz łączenia funkcji kanclerza lub kwestora z mandatem senatora⁷², inne umożliwiają im udział w posiedzeniach senatu z głosem doradczym⁷³.

65 Statuty: PG, UKSW.

66 Statuty m.in.: PŚ, PŁ, UŁ.

67 Statuty m.in.: UW, UKSW.

68 Statuty m.in.: UG, UMK, UKW.

69 Liczbę trzech miejsc w senacie przewidują statuty: UWM, UZ; liczbę dwóch miejsc – Statut UO.

70 Statut UMCS.

71 Liczbę pięciu miejsc przewiduje Statut PWr, a sześciu – Statut UAM.

72 M.in. Statut UO.

73 M.in. statuty: AGH, UKSW.

Dominik Antonowicz
(Uniwersytet Mikołaja Kopernika)

6. ORGANY UCZELNI UPRAWNIONE DO NADAWANIA STOPNI NAUKOWYCH

Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce wprowadziło wiele istotnych zmian w funkcjonowaniu świata nauki, a w sferze organizacyjnej również uczelni. Głównym kierunkiem przemian była deregulacja i nadanie uczelniom szerokiej autonomii, zwłaszcza w wymiarze organizacyjno-finansowym. O ile w wielu aspektach pomysł nie do końca był możliwy (realny), o tyle proces nadawania stopni naukowych uległ deregulacji i został przekazany wspólnotom uczelni lub instytutów badawczych. Podstawą niniejszego studium jest art. 28.1.8 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, mówiący o tym, że jednym z zadań senatu uczelni jest również „nadawanie stopni naukowych i stopni w zakresie sztuki”. Jednocześnie art. 28.4 Ustawy zakłada, że zadanie, o którym mowa w ust. 1 pkt 8, może być wykonywane przez inny określony w statucie organ uczelni, z zastrzeżeniem, że statut może określić tylko jeden organ w zakresie danej dyscypliny, o ile naturalnie takowa uzyska co najmniej kategorię B+ w procesie ewaluacji. Rozdział, którego celem jest przegląd organów uprawnionych do nadawania stopni naukowych w uczelni, został zorganizowany w następujący sposób.

W pierwszej części zostaną przedstawione podstawowe ramy legislacyjne regulujące proces nadawania stopni naukowych, w tym zwłaszcza zostaną omówione zmiany, jakie nastąpiły w stosunku do Ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki¹. Następnie analizie zostaną poddane typy organów uczelnianych wskazane w statutach do nadawania stopni

1 Ustawa z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. z 2003 r., nr 65, poz. 595).

naukowych i stopni w zakresie sztuki. Celem tych analiz będzie odpowiedź na pytanie, na ile uczelnie skorzystały z dostępnej im autonomii, aby wprowadzić nowe rozwiązania organizacyjne w zakresie nadawania stopni naukowych, oraz w jaki sposób te rozwiązania są odpowiedzią na wskazywane w licznych opracowaniach problemy związane z jakością badań naukowych w Polsce.

Podstawy prawne

Zagadnienia związane z nadawaniem stopni naukowych (oraz w zakresie sztuki), a także z nadawaniem tytułu naukowego (i w zakresie sztuki) były dotychczas regulowane na mocy odrębnej Ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki. Nowe uregulowania legislacyjne wprowadzone przez ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce dokonały zasadniczych zmian w tym obszarze, głównie w kierunku deregulacji, pozostawiając senatom uczelni określenie sposobu postępowania w sprawie nadania stopnia doktora na podstawie art. 192.1.2: „Senat albo rada naukowa określi sposób postępowania w sprawie nadania stopnia doktora, w szczególności: 1) sposób wyznaczania i zmiany promotora, promotorów lub promotora pomocniczego; 2) zasady ustalania wysokości opłaty za postępowanie w sprawie nadania stopnia doktora w trybie eksternistycznym oraz zwalniania z tej opłaty; 3) tryb złożenia rozprawy doktorskiej”.

Mimo wprowadzenia nowej ustawy pewne uregulowania pozostają niezmiennie. Przede wszystkim dotyczy to nadawania stopnia naukowego w drodze decyzji administracyjnej (art. 178). Pod reżimem poprzedniej ustawy w szkolnictwie wyższym kompetencje w zakresie nadawania stopni naukowych należały do rad wydziału, które zostały zniesione przez Ustawę 2.0 jako autonomiczne jednostki organizacyjne w ramach uczelni. Niejako w ich miejsce Ustawa wskazuje senat lub inny organ uczelni, o którym mowa w art. 28 ust. 4, jako organ uprawniony do nadawania stopni naukowych. Tym samym Ustawa pozostawia w kompetencjach wspólnoty uczelni decyzje o tym, który z organów będzie odpowiedzialny za nadawanie stopni naukowych. Przy czym w uczelni nie może być dwóch i więcej organów na-

dających stopnie w tej samej dyscyplinie. Ustawa radykalnie zmienia zatem kryteria i sposób dystrybucji uprawnień do nadawania stopni naukowych. Do roku 2018 uzyskanie uprawnień do nadawania stopni było determinowane liczbą zatrudnionych pracowników naukowych ze stopniem doktora habilitowanego oraz z tytułem naukowym profesora (art. 5 ustawy o stopniach). Spotykało się to z rosnącą krytyką ze względu na brak związku między jakością prowadzonych badań a uprawnieniami do nadawania stopni naukowych. Zdarzały się sytuacje, w których wydział kategorii C (najniższa kategoria świadcząca o tym, że w danej jednostce badań w zasadzie się nie prowadzi) posiadał uprawnienia habilitacyjne.

Ustawa zupełnie zmienia logikę rozdzielania uprawnień do nadawania stopni naukowych. Zgodnie z art. 185 Ustawy (uprawnienia doktorskie) oraz art. 218 (uprawnienia habilitacyjne) „uprawnienie do nadawania stopni doktora lub doktora habilitowanego w określonej dyscyplinie posiada uczelnia, instytut PAN, instytut badawczy albo instytut międzynarodowy w dyscyplinie, w której posiada kategorię naukową A+, A albo B+”. Ponadto Ustawa przewiduje również w bardzo szczególnych przypadkach możliwość nadawania doktoratów dziedzinowych (gdy są spełnione warunki, o których mowa w art. 177.6), ale tylko przez podmiot doktoryzujący, który posiada kategorię naukową A+, A albo B+ w ponad połowie dyscyplin zawierających się w tej dziedzinie. Można powiedzieć, że jest to rewolucyjna zmiana, która powoduje daleko idące konsekwencje dla organizacji uczelni, niemal uniemożliwiając duplikację rozwiązań ustrojowych stosowanych przed 2018 rokiem ze względu na to, że większość wydziałów tworzyły środowiska funkcjonujące w więcej niż jednej dyscyplinie. Poza tym w głosowaniach odbywających się w radzie wydziału w postępowaniach o nadanie stopni naukowych mogli uczestniczyć wyłącznie członkowie rady posiadający co najmniej stopień doktora habilitowanego.

Skład komisji habilitacyjnej (art. 221.4), a także tryb jej powoływania jest legislacyjnie określony w sposób dość precyzyjny. Podmiot habilitujący (organ wskazany w statucie) powołuje komisję habilitacyjną składającą się z 4 członków wyznaczonych przez Radę Doskonałości Naukowej, 2 członków posiadających stopień doktora habilitowanego lub tytuł profesora, zatrudnionych w podmiocie

habilitującym, w tym sekretarza oraz recenzenta posiadającego stopień doktora habilitowanego lub tytuł profesora oraz aktualny dorobek naukowy bądź artystyczny i uznaną renomę, w tym międzynarodową, niebędącego pracownikiem podmiotu habilitującego. Ustawa pozostawia senatom uczelni decyzję dotyczącą tego, czy komisja habilitacyjna przeprowadza kolokwium habilitacyjne, które jest obowiązkowe tylko w zakresie nauk humanistycznych, społecznych i teologicznych, a w pozostałych jedynie fakultatywne. Natomiast nauczyciele akademicki oraz pracownicy naukowci – niezmiennie – zgodnie z art. 183 nie mogą bez uzasadnionej przyczyny uchylić się od pełnienia funkcji promotora, promotora pomocniczego, recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora.

Ostateczną decyzję o nadaniu lub odmowie nadania stopnia doktora habilitowanego podejmuje kolegalnie organ wskazany w statucie, przy czym w przypadku negatywnej opinii komisji nie ma on prawa nadać stopnia doktora habilitowanego, choć pozytywna opinia komisji nie jest wiążąca dla uczelnianych organów nadających stopnie.

Przedmiotem tego rozdziału nie jest jednak tryb nadawania stopni naukowych, nie jest to bowiem materia statutowa, ale przegląd organów nadających stopnie naukowe pod względem ich składu, wyborów oraz innych kompetencji przypisanych im w statutach. Analizie zostanie poddany status tych organów, ich miejsce w strukturze uczelni, a przede wszystkim funkcje, jakie zostały im przypisane w statutach.

Przegląd organów uprawnionych do nadawania stopni naukowych

Wprawdzie Ustawa stanowi, że uprawnienia do nadawania stopni naukowych w uczelniach posiada senat, to jednak może on te kompetencje delegować na inne organy, ale tak, aby w jednej dyscyplinie uprawnienia do nadawania stopni były przynależne do jednego organu. Zdecydowana większość uczelni przewidziała w swoim statucie utworzenie (naukowych) rad dyscyplin, poza UZ, w którym formalnie decyzje o nadaniu stopni naukowych podejmuje senat. Statut

UO przewiduje utworzenie (§ 29) jednej na całą uczelnię Rady Naukowej, która jest organem właściwym w sprawach nadawania stopni naukowych i artystycznych. W jej skład wchodzi profesorowie lub profesorowie uczelni (po dwóch w dyscyplinie) reprezentujący daną dyscyplinę naukową, w której uniwersytet ma uprawnienia do nadawania stopnia doktora lub doktora habilitowanego. W kilku spośród badanych uczelni kompetencje w zakresie nadawania stopni naukowych zostały przypisane do organów o charakterze dziedzicznym. Dotyczy to UKW, ale również URz, gdzie noszą one nazwę rad naukowych kolegów (które mają jednak charakter dziedziczny).

Na pierwszy rzut oka rozwiązania zaproponowane w Statucie UZ są wyjątkowe. Wprawdzie formalnie stopnie naukowe są nadawane przez senat uczelni, ale jednocześnie do zadań rady dyscyplin (niemającej statusu organu) należy „przedstawianie rekomendacji dotyczących w szczególności nadawania stopni naukowych i stopni w zakresie sztuki” (§ 42.3a Statutu UZ). Oznacza to, że realnie całe postępowanie wraz z rekomendacjami jest przeprowadzane przez radę dyscyplin, a jedynie formalne głosowanie kończące cały proces – przez senat uczelni. W Uniwersytecie Łódzkim, którego statut charakteryzuje się najbardziej konserwatywnym podejściem do zagadnień ustrojowych, nastąpiło rozdzielenie funkcji związanych z nadawaniem stopni i ról zarządczych. Sprawą nadawania stopni zajmują się „komisje do nadawania stopni naukowych”, natomiast kwestie zarządcze pozostawiono radom wydziału.

Ciekawe rozwiązanie wprowadzono w UŚ, gdzie ustanowiono (§ 37) komisję interdyscyplinarną ds. stopni naukowych i stopni w zakresie sztuki, w skład której wchodzi jeden przedstawiciel każdej dyscypliny, w zakresie której uniwersytetowi przysługują uprawnienia do nadawania stopnia doktora. Rolą komisji interdyscyplinarnej (§ 38) jest przeprowadzanie postępowań w sprawach nadawania stopni w dyscyplinie nauki (lub w zakresie sztuki) zamiast rady naukowej właściwego instytutu, jeżeli w skład tej rady wchodzi mniej niż pięciu pracowników zatrudnionych na stanowiskach profesora lub profesora uczelni. Jest to zatem organ utworzony dla sytuacji „szczególnych”, gdy jakość badań prowadzonych w danej dyscyplinie umożliwia nadawanie stopnia doktora, ale jednocześnie niewielu jest tam pracow-

ników zatrudnionych na stanowiskach profesora i profesora uczelni. Rozwiązanie to oddaje oligarchiczną naturę uniwersytetu.

Czas trwania kadencji, skład i sposób wyboru do organów

We wszystkich uczelniach, w których nowe ciała mają status organów uczelni – a jest to konieczne do nadawania stopni naukowych – organy te mają charakter kadencyjny. Nawet tam, gdzie formalnie nie przeprowadza się procedury wyborczej, a członkostwo wynika z uzyskanych stopni i tytułów, konieczne jest wskazanie rozpoczęcia kadencji ze względu na ograniczenia wiekowe. Ustawa w art. 32.1 stanowi bowiem, że do organów uczelni, o których mowa w art. 17 ust. 2, stosuje się odpowiednio przepisy art. 20 ust. 1 pkt 1–6 i ust. 2–4, co oznacza, że członkiem organów uczelni może być osoba, która nie ukończyła 67. roku życia do dnia rozpoczęcia kadencji.

Generalnie we wszystkich badanych uczelniach kadencja organów nadających stopnie naukowe trwa cztery lata i jest przeważnie skorelowana z rozpoczęciem i końcem kadencji rektora. Jedynym wyjątkiem od tej reguły jest UJ, gdzie kadencja rad dyscyplin jest krótsza i trwa jedynie trzy lata, a jej trwanie zupełnie nie pokrywa się z kadencją innych organów w uczelni. Trudno jednoznacznie wskazać przyczyny niepokrywania się kadencji rektora i rad dyscyplin oraz krótszej kadencji tych ostatnich, ale należy pamiętać, że w UJ rady dyscyplin należą do najmniejszych tego typu organów (7–25 osób), a w ich skład wchodzi wyłącznie profesorowie i profesorowie uczelni.

Jak wspomniano wyżej, Ustawa precyzuje formalne warunki członkostwa w organach uczelni (art. 20 ust. 1 pkt 1–6 i ust. 2–4), możliwe jest jednak indywidualne wprowadzanie dodatkowych ograniczeń (niedyskryminujących) odnośnie do składu nowych organów. Jednym z fundamentalnych aspektów wymagających uregulowania jest możliwość zasiadania w więcej niż jednej radzie naukowej oraz minimalny zakres deklarowanego zaangażowania w określoną dyscyplinę. Analiza statutów wskazuje na ogromny pluralizm zastosowanych rozwiązań. Statuty większości uczelni zasadniczo nie regulują kwestii udziału w więcej niż jednej radzie dyscypliny, choć są i takie (np. UWM), które jednoznacznie wykluczają taką sytuację. Bez-

pośrednio jest z tym związana sprawa przypisania do udziału w radach naukowych w przypadku deklaracji odnoszącej się do jednej lub większej liczby dyscyplin. Minimalna deklarowana aktywność w określonej dyscyplinie uprawniająca do członkostwa w radzie dyscypliny wynosi tylko 25% (GUMed), choć w przypadku większości badanych uczelni minimalnym progiem umożliwiającym uczestnictwo jest deklaracja 50% (np. UWŕ, UWM, UwB) aktywności w danej dyscyplinie. Są również uczelnie, takie jak UG, których członkostwo w radzie dyscypliny wymaga deklaracji 0,75% w określonej dyscyplinie, co też automatycznie rozwiązuje problem wyboru dyscypliny w przypadku złożenia deklaracji o przynależności do więcej niż jednej dyscypliny.

Różnorodność zastosowanych rozwiązań wynika prawdopodobnie z faktu, że deklaracje związane z wyborem dyscyplin zostały wprowadzone dopiero w 2018 roku, stąd nie można było się odwołać do wcześniejszych rozwiązań. Pierwszy okres funkcjonowania rad zweryfikuje przyjęte założenia i być może spowoduje korekty w uchwalonych statutach.

Wielkość i struktura rad dyscyplin

W statutach badanych uczelni rady (naukowe) dyscyplin również łączą funkcje związane z nadawaniem stopni z funkcjami doradczo-opiniotawczymi w zakresie prowadzenia polityki naukowej w uczelni (w danej dyscyplinie). Ich estymowana wielkość kształtuje się bardzo różnie – w UJ 7–25 osób, w PG 12–24 osoby (lub odpowiednio rada dziedziny 18–36 osób), w UG maksymalnie 30 osób, w UW maksymalnie 50 osób. Rady z reguły liczą 30–50 osób, choć warto zaznaczyć, że w przypadku wielu uczelni wielkość rady uczelni nie została wpisana ogólnie do statutów albo uzależniono ją od liczby zatrudnionych w danej dyscyplinie. Niektóre uczelnie (np. GUMed, UMK) nie wprowadzają jednak żadnych ograniczeń co do wielkości rad, więc uczestniczą w nich wszyscy pracownicy deklarujący własną dyscyplinę.

Kompozycja tych ciał ukazuje pewne podobieństwa między uczelniami. Generalnie we wszystkich badanych uczelniach w radach

dominują profesorowie i profesorowie uczelni, których procentowy udział jest określony w statucie. Tak przyjęta struktura odzwierciedla hierarchię tytułów i stopni naukowych, choć udział profesorów i profesorów uczelni różni się w poszczególnych statutach i wynosi: 100% (UJ, UO, UKW, UwB i UŁ), 90% (UG), 80% (AHG, UJK i UMCS), 75% (UWM, UKSW), 73% (PW), 66% (PG i UMK), czy też – jak w PS – wszyscy profesorowie i profesorowie uczelni uzupełnieni o pozostałych nauczycieli. Najbardziej demokratyczne są te rady, które albo dopuszczają członkostwo w radach wszystkich pracowników (GUMed, UZ), albo ich struktura odzwierciedla strukturę zatrudnienia. Szczególnym przykładem są „małe” rady, w których często (np. UMK) nie przeprowadza się wyborów, a automatycznie zasiadają w nich wszyscy nauczyciele akademicy.

Członkostwo w radach nie oznacza jednak prawa do uczestnictwa w głosowaniach we wszystkich procedowanych sprawach, a dokładnie w sprawie nadania lub odmowy nadania stopni naukowych. Punktem wyjścia jest zapis art. 31 ust. 4 mówiący o tym, że w głosowaniach w sprawach, o których mowa „w art. 28 ust. 1 pkt 8, biorą udział członkowie senatu będący profesorami i profesorami uczelni. Uchwały są podejmowane w obecności co najmniej połowy statutowej liczby tych członków”. We wszystkich uczelniach poza UMK przepis ten został przeniesiony do zasad głosowania w radach dyscyplin. W UMK przyjęto interpretację przepisów mówiącą o tym, że w sprawach nadawania stopni doktora i doktora habilitowanego prawo głosowania przysługuje członkom rady dyscypliny naukowej posiadającym co najmniej stopień doktora, co jest bardzo nowatorskim rozwiązaniem, zasadniczo demokratyzującym funkcjonowanie tych organów, odstępującym od dotychczasowej tradycji głosowania w sprawie nadawania stopni naukowych przez tzw. samodzielnych pracowników naukowych. UMK odważnie poszerza grupę członków rad naukowych upoważnionych do głosowania w tej sprawie o tych, którzy posiadają doktorat, wykorzystując szeroką autonomię, jaką zapewnia uczelni Ustawa. W większości uczelni przyjmuje się, że warunkiem minimalnym kwalifikującym do udziału w głosowaniach w ramach procedury nadawania stopni naukowych jest bycie zatrudnionym na stanowisku profesora uczelni albo posiadanie tytułu naukowego. W kontekście członkostwa w nowych organach jest

to najbardziej reformatorskie podejście, które zrywa z dotychczasową praktyką głosowania w sprawach stopni naukowych (w dawnych radach wydziału) przez pracowników posiadających co najmniej stopień doktora habilitowanego.

Rola rad dyscyplin w ustroju uczelni

Wprowadzie rady dyscyplin zostały utworzone od podstaw, jednak w przeszłości (przez dekady) ich zadania były realizowane przez rady wydziału. Dotychczasowe badania nad instytucjami pokazują, że ich zmiana jest silnie uwarunkowana balastem historii², zwłaszcza tym, że bywają one zakładnikami wcześniejszych regulacji. Trudno jednoznacznie stwierdzić, czy tak samo było w przypadku rad dyscyplin, ale podobnie jak rady wydziału stały się one wobec wyzwania hybrydowego statusu. Jednym z głównych zarzutów wobec poprzednich regulacji był bowiem hybrydowy status rad wydziału. Oprócz decydowania o nadawaniu stopni naukowych pełniły one również, a może przede wszystkim, funkcje zarządcze, będąc centralnym organem kolegialnym kierującym działaniem wydziałów. Połączenie funkcji naukowej w postaci ogólnego zebrania samodzielnych pracowników naukowych oraz funkcji zarządczej – jako organu kolegialnego, powodowało rozmaite trudności natury operacyjnej. Nade wszystko liczebność tych ciał była w pełni uzasadniona w kontekście nadawania stopni naukowych, utrudniała jednak sprawne kierownictwo, zwłaszcza gdy rada liczyła ponad 100 osób.

Naturalnie utworzenie nowych organów było konsekwencją przeniesienia praw do nadawania stopni naukowych z podstawowych jednostek organizacyjnych na poziom uczelni (senatów). Wspólną cechą wszystkich omawianych organów jest kompetencja w zakresie nadawania stopni naukowych w określonych dyscyplinach (jednej lub kilku w obrębie tej samej dziedziny), a jedynie w przypadku UZ „przedstawianie rekomendacji dotyczących w szczególności nadawania stopni naukowych i stopni w zakresie sztuki”

2 J. Mahoney, *Path Dependence in Historical Sociology*, „Theory and Society” 2000, <https://doi.org/10.1023/A:1007113830879>.

(§ 42.3a Statutu UZ). Rady dyscyplin w pewnym stopniu odziedziczyły hybrydowy charakter swoich poprzedniczek, ale też jako ciała kolegialne stały się (współ)odpowiedzialne za politykę naukową w ramach swoich dyscyplin. W Statucie UŁ komisje ds. nadawania stopni naukowych zostały wyłączone ze struktur zarządczych uczelni, ale we wszystkich pozostałych uczelniach są one ich kluczowym elementem. Poza dbałością o rozwój badań naukowych w danej dyscyplinie najbardziej typowa dla rad jest funkcja ustalania, rekomendowania bądź opiniowania zasad i kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich. Rolą nowych organów jest kształtowanie polityki naukowej, tzn. wskazywanie jej kierunków, ale w kilku uczelniach o profilu bardziej technicznym kompetencje rad dyscyplin idą znacznie dalej i obejmują takie aspekty, jak ustalanie priorytetów badawczych w dyscyplinie (AGH) czy określanie kierunków, definiowanie strategii i planów badań naukowych w ramach danej dyscypliny/dziedziny. W UMK rada zajmuje się również opiniowaniem wniosków o zatrudnienie i awanse, dziedzicząc poniekąd kompetencje dawnej rady wydziału, a w UŚ określa też zasady organizacji i funkcjonowania, a także finansowania indywidualnej działalności badawczej pracowników oraz zespołów badawczych, mając na uwadze realizowane przez nie projekty badawcze. W tym kontekście bardzo ważną kompetencją z punktu widzenia funkcjonowania uczelni jest możliwość tworzenia, a gdzie indziej opiniowania zasad oceny i awansów. Niemniej jednak kompetencje w zakresie określania minimalnych kryteriów zatrudnienia w poszczególnych grupach pracowników, opiniowanie kryteriów działalności naukowej, a czasami również dydaktycznej przy ocenie okresowej pracowników są jednymi z kluczowych narzędzi budowania polityki personalnej. Statuty niemal wszystkich uczelni zawierają zapisy nadające radom dyscyplin/dziedzin mocne instrumentarium dotyczące kreowania polityki personalnej uczelni. Oto kilka przykładów najlepiej ilustrujących zakres ich kompetencji. W UG rady „opracowują projekt szczegółowych kryteriów oceny w zakresie osiągnięć naukowych pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych w danej dyscyplinie naukowej”; w UW – „ustalanie kryteriów oceny osiągnięć naukowych nauczycieli akademickich”, natomiast w UAM – opracowanie szczegółowych kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich.

Rady stały się organami odpowiedzialnymi za przygotowanie pracowników deklarujących prowadzenie badań w danej dyscyplinie do instytucjonalnej ewaluacji, wprowadzenie rekomendacji w polityce kadrowej uczelni co do kryteriów awansowych oraz zasad indywidualnej oceny pracowników. W statutach uczelni zostało to zapisane *explicite*, tak jak w Statucie GUMed: „rady dyscyplin przygotowują plany rozwoju danej dyscypliny naukowej w Uczelni w oparciu o wyniki ewaluacji działalności badawczej”, w Statucie UG: „kształtowanie strategii rozwoju dyscypliny naukowej w Uniwersytecie oraz jej bieżąca ewaluacja z perspektywy oceny parametrycznej”, czy też w Statucie UAM: „kształtowanie polityki w zakresie ewaluacji działalności naukowej w ramach dyscypliny objętej zakresem jej działania we współpracy z dziekanem i właściwym prorektorem kierującym szkołą dziedzinową”. Przedstawione zapisy nie tylko ilustrują znaczenie ewaluacji jakości działalności naukowej dla funkcjonowania uczelni, ale również wskazują na rady dyscyplin jako gremia odpowiedzialne za jej rezultaty. Zresztą w pozostałych uczelniach ta odpowiedzialność została jeszcze silniej wyartykułowana, tak jak choćby w Statucie PŚ, gdzie bardzo wyraźnie wskazano na bieżące „monitorowanie dorobku naukowego w dyscyplinie oraz prowadzenie działań mających na celu uzyskanie jak najwyższej kategorii naukowej w danej dyscyplinie”. Statut UW nie tylko wskazuje na rady jako organy odpowiedzialne za wynik ewaluacji, ale określa również podmiot, który będzie rozliczał rady dyscyplin. Statut nakłada na rady dyscyplin obowiązek „przedstawiania Senatowi, nie rzadziej niż co dwa lata, oceny poziomu badań w danej dyscyplinie w Uniwersytecie w odniesieniu do standardów międzynarodowych”. Bez wątpienia pod tym względem Statut UW najdobitniej ze wszystkich analizowanych dokumentów artykułuje kluczową rolę rad dyscyplin, a przede wszystkim ich odpowiedzialność za jakość prowadzonych badań naukowych. Wynik ewaluacji jakości działalności naukowej staje się kluczowy dla funkcjonowania środowiska danej dyscypliny w strukturach uczelni, a utrata uprawnień do nadawania stopnia doktora (uzyskanie kategorii B w ewaluacji 2021) oznacza w większości przypadków rozwiązanie rad dyscyplin. W tym sensie można stwierdzić, że rady dyscyplin (dziedzinowe) są absolutnie kluczowe dla polityki naukowej i mimo że dużą część odpowiedzialności zarządczej Usta-

wa przypisuje rektorowi, to jednak jej realizacja została scedowana na rady dyscyplin/dziedzin. Taka sytuacja dotyczy zwłaszcza szerokoprofilowych uniwersytetów, w których trudno jest ogólnie wypracować wspólne dla całej uczelni kryteria awansowe, jednolite wymagania w procedurze oceny pracowników czy też wspólne dla całej uczelni zasady przyznawania środków finansowych z funduszy instytucjonalnych. Tym samym rady dyscyplin/dziedzin stały się współodpowiedzialne (jeśli nie całkowicie odpowiedzialne) za wyniki ewaluacji jakości badań naukowych, dysponują bowiem instrumentami zarządczymi mającymi wpływ na kształtowanie polityki personalnej oraz – do pewnego stopnia – na gospodarowanie środkami przeznaczonymi na badania. Tak jest np. w Statucie PW, który zakłada, że rada naukowa dyscypliny „uczestniczy w podziale środków finansowych przeznaczanych przez Rektora na badania naukowe prowadzone w jednostkach organizacyjnych Uczelni w ramach dyscypliny naukowej właściwej dla kompetencji rady”. Przykład PW ilustruje, jak ważnym ogniwem kolegialnego zarządzania uczelnią mogą być rady dyscyplin.

Kończąc przegląd kompetencji statutowych przypisanych radom dyscyplin/dziedzin, warto przyrzeć się bliżej ich odpowiedzialności za kształcenie w szkołach doktorskich. Generalnie statuty proponują szeroką gamę rozwiązań ustrojowych w tym zakresie i trudno jest wskazać dominujący trend. Załedwie kilka statutów (np. AGH, PG, PŚ, UWŕ) nadaje radom uprawnienia do sprawowania nadzoru nad kształceniem w szkołach doktorskich czy też do udziału w projektowaniu programów kształcenia. Najbardziej bezpośrednio zostało to wyrażone w Statucie UWŕ, który nakłada na rady dyscyplin obowiązek „czuwania nad kształceniem doktorantów w szkole doktorskiej w zakresie danej dyscypliny, w tym: a) proponowanie kryteriów rekrutacyjnych, b) proponowanie programów kształcenia, c) dbałość o wypełnianie przez kolegium wymogów ewaluacji szkół doktorskich”. Podobnie szczegółowe rozwiązania zawiera Statut UJK, który nakłada na rady dyscyplin obowiązek „nadzoru merytorycznego nad kształceniem doktorantów w szkole doktorskiej, w tym: a) proponowanie kryteriów rekrutacji, b) proponowanie programów kształcenia, c) dbałość o zrealizowanie wymogów ewaluacji szkoły doktorskiej”. Oba statuty wyróżniają się na tle innych statutów uczel-

ni, nadają bowiem radom dyscyplin szerokie uprawnienia nadzorcze w stosunku do szkół doktorskich. W pozostałych uczelniach relacje między radami dyscyplin a szkołami doktorskimi nie są tak bliskie i funkcjonalnie zależne. Przeciwnie, dominuje w nich trend oparty na autonomii tych bytów, co więcej – szkoły doktorskie starają się budować swoją autonomiczną pozycję w ramach struktur uczelni. Oznacza to jednak, że mimo iż formalnie rady dyscyplin w wielu wypadkach odpowiadają za jakość prowadzonych badań w danej dyscyplinie, to niestety nie mają formalnie wpływu na to, jak działają szkoły doktorskie. Nieformalny wpływ następuje na pewno poprzez osoby promotorów wchodzących w skład rad dyscyplin czy też poprzez ustalanie kryteriów i uczestnictwo w procesie nadawania stopnia doktora nauk, tak jak choćby w UMCS: „określanie innych wymagań dotyczących nadania stopnia doktora oraz dodatkowych warunków dopuszczenia do obrony rozprawy doktorskiej w danej dyscyplinie”. Ogólnie trzeba zaznaczyć, że szkoły doktorskie funkcjonują jako autonomiczne byty.

W poszukiwaniu wspólnych rozwiązań

Przegląd statutów badanych uczelni tworzy ciekawy rezerwuar zróżnicowanych rozwiązań ustrojowych i organizacyjnych w zakresie nowo utworzonych organów uczelni. Celem tego rozdziału była analiza funkcjonowania organów odpowiedzialnych za nadawanie stopni naukowych, a jej wyniki ukazują przede wszystkim szeroki zakres dodatkowych kompetencji, jakie uzyskały rady dyscyplin, które mają absolutnie centralne znaczenie dla funkcjonowania uczelni. Ponadto badane statuty charakteryzuje spora różnorodność przyjętych rozwiązań ustrojowo-organizacyjnych, czemu na pewno sprzyja brak wcześniejszych wzorów regulacyjnych na tym polu. Co więcej, mimo że rdzeń rozwiązań zastosowanych w statutach poszczególnych uczelni jest zasadniczo podobny i odzwierciedla logikę funkcjonowania uczelni przedstawioną choćby w Statucie 2.0, to jednak należy podkreślić, że chodzi o większość uczelni, a nie wszystkie. Niemal w odniesieniu do każdego z analizowanych aspektów funkcjonowania nowych organów (rad dyscyplin czy dziedzin) można wskazać statuty,

które zawierają zapisy znacząco odbiegające od dominujących w danym obszarze. Jest to empiryczny dowód na to, że wspólnoty akademickie szukały dla siebie możliwie najlepszych rozwiązań, nie zawsze i nie w każdym przypadku wzorując się na modelach stosowanych przez sąsiednie uczelnie. Mimo bogactwa zastosowanych rozwiązań ustrojowo-statutowych analizowane statuty wskazują jednak na pewne podobieństwo w myśleniu o funkcjonowaniu uczelni, a co za tym idzie – również o miejscu i funkcji rad dyscyplin czy dziedzin.

Po pierwsze, we wszystkich uczelniach (poza Uniwersytetem Zielonogórskim) przewidziano w statucie utworzenie nowych organów w formie ciał kolegialnych, które uzyskały istotne dla funkcjonowania uczelni uprawnienia w zakresie przede wszystkim nadawania stopni naukowych. Efektem tego jest powstanie organów podobnych w nazwie (rady dyscyplin, rady naukowe instytutów, komisje do nadawania stopni naukowych), ale różniących się pod względem zakresu kompetencji, liczebności, struktury, a także formuły członkowskiej. Po drugie, powołanie do życia nowych organów uczelni ujawniło – w większości badanych uczelni (poza UŁ, UZ, UO) – pewne wewnętrzne napięcie między czysto naukową (ekspercką) funkcją związaną z nadawaniem stopni naukowych a kompetencjami o charakterze zarządczym. To napięcie jest w pewnym sensie nieuniknione i uwidacznia się w wielu aspektach funkcjonowania rad. Jest to najbardziej zauważalne w procesie wyłaniania składu nowych organów, któremu w uproszczeniu towarzyszą trzy różne logiki: logika oligarchiczna (a) odzwierciedlająca hierarchię stopni i tytułów naukowych, która przewiduje przede wszystkim udział profesorów i profesorów uczelni oraz zagwarantowanie im (statutowo) bezsprzecznej większości; logika reprezentatywności (b), która kładzie nacisk na obecność osób reprezentujących całe spektrum środowiska skupionego wokół danej dyscypliny czy dziedziny; logika doskonałości naukowej (c), według której organy te tworzą osoby o najlepszym dorobku naukowym.

Tradycyjnie w uczelniach dominowała logika oligarchiczna, a w ciałach kolegialnych zasiadały osoby mające co najmniej stopień doktora habilitowanego i to one zasadniczo kierowały uczelnią. Ten mechanizm w dużej mierze przetrwał, o czym świadczy fakt, że w niemal wszystkich uczelniach (poza GUMed) zdecydowaną więk-

szość stanowią profesorowie i profesorowie uczelni. Jednak w przypadku kilku uczelni (np. UMK), w których rada dyscypliny jest nieliczna (w UMK poniżej 30 nauczycieli akademickich), w skład takiego organu wchodzi automatycznie wszyscy nauczyciele akademicy. W najmniejszym stopniu nowe organy charakteryzują się reprezentatywnością, tak jak np. w PŚ³ czy UO. Najczęściej stosowanym rozwiązaniem są formuły hybrydowe, które zapewne stanowią wynik środowiskowych kompromisów towarzyszących tworzeniu reguł powoływania nowych organów. Przykładem tego są rozwiązania wprowadzone do Statutu UW czy Statutu PG (klasyczna formuła hybrydowa) lub po części również do Statutu UWM, które *expressis verbis* rezerwują część składu rad dla osób wyróżniających się dorobkiem naukowym. W UAM logika doskonałości naukowej dotyczy osób bez habilitacji, natomiast żadna uczelnia nie zdecydowała się na wprowadzenie czystej logiki doskonałości naukowej. Są jednak takie uczelnie (UJ, UO, UwB, UKW), które wpisały do statutów, że w skład rad wchodzi głównie (lub wyłącznie) profesorowie lub profesorowie uczelni. W tym sensie najbardziej wspólną cechą nowych organów jest fakt, że powielają hierarchię naukową wynikającą z uzyskanych stopni naukowych, ponieważ niemal we wszystkich przypadkach w skład rady wchodzi głównie profesorowie i profesorowie uczelni. O ile jest czymś zrozumiałym, że członkostwo w takich radach powinno dotyczyć profesorów, o tyle zakładanie, że wszyscy profesorowie powinni wchodzić do rad (automatycznie), jest dziełtstwem rad wydziału, które do 2018 roku posiadały uprawnienia do nadawania stopni naukowych.

Nowe organy w strukturach uczelni to ciekawy temat do analiz z zakresu socjologii organizacji. Bez wątpienia niniejszy rozdział ukazuje różnorodność zastosowanych rozwiązań strukturalnych i organizacyjnych, ale również pewne podobieństwa w myśleniu o sposobie funkcjonowania uczelni. Prawdziwym sprawdzianem będą dla nich pierwsze kadencje funkcjonowania, bowiem w świecie akademickim poza formalnymi strukturami istotną rolę odgrywa cała sfera nieformalnych wzorów działania, które często przybierają formę

3 Interesujący jest fakt, że w Statucie PŚ mówi się o samodzielnych pracownikach naukowych, choć termin ten nie był nigdy (i nie jest) formalnie zdefiniowany.

zwyczajów i obyczajów akademickich. Ich wpływ na bieżące funkcjonowanie uczelni jest trudny do przecenienia, dlatego najbliższa dekada będzie okresem formowania nowych organów i kształtowania wzorów ich funkcjonowania. Jednocześnie interesująca wydaje się analiza ewentualnych zmian w statutach, tego, w jakim kierunku będą one podążały, gdyż projektowanie rad (składu, struktury, zakresu ich kompetencji) było pewnego rodzaju eksperymentem przeprowadzonym w warunkach dynamicznych przeobrażeń w szkolnictwie wyższym. Najbliższe dwie kadencje pokażą, na ile zadania stawiane przed nowymi organami są możliwe do realizacji przy wybranych rozwiązaniach statutowych, czy może w tym obszarze potrzebne są jakieś usprawnienia. Niemniej jednak wydaje się, że rady dziedzin/dyscyplin weszły na trwałe do pejzażu polskich uczelni, i pozostaje pytanie, w którym kierunku będą ewoluować.

7. ZARZĄDZANIE BADANIAMI NAUKOWYMI

Cele ustawodawcy

W uzasadnieniu projektu ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce¹, odnosząc potrzebę reformy do badań naukowych, wskazano m.in. na niewykorzystany potencjał badawczy uczelni, dotychczas ograniczany – przy przepływie ludzi, wiedzy, usług, informacji i decyzji – zakresem działania jednostek organizacyjnych uczelni, a często jeszcze mniejszych struktur – katedr i zakładów. Rozdrobnieniu sprzyjały nadmierne regulacje w randze ustawowej, petryfikujące system zarządzania badaniami naukowymi. Następstwem tej sytuacji jest m.in.: spowolniony rozwój badań interdyscyplinarnych, niski stopień umiędzynarodowienia kadry naukowej, nieadekwatny – do jakości badań prowadzonych w kraju – stopień upowszechnienia wyników w globalnym obrocie informacji naukowej oraz obniżona sprawność uczelni jako instytucji badawczej, poddawana równie nieefektywnie, zdaniem ustawodawcy, procedurom ewaluacji (instytucjonalnej i indywidualnej)².

Celem reformy jest zmiana tej sytuacji. Wymaga to krótkiego komentarza, odnoszonego nie do samych badań naukowych, lecz do ich statusu w organizacji uczelni akademickich. Oczekuje on na odpowiedź, przy czym nie zostało przesądzone, czy będzie nią redefinicja, czy rekonstrukcja poszczególnych elementów tej pojemnej kategorii. Niezależnie od kierunku niezbędne są przekształcenia strukturalne, obejmujące także kompetencje decyzyjne i opiniotwórcze. W organizacji powinno się pojawić odpowiednie miejsce dla wizjonerów,

1 <https://konstytucjadlanauki.gov.pl>.

2 Problemy te były identyfikowane już wcześniej, zob. J. Michalska, *Sporne kwestie strategii rozwoju nauki i szkolnictwa wyższego*, Warszawa 2010.

a także dla tych, którzy dokonania tych pierwszych adaptują do strategii i polityki naukowej. W tym samym obszarze należy się też spodziewać podmiotów zarządzających implementacją wyników owych prac. Na koniec – truizm. Najważniejsi są badacze i ich wolność, sprawczość oraz komunikatywność. Dookreślenia zatem wymagają również zasady odpowiedzialności wszystkich tych podmiotów³, a potencjalne konflikty interesów – reguł kolizyjnych.

Restrukturyzacji należy poddać także regulację, usuwając te hamujące rozwój naukowy uczelni oraz te, które od dawna nie przynoszą założonych rezultatów. Na wprowadzenie oczekują normy „otwierające” system. Wtedy pojawią się w nim również nowe treści i ich relacje, w tym z udziałem wartościowania⁴. To znacznie więcej niż opiniowanie niektórych działań uczelni przez zewnętrznych interesariuszy oraz zamieszczanie kursów dydaktycznych na uczelnianych platformach informatycznych.

Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce

Wpisana w obecny model szkolnictwa wyższego konfrontacja wolności naukowej z polityką naukową prowadzoną lub preferowaną przez państwo przedstawia się w przepisach ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (UPSWiN) następująco. Wolność badań współtworzy autonomię uczelni (art. 3 i 11 ust. 3 UPSWiN) i nie podlega dalszym unormowaniom. Drugą wartość uregulowano szczegółowymi przepisami, stanowiącymi o administracyjnych formach ewaluacji jakości działalności naukowej. Jej podstawowymi kryteriami są: poziom naukowy prowadzonej przez uczelnię działalności, efekty finansowe badań i prac rozwojowych oraz ich wpływ na społeczeństwo i gospodarkę. Ewaluacja, przeprowadzana cyklicznie,

3 A. Paliwoda-Matiolańska, *Odpowiedzialność społeczna w procesie zarządzania przedsiębiorstwem*, Warszawa 2014.

4 Szerzej o liczącej już wiele lat dyskusji na temat fikcji aksjologicznej neutralności w naukach społecznych – znana praca R.J. Bernstein, *The Restructuring of Social and Political Theory*, Philadelphia 1976; tłum. polskie: R.J. Bernstein, *Odnowa teorii społecznej i politycznej*, przeł. J. Grzymski, M. Kassner, A. Orzechowski, Wrocław 2015, m.in. s. 72–73.

odnosi się do dyscyplin, w ramach których badania realizują pracownicy uczelni (art. 265, 267 UPSWiN). Wyniki ewaluacji są podstawą przyznawania dyscyplinom kategorii naukowych, z których najwyższe uprawniają uczelnie do większej samodzielności, m.in. w zakresie kształcenia studentów i doktorantów. Działalność naukowa jest jednym z obowiązków nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczych lub badawczo-dydaktycznych. Podlegają oni systemowi zadaniowego czasu pracy (art. 115 i 127 UPSWiN). Rezultaty badań mogą być komercjalizowane według kazuistycznie określonych reguł (art. 148 i n. UPSWiN). Przedsięwzięcia naukowe uprawniają uczelnie i inne instytucje badawcze do tworzenia federacji (art. 165 UPSWiN).

Normując obligatoryjne treści statutu uczelni oraz kompetencje części organów uczelni, nie odniesiono się bezpośrednio do działalności naukowej. Wyjątek stanowi nadawanie przez senat stopni naukowych i stopni w zakresie sztuki, z możliwością wykonywania tego prawa przez inny, określony w statucie organ, z zastrzeżeniem jednego dla danej dyscypliny (art. 28 ust. 4 UPSWiN). Zarządzanie badaniami naukowymi poddano ogólnym normom zarządzania w uczelniach wyższych. Z tej perspektywy głównym podmiotem jest rektor. Senatowi i radzie uczelni przypada uchwalanie strategii uczelni i zatwierdzanie sprawozdania z jej realizacji, a także monitorowanie zarządzania uczelnią oraz przeprowadzanie oceny jej funkcjonowania (art. 18 ust. 1, art. 23 ust. 2 pkt 2, art. 28 ust. 1 UPSWiN). Może to, szczególnie wobec działalności naukowej, przybrać formę różnorodnej, zmiennej aktywności organów uczelni.

Stabilniejsze podstawy zarządzania badaniami naukowymi normuje statut. Obligatoryjnie określa on typy jednostek organizacyjnych uczelni, funkcje kierownicze oraz zasady powoływania do ich pełnienia i odwoływania z nich. Uczelnie dysponują w tej sprawie szeroką swobodą, co wynika z brzmienia ustawy, a także z dostępności form organizacyjnych dedykowanych prowadzeniu badań. Wybór między niektórymi z nich może decydować o tym, czy uczelnia jedynie administruje, czy już zarządza organizacją badań naukowych.

Inne elementy zarządzania organizacją działalności naukowej mogą pozostawać poza statutem. Objęcie ich tą formą regulacji i nadanie im określonego brzmienia – na podstawie generalnej dyspozy-

cji o organizacji i funkcjonowaniu uczelni (art. 34 ust. 1 UPSWiN) – jest jednak zasadne. Poszerza bowiem perspektywę procesów zarządzania badaniami naukowymi. Zmienia też postrzeganie samego statutu tak szczególnej organizacji, jaką jest uczelnia⁵.

Zarządzanie badaniami naukowymi w statutach uczelni

Uwagi wprowadzające

W obecnym stanie prawnym i faktycznym zarządzanie badaniami naukowymi może się przyczynić do kolejnego zróżnicowania uczelni. Ma to równie silny wpływ jak ich potencjał badawczy i metody angażowania środków finansowych. Autonomia uczelni w zakresie organizacji badań naukowych jest większa niż w obszarze kształcenia. Pozostaje również podatna na nowe rozwiązania, ponieważ liczba tych stosowanych wcześniej nie była znaczna.

Z tych okoliczności skorzystała część środowiska akademickiego. Nie była to natomiast powszechna reakcja. W niektórych statutach porzeczono na obligatoryjnych zmianach, nieznacznie je uzupełniając. Nie wynikało to z merytorycznej konfrontacji *status quo* i alternatywy, lecz z zaniechania i milczącego przyzwolenia społeczności akademickiej. Ta konstatacja może mieć znaczenie dla analizy krytyki warunków i zasad organizacji działalności badawczej w uczelni, wyrażanej przed wprowadzeniem reformy ustrojowej i po jej wprowadzeniu⁶.

5 Symptomatyczne dla normatywnego statusu badań naukowych pod rządami poprzedniej ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, mimo że także wówczas funkcją uczelni była działalność naukowa, były publikacje szczegółowo analizujące treści ustawowe, a jednocześnie niewyróżniające wśród nich faktu aktywności badawczej. Ilustruje to m.in. obszerna praca, w tym jej spis treści i indeks rzeczowy: W. Sanetra, M. Wierzbowski (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2013.

6 Nasuwa się pytanie, czy taka postawa części środowiska naukowego wynikała z postrzegania własnego zaangażowania w zmiany jako działania przenoszącego na badaczy i nauczycieli akademickich odpowiedzialność za dokonany wybór, a tym samym – w ich ocenie – pozbawiającego ich wolności, jaką się cieszyli, będąc tylko krytycznymi obserwatorami rzeczywistości. Szerzej na temat lęku podstawowego (fenomenologii społecznej) zob. M.R. Kaczmarczyk, *Aporia wolności*, Toruń 2019, s. 280–281.

Jest również grupa statutów, których postanowienia co do działalności badawczej są lapidarne. Niekiedy ich rozwinięcie następuje w regulaminach rad dyscyplin naukowych. Nie jest to jednak reguła, ponadto część rad dyscyplin ma wąskie uprawnienia, co powoduje, że nawet skupienie uwagi na tych dokumentach nie uprawnia do stwierdzenia istotnej zmiany ładu organizacyjnego działalności naukowej w tej grupie uczelni.

W wariantach legislacyjnych stosowanych przez uczelnie nie można pominąć sytuacji prawnej tych uczelni, które w 2019 roku zdecydowały się na udział w konkursie na uczelnię badawczą⁷. Te, które otrzymały ów specjalny status, wprowadziły do swoich systemów zarządzania dodatkową organizację i procesy decyzyjne dedykowane działalności naukowej. Rozważenia wymaga kwestia, czy pominięcie tych elementów w statutach wynikało z uzasadnionego ekonomicznie i socjologicznie zamiaru realizowania zmian dwutorowo.

W chwili przygotowywania statutów wynik konkursu nie był znany. Niektóre uczelnie mogły natomiast przyjąć założenie, że zostaną jego beneficjentami i wykorzystają to, by ambitne zmiany wprowadzać poprzez plan podniesienia jakości badań naukowych (będący warunkiem złożenia aplikacji). Przykładem jest zestawienie Statutu Uniwersytetu Jagiellońskiego z treścią regulacji opracowanych na potrzeby osiągnięcia wskaźników deklarowanych przez UJ w programie „Inicjatywa doskonałości – uczelnia badawcza”. Inne uczelnie mogły potraktować ów plan jako rezerwową zasób koncepcji ustrojowych; dowolnie modyfikowanych oraz stopniowo transferowanych do infrastruktury prawnej i badawczej.

Uzasadnia to zainteresowanie związkiem między rozwiązaniami zastosowanymi przez uczelnie, które otrzymały status badawczych, a ich zewnętrznym dofinansowaniem. W najbliższych siedmiu latach ich subwencja będzie wyższa o 10%. Wielokrotnie mówiono o tym w dyskusji na temat tempa i skali postępu polskich uczelni w warunkach stałego, zanizonego poziomu ich finansowania. Czy nowy, skonsolidowany kapitał okaże się istotą reformy zarządzania nauką aktywnością uczelni, czy tylko jednym z jej elementów? Odpowiedzi należy się spodziewać po analizie większej grupy jednostek, w tym

7 <https://www.gov.pl/web/nauka> [dostęp: 30.03.2019 r.].

tych, które prowadzą zaawansowane jakościowo badania w jednej lub kilku dyscyplinach, lecz nie uczestniczą w programie „Inicjatywa doskonałości”.

Nie reformując modelu zarządzania, tylko nieliczne uczelnie zachowają profil naukowy. Skonsolidują, własnymi przedsięwzięciami i z udziałem państwa, dostępne, wartościowe zasoby badawcze. Obok pozostaną uczelnie zawodowe. Poszerzeniu ulegnie trzecia kategoria jednostek. Wchłaniając pozostałe, staną się one konglomeratem uczelni dydaktycznych, przy czym niektóre z nich będą prowadzić kształcenie na poziomie akademickim, wykorzystując, utrzymywany w tym celu, dostęp do kadry naukowej. Wówczas degradujących zmian mogą doświadczyć niektóre uniwersytety i politechniki. To ryzyko również mogło zaważyć na zróżnicowanym zaangażowaniu części środowisk akademickich w nową organizację działalności naukowej i w nadanie jej ustrojowego priorytetu. Niektóre uczelnie zdecydowały o poważnych zmianach, by zachować szanse na utrzymanie obecnej pozycji. Pozostałe potraktowały tę kwestię z umiarkowanym zainteresowaniem⁸. Mogło to wynikać zarówno z błędnej oceny charakteru i następstw obecnej reformy⁹, jak i przeciwnie – z oszacowania własnych zasobów, niewystarczających do tego, by w pełni sprostać nowemu wyzwaniu¹⁰.

8 Ma na to wpływ wieloletnie przekonanie o stabilnej pozycji wszystkich, choć różniących się od siebie, uniwersytetów i politechnik. Podejmowane wcześniej działania dywersyfikujące uczelnie za pomocą kryterium jakości prowadzonych tam badań naukowych (m.in. instytucja KNOW) spotykały się z krytyką części środowiska akademickiego, zob. D. Antonowicz, *Między siłą globalnych procesów a lokalną tradycją. Polskie szkolnictwo w dobie przemian*, Toruń 2015, s. 339–340. Również obecnie, gdy część uczelni zdecydowała się na daleko idącą reorganizację, by aspirować do kategorii badawczej, lecz nie otrzymała owego statusu, niektóre grupy naukowców uznają owe reformy nie tylko za bezużyteczne, ale także szkodliwe, dezintegrują one bowiem, ich zdaniem, tradycję uniwersytetu, w tym relację „mistrz–uczeń”, zob. krytyka Statutu Uniwersytetu Śląskiego przez jednego z kandydatów na rektora UŚ w kampanii wyborczej w 2020 r.: <https://www.kk.us.edu.pl/kandydat/program.pdf>.

9 Problem nie jest nowy, zob. A. Dziedziczak-Fołtyń, *Strategie uczelniane – antycypacja, translacja czy pseudokonformizacja celów polityki rozwoju szkolnictwa wyższego?*, [w:] J. Dworak, J. Jaworski (red.), *Zarządzanie szkołą wyższą. Dylematy i wyzwania*, „Prace Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku” 2011, nr 14.

10 Także uczelnie z pierwszych trzydziestu miejsc w rankingach krajowych dysponują bardzo zróżnicowanym potencjałem badawczym, co faktycznie ujawnia dopiero ze-

Należy również zauważyć, że najczęściej nowe postanowienia statutowe dotyczyły rad dyscyplin naukowych lub rad naukowych instytutów. Uczyniło to rady – w części uczelni – pierwszoplanowym symbolem zmian. Niekoniecznie oznaczało modernizację, czasem polegało na przekazaniu tylko kompetencji innym podmiotom. Kolejne możliwości w działalności na rzecz rozwoju badań, podmiotowe i przedmiotowe, artykułowano rzadziej. Tam, gdzie doszło do zmiany, przybrała ona postać zarządzania procesowego¹¹ lub jego częściowej implementacji. W pierwszym przypadku w statucie pojawiło się kilka nowych elementów spójnie zespolonych, ułatwiających koordynację rozwoju naukowego oraz jego korelację z polityką kadrową i polityką kształcenia. Z przyjętych w tych uczelniach norm można wyprowadzić preferowane zachowania organizacyjne, zidentyfikować zasady projektowania działań i ich podatność na elastyczne modelowanie oraz jakościową weryfikację. O tym, czy wpisują się one w model „nowego zarządzania publicznego”, czy bliżej im do „dobrego rządzenia”, rozstrzygnie praktykowanie nowych przepisów. Celem pierwszego modelu jest wywołanie zmiany nakierowanej na efekty, powstające w relacjach konkurencji i współpracy. Wzoruje się on na niektórych aktywnościach uczestników rynku. Natomiast model „dobrego rządzenia”, preferując sieciowy sposób zarządzania, ukierunkowuje działania na potrzeby oraz na budowanie warunków społecznego porozumienia. Występujące w nim relacje odwołują się do zasad równości i współzależności¹². Nowej architekturze organizacji powinna towarzyszyć nowa kultura.

Inny typ podejścia do zmiany reprezentuje, zastosowana w części statutów, metoda „punktowych” norm. Nie spełniają one kryteriów procesowego zarządzania organizacją, ponieważ nadal umożliwiają dominację jednostkowych czynności podejmowanych przez poje-

stawienie liczby, pochodzących stamtąd, publikacji obecnych w obiegu międzynarodowym, aplikacji złożonych w konkursach na dofinansowanie oraz analiza badawczej współpracy z innymi podmiotami.

11 P. Grajewski, *Procesowe zarządzanie organizacją*, Warszawa 2012; A. Bitkowska, *Zarządzanie procesowe we współczesnych organizacjach*, Warszawa 2004.

12 N. Kolczyńska, *Funkcjonowanie administracji publicznej w koncepcji New Public Management*, [w:] Cz. Szmidt (red.), *Aktualne wyzwania zarządzania i ekonomii*, Warszawa 2013, s. 151.

dyncze komórki i struktury uczelni lub wobec nich. W ograniczonym zakresie wykorzystują wiedzę, kompetencje i umiejętności całej organizacji. To paradoks, kiedy w uczelniach równocześnie są prowadzone badania naukowe nad teoriami zarządzania oraz teoriami rozwoju społecznego.

Zakres zmian

Najczęściej stosowane rozwiązania zorientowane na działalność badawczą uczelni obejmowały: przekształcenia w organizacji podstawowych jednostek uczelni, przy zróżnicowanym odniesieniu tej zmiany do dyscypliny naukowej, powołanie struktur dedykowanych prowadzeniu lub koordynowaniu ogólnouczelnianej polityki naukowej, przeniesienie na rady dyscyplin lub rady naukowe instytutów uprawnień senatu w zakresie postępowań o nadanie stopnia naukowego, przy – również wielowariantowym – przyznaniu owym radom dodatkowych uprawnień, wzmocnienie wpływu kryteriów polityki naukowej na politykę kadrową, a także uwzględnienie w zarządzaniu badaniami naukowymi mechanizmów ekonomicznych. Zmiany objęły też model partycypacji i reprezentacji nauczycieli akademickich w podmiotach opiniująco-doradczych, zaangażowanych w organizację i zarządzanie badaniami naukowymi.

Z analizy statutów można także wyprowadzić wniosek, że część uczelni wytyczyła zakres zmian, stosując podejście „przyrostowe”, a część zdecydowała o podejściu iteracyjnym. Pierwsze z nich zakłada wprowadzenie od początku skonkretyzowanego w pełni rozwiązania z przypisaną listą wszystkich funkcjonalności. W tym przypadku weryfikacja następuje dopiero po uruchomieniu całego przedsięwzięcia. Zmiana polega potem na dołączeniu nowego elementu. Podejście iteracyjne ma w podstawie tylko ogólną koncepcję – w tym przypadku procesów zarządczych dedykowanych działalności naukowej uczelni. Jej wprowadzenie jest szybsze, choć stopniowe, z równoczesną ewaluacją każdego kolejnego i już funkcjonujących elementów. W ten sposób krócej jest uzyskiwana informacja zwrotna. Korekty są przeprowadzane na dowolnym elemencie już działającego systemu i z uwzględnieniem skutków takiej zmiany dla całego systemu.

Podejście iteracyjne jest widoczne przede wszystkim w statutach uczelni, w których uregulowano modułowe rozwiązania (w tym poprzez kompetencje podmiotów zarządczych) zawierające, wraz ze zmianą, możliwość szybkiej ewaluacji jej skutków i korekty, przy wykorzystaniu informacji pochodzących z różnych źródeł.

Nowa organizacja uczelni

Część uczelni, by wzmocnić zarządzanie działalnością naukową, przeprowadziła istotną reorganizację. Jej elementem bywa, w zależności od postanowień danego statutu, konsolidacja aktywności naukowej lub dydaktycznej¹³ oraz jej usieciowienie¹⁴. Druga z tych zmian polega m.in. na likwidacji lub spłaszczeniu wewnętrznej struktury jednostek odpowiedzialnych za badania naukowe. Ma to na celu zwiększenie możliwości bezpośredniej współpracy wszystkich pracowników takiej jednostki oraz nadawanie jej modułowych form, a także pracę indywidualną (np. konkretne zadanie badawcze lub projekty długofalowe). Charakterystyczne dla tej koncepcji jest wyodrębnienie, w różnej formie, jednostek organizacyjnych dedykowanych wyłącznie lub przede wszystkim działalności badawczej. Tę rolę powierzono w większości przypadków instytutom lub katedrom, które pozostawiono w strukturze wydziału, lecz modyfikowano znacząco jego wewnętrzny podział zadań i kompetencji¹⁵ lub przenoszono poza wydział większość aktywności dydaktycznej. W ten sposób funkcjonowanie wydziału skupiono na organizacji badań¹⁶. Niektóre jednostki naukowe zlokalizowano poza wydziałem, powierzając im zazwyczaj prowadzenie badań interdyscyplinarnych lub innych o szczególnym znaczeniu dla uczelni¹⁷. Są też uczelnie, które zdecy-

13 Przykładem jest URz oraz UAM.

14 Takie rozwiązanie zastosowano m.in. w UŚ – instytuty bez wewnętrznej struktury, oraz w tych uczelniach, gdzie zdecydowano, by w ramach wydziałów funkcjonowały tylko instytuty (jeżeli na wydziale są prowadzone badania z zakresu kilku dyscyplin) lub tylko katedry (tzw. wydziały jednodyscyplinowe – m.in. UWM, UG).

15 M.in. statuty: AGH, UMCS, UJK, UO, UŚ, USz, UWM.

16 Tego rodzaju rozstrzygnięcia zawierają m.in. statuty: UAM, UW, PW.

17 W niektórych przypadkach noszą one również nazwę instytutu (PŚ), a w pozostałych otrzymały nowe oznaczenia, np. centra badawcze, naukowe lub uniwersyteckie (m.in.: AGH, PG, UW, UMK, UAM).

dowały o jednoznacznym funkcjonalnym podziale na jednostki dydaktyczne i badawcze¹⁸.

W niektórych uczelniach statut ustanowił zależność bytu takich jednostek od statusu dyscypliny naukowej, w której są tam prowadzone badania. Mowa o spełnianiu przez dyscyplinę kryteriów, odpowiednio: poddających ją ewaluacji lub przypisanych do konkretnych jej wyników – posiadanie przez dyscyplinę kategorii uprawniającej do samodzielnego nadawania stopni lub nawet kategorii wyższej¹⁹. Egzekwowaniu należytej jakości pracy badawczej ma też służyć możliwość likwidacji katedry, jeżeli dorobek naukowy jej pracowników zostanie uznany za niewystarczający w trakcie wewnętrznej ewaluacji²⁰.

Reorganizacji największych jednostek uczelni towarzyszy organizacyjne umocowanie wewnątrzuczelnianej mobilności pracowników naukowych. Przykładem jest wprowadzenie zasady przynależności pracownika do instytutu, bez dodatkowego przypisania do mniejszych struktur, np. katedr, zakładów i pracowni. Przenoszenie aktywności badawczej w ramach całej uczelni jest realizowane w dwóch wariantach. Jeden częściowo formalizuje taką mobilność, przewidując uzyskanie zgody od kierownictwa jednostki macierzystej albo kierownictwa uczelni²¹, lub łączy tę sytuację z wykonywaniem zadań przez naukowca w jednostce specjalnie wyodrębnionej dla takich potrzeb (np. centra badawcze). W niektórych uczelniach zdecydowano się pozostawić swobodę pracownikowi, który decyduje, czy obok swojej podstawowej aktywności dodatkowo w ramach uczelni poszerza ją o inne badania realizowane incydentalnie lub długoterminowo, indywidualnie lub zespołowo (taka grupa też powstaje z inicjatywy samych jej uczestników)²². Pierwszeństwo w tej materii część statutów przyznała badaniom interdyscyplinarnym²³.

18 Zob. Statut USz – wydziały i instytuty.

19 M.in. statuty: UAM, UW, UJK, UWM, UMK, UwB, UKW, PŚ.

20 Rozwiązanie katedry przez rektora na wniosek dyrektora instytutu, zob. Statut USz.

21 Przykładem są postanowienia Statutu UŁ przewidujące dla tej kwestii kompetencję rektora (działającego z własnej inicjatywy lub na wniosek).

22 Powołanie modułowo funkcjonujących zespołów badawczych usankcjonowano m.in. w statutach: UW i UMCS.

23 Statuty: UJK, UWM, UMK, UwB.

Wyodrębniając jednostki dedykowane badaniom naukowym, niekiedy wskazywano także na obowiązki ich kierownictwa. Dotyczy to zazwyczaj dyrektorów instytutów, rzadziej dziekanów, a czasem także kierowników katedr, którym powierzano wprost organizację działalności naukowej i czyniono ich odpowiedzialnymi za realizację tego zadania. Rzadziej decydowano się na odniesienie do kwalifikacji oczekiwanych na tych stanowiskach. Preferowane kryteria mogą się jednak pojawić, szczególnie w tych uczelniach, których statuty przewidują konkursy poprzedzające powierzenie zadań z zakresu zarządzania działalnością naukową²⁴.

Wzmocnieniu efektywności lub wypracowaniu nowej polityki naukowej ma również służyć, nie zawsze widoczny z poziomu statutu, inny, wewnątrzuczelniany transfer nauczycieli akademickich. Polega on na przejściu, wymiernej liczbowo, grupy pracowników ze stanowisk badawczo-dydaktycznych na stanowiska dydaktyczne (obowiązujące przepisy wymagają zgody zainteresowanego). W części uczelni skutkuje to również zmianą przynależności organizacyjnej, lecz nie stanowi to reguły. Przegrupowanie nauczycieli akademickich ma spowodować zmianę składu zbioru pracowników, których dorobek – w ramach reprezentowanej dyscypliny – jest poddawany zewnętrznej ewaluacji. Pozostawienie na stanowiskach badawczych i badawczo-dydaktycznych osób, które osiągają wyróżniające wyniki naukowe (jakość i aktywność), zwiększa szanse na otrzymanie przez daną dyscyplinę wysokiej kategorii. Tym działaniom towarzyszy wprowadzenie do niektórych statutów stanowczych i rozbudowanych treści dotyczących naukowych powinności członków społeczności akademickiej²⁵.

Zarządzanie prowadzeniem badań naukowych poprzez zarządzanie strukturą stanowisk to nowe zjawisko. Modyfikuje ono dotychczasową stabilność warunków zatrudnienia, różnicuje wyraźniej zadania i łączące się z tym prawa i obowiązki, a przy tym jest dla całej społeczności akademickiej widoczne i konkretne. Faktyczny sto-

24 Zasadę obsady stanowisk w drodze konkursu zawarto m.in. w statutach: USz i UJK.

25 M.in. w Statucie PŚ, który wyróżnia się na tle pozostałych statutów liczbą i rodzajem bezpośrednich odniesień do działalności naukowej, zawarto zobowiązanie nauczycieli akademickich do poszukiwania kierunków badań o dużym znaczeniu dla społeczeństwa lub gospodarki, a także do ustawicznego podnoszenia kwalifikacji naukowych.

pień zaangażowania w prace badawcze decyduje o miejscu pracownika w organizacji, lecz także o jej wewnętrznej strukturze i niektórych zasadach funkcjonowania. Przejawem takiego związku jest decyzja kilku uczelni o przyporządkowaniu wszystkich reprezentantów danej dziedziny do wydziału, w którym owa dyscyplina dominuje²⁶.

Część uczelni zdecydowała o wyborze dotychczasowego modelu funkcjonowania z uwzględnieniem nowego zakresu władzy rektora. Utrzymując wydziały, pozostawiły też w ich strukturach zespolenie działalności badawczej i dydaktycznej²⁷. Nie zmieniły istotnie proporcji stanowisk badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych. Wprowadziły natomiast doradcze gremia lokowane na poziomie ponadwydziałowym. Są one formą partycypacji społeczności akademickiej w zarządzaniu uczelnią lub jednym z mechanizmów zarządzania działalnością badawczą przez rektora (np. obieg informacji, obsada stanowisk).

W ramach reorganizacji powołano w uczelniach komórki mające na celu koordynację, na poziomie uczelni, działań poszczególnych jednostek. Mowa tu m.in. o nowych podmiotach zajmujących się opracowywaniem lub monitorowaniem polityki badawczej, a także polityki kadrowej w kontekście potrzeb polityki naukowej.

Z brzmienia analizowanych statutów można wyprowadzić wniosek o istnieniu dwóch tendencji w działaniach reformatorskich. Pierwszą jest skupienie uwagi i kazuistycznej redakcji na strukturze jednostek uczelni. Znacznie mniej miejsca zajmują tu procesy zarządcze. Nieobecność nie oznacza swobody działania lub wyboru tzw. zwinnego zarządzania, ponieważ na oba wpływa „nadregulacja” pierwszej z wymienionych kwestii. W konsekwencji to, co nieunormowane, również jest poddawane zachowawczej interpretacji. Druga, tym razem pozytywna tendencja to instytucjonalne wzmocnienie w większości statutów naukowej tożsamości uczelni mimo pewnych ułomności w realizacji tego zamierzenia.

26 Statut UMK.

27 Rozwiązania przyjęte w statutach m.in.: UJ, UMK, UJK, UG, UWM, UO, PG, PW, PŁ.

Rady dyscyplin naukowych, rady naukowe instytutów

Ze względu na powszechność postanowień statutów uczelni o radach dyscyplin naukowych lub radach naukowych instytutów stały się one drugim, po zmianie organizacji jednostek podstawowych, przejawem reformy. Skoro senat sędował na nie uprawnienia do przeprowadzania postępowań o nadanie stopnia naukowego, oznacza to, że rady otrzymały status organów uczelni. W nielicznych statutach przewidziano inne rozstrzygnięcie polegające na przyznaniu radom funkcji pomocniczej lub powierzeniu ambitnych kompetencji, lecz niewymagających atrybutu organu²⁸.

Pozycjonując rady dyscyplin lub rady naukowe instytutów w ustroju uczelni, zastosowano jeden z kilku wariantów. Pierwszy wkomponowuje rady we wzmiarkowane już wyodrębnienie jednostek organizacyjnych dedykowanych działalności naukowej (w ramach lub obok wydziałów). W takim przypadku często jednostką tego rodzaju jest instytut reprezentujący jedną dyscyplinę, kierowany przez dyrektora, którego podmiotem pomocniczym bywa rada instytutu oraz rada naukowa instytutów²⁹. Druga z nich stanowi odpowiednik rady dyscypliny naukowej funkcjonującej w strukturach pozbawionych podziałów na zadania badawcze i dydaktyczne (część wydziałów). Ocena sprawności tego modelu zarządzania działalnością naukową zależy od zestawienia konkretnych uprawnień wszystkich trzech podmiotów (dyrektor, obie rady) i wynikających z nich zależności.

Wzmocnieniu pozycji rady naukowej instytutu sprzyja podporządkowany głównie badaniom naukowym zakres obowiązków dyrektora instytutu, inaczej niż w przypadku statusu dziekana wydziału³⁰. Rada naukowa instytutu i dyrektor mają wspólny cel, łatwiej też zidentyfikować jego punkt odniesienia w wydzielonej jednostce – jedna dyscyplina i osoby zatrudnione na stanowiskach dedy-

28 W tych uczelniach senat zachował swój udział w postępowaniach o nadanie stopnia doktora i doktora habilitowanego lub powierzył to innej jednostce (część lub całość procesu) – np. zespołom lub komisjom ds. nadawania stopni naukowych, m.in. statuty: PWi, PŁ, UŁ, UZ.

29 M.in. UŚ, UO, UJK.

30 Przykładem są następujące obowiązki dyrektora w pełni wyodrębnionego instytutu: m.in. opracowanie strategii rozwoju dyscypliny i organizacja działalności naukowej, prowadzenie gospodarki finansowej – zob. Statut USz.

kowanych badaniom (badawcze i badawczo-dydaktyczne). Jeżeli jednocześnie w statucie przewidziano powiązanie rad naukowych instytutów z ogólnouczelnianymi podmiotami dedykowanymi tym samym, z wyjątkiem nadawania stopni, aktywnościom, działania owych rad uzyskują efektywne sprzężenie zwrotne. Dopelnieniem jest skuteczniejsze, w skali jednostki organizacyjnej, jaką jest instytut, wyegzekwowanie realizacji całego zakresu uprawnień rady naukowej instytutu (np. w odniesieniu do polityki kadrowej kształtowanej przez dyrektywy pochodzące od rady naukowej).

W wariancie, którego podstawą pozostał wydział, na usytuowanie rady dyscypliny naukowej ma wpływ więcej czynników. Wymieniając pierwszy z nich, należy wskazać na homogeniczność wydziału lub jego wielodyscyplinowość. Drugim determinantem jest ewentualna obecność rady wydziału lub jej następcy działającego pod nową nazwą³¹. W niektórych uczelniach rady wydziału zachowały nawet status organu, tym razem na mocy statutu. Jeżeli skład obu rad jest zdecydowanie inny, a wśród społeczności wydziału nie ma powszechnej woli skupienia się na rozwoju naukowym wydziału, druga rada jest w stanie, przy biernej postawie dziekana, nieformalnie blokować realny wpływ rady dyscypliny na funkcjonowanie wydziału. Trzecim podmiotem jest dziekan, dysponujący, podobnie jak rada wydziału lub jej odpowiednik, zróżnicowanym w poszczególnych statutach zakresem władzy. Czasem obejmuje on również zarządzanie badaniami naukowymi³². Wówczas działalność naukowa może „konkurować” o uwagę dziekana z innymi jego obowiązkami i aktywnościami wydziału. Inaczej przedstawia się sytuacja, kiedy dziekanowi została przypisana osobista odpowiedzialność za wyniki naukowe wydziału. Poszerza się wtedy obszar jego współpracy z radą dyscypliny i wzrasta prawdopodobieństwo synergii.

Na trójpodział podmiotowy (dziekan i dwa rodzaje rad) nakłada się, w wydziałach wielodyscyplinowych, równoległa obecność kilku rad dyscyplin. Należy mieć na uwadze zwiększenie liczby takich przypadków z powodu konsolidacji struktury wydziałów przeprowa-

31 Zob. statuty: AGH, UW, UJ, UMK, UŁ (w tym rozwiązania powołujące gremia o zbliżonym do rad wydziału charakterze, np. kolegium wydziału).

32 Zob. Statut UW.

dzanej przez część uczelni. W takiej sytuacji znaczenia nabiera koordynacja, czytelność i kompletność podziału zadań oraz swoboda zróżnicowanego działania względem poszczególnych dyscyplin reprezentowanych na tym samym wydziale. Lektura statutów regulujących taki model organizacji dowodzi, że sprostanie temu wyzwaniu nie jest łatwe³³. Przywołane uwarunkowania dużych jednostek organizacyjnych nie są natomiast, o ile reformatorzy mieli jasną koncepcję oraz poparcie społeczności akademickiej, przeszkodą do przyznania radom dyscyplin naukowych, niezależnie od ich instytucjonalnego otoczenia, wymiernych uprawnień w zakresie zarządzania działalnością naukową³⁴. By tak się stało, zadbane zarówno o treść uprawnień rad, jak i o mechanizmy ich implementacji na poziom codziennego funkcjonowania wydziału, także gdy nie odnoszą się bezpośrednio do działalności badawczej, m.in. w procedurach zatrudnienia i dystrybucji środków finansowych.

W uczelniach, w których rad wydziału nie odtworzono, rady dyscyplin naukowych mogą się kojarzyć nie tylko z silniejszą niż dotychczas reprezentacją interesów naukowych w podstawowych jednostkach organizacyjnych, lecz także z ich pierwszeństwem przed interesami wydziału w obszarze kształcenia (z punktu widzenia dotychczasowych doświadczeń niektórych wydziałów było to jedynie przywrócenie równowagi zaburzonej od czasu boomu edukacyjnego zainicjowanego w drugiej połowie lat 90. XX wieku). Nie zawsze taka zmiana ma miejsce. Dotyczy to m.in. sytuacji, kiedy skład rady i jej kompetencje zbliżają ją do rady wydziału oraz kiedy wraz z nową pozycją dziekana pojawia się przekonanie, że rola rad powinna pozostać opiniotwórcza i drugoplanowa. Skutkuje to faktycznym ograniczaniem statutowych uprawnień poprzez ich pomijanie w szczegółowych procedurach porządku prawnego uczelni (np. regulaminy: rady dyscypliny, organizacyjny, pracy, wynagradzania, przeprowadzania ocen okresowych, działania komisji konkursowych). W takich warunkach łatwiej o powielenie poprzednich doświadczeń i pozostawienie radzie przede wszystkim sprawy nadawania stopni nauko-

33 Tytułem przykładu: różnica pozycji rady dyscypliny w UJ (słabsza pozycja) i UW oraz UWś.

34 Zob. Statut PŚ.

wych³⁵. W konsekwencji, zamiast wykorzystać potencjał nowego organu, jego obecność zostaje sprowadzona do odciążenia senatu od pracochłonnych, żmudnych postępowań w sprawach przyznawania stopni naukowych.

Suma indywidualnego funkcjonowania kilkunastu czy kilkudziesięciu rad dyscyplin nie tworzy automatycznie nowej jakości. Obok wzmiankowanych już treści uprawnień rad znaczenia nabiera możliwość ich współpracy w wymiarze horyzontalnym oraz wertykalnym. W niektórych uczelniach obok rad dyscyplin utworzono rady szkoły dziedzinowej lub radę ogólnouczelnianą. Takie rozwiązania bywają poszerzane o relacje rad dyscyplin z gremiami odpowiadającymi za politykę kształcenia lub politykę personalną. W tej sprawie różnice między modelami, z jakich korzystały uczelnie, są bardzo wyraźne. Jedne ustanowiły odpowiednie instytucje i procedury, inne całkowicie zaniechały, traktując zarządzanie działalnością badawczą uczelni jako tożsame z zarządzaniem dyscypliną naukową, każdą osobno. Utrudnia to skalowanie polityki naukowej względem całej uczelni i jej, nie tylko naukowej, aktywności. Dodatkowo potęguje ryzyko „wtórnego rozwoju” i „chowu wsobnego” tak zarządzanego bytu dyscyplin naukowych.

W uczelniach, których statuty odniosły się do działania rad dyscyplin w pojemniejszej przestrzeni niż dyscyplina, przewidziano m.in. funkcjonowanie interdyscyplinarnej komisji ds. stopni³⁶ lub strukturę dwustopniową: rady naukowe dyscyplin i rady naukowe dziedzin albo rady naukowe instytutów i rada na poziomie uczelni³⁷. Opracowują one rekomendacje w zakresie poszczególnych elementów polityki naukowej oraz ich wdrażania, w tym wytyczne dla rad niższego szczebla, np. dotyczące zasad tworzenia i finansowania ze-

35 Tę okoliczność ilustrują porządki prawne uczelni, w których rady dyscyplin naukowych otrzymały znaczące uprawnienia w celu zdecydowanego wzmocnienia poziomu naukowego wydziałów, jednak opór części środowiska spowodował, że nie powstała odpowiednia do owych uprawnień struktura, np. w obszarze polityki kadrowej lub dystrybucji środków finansowych. W ten sposób, choć na poziomie pierwszoplanowych postanowień statutu rady dyscyplin danej uczelni są ważnym elementem organizacji, w praktyce zajmują drugoplanową pozycję, a wraz z nimi reprezentacja priorytetów polityki naukowej.

36 Statut UŚ.

37 Pierwsze z rozwiązań wskazał Statut UW, drugie – Statut UŚ.

spółów badawczych. Czasem to one odpowiadają za jeden z elementów kontroli zarządczej³⁸. Skupiają nie tylko przedstawicieli podmiotów prowadzących postępowania o nadanie stopnia naukowego, lecz także kierownictwo wydziałów/institutów i szkół doktorskich³⁹ oraz dodatkową grupę przedstawicieli kadry naukowej⁴⁰. Pojawiają się również gremia bezpośrednio powiązane z rektorem w postaci rad o charakterze opiniodawczo-doradczym⁴¹.

Z perspektywy zarządzania dużymi uczelniami⁴² uwagę zwracają dwa rozwiązania. Jedno obowiązuje w uczelni, w której dokonano istotnej reorganizacji, konsolidując niektóre jej elementy i wprowadzając nowy poziom koordynacji. Mowa o Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza, gdzie m.in. powołano szkoły dziedzinowe grupujące wydziały, przy czym działalność dydaktyczną przypisano szkole, a badawczą – wydziałom i ich wewnętrznym strukturom: instytutom, katedrom, zakładom, pracowniom. Kierujący wydziałem dziekan otrzymał możliwość wpływania na kształt polityki naukowej, w tym jej ewaluacji i zasad finansowania. Organem opiniodawczym w tych sprawach jest rada dziekańska, której nie przyporządkowano jednak konkretnych uprawnień. Natomiast rady naukowe dyscyplin, działające w ramach wydziałów pod przewodnictwem dziekana, kształtują wraz z nim politykę naukową w ramach dyscypliny. Z kolei dziekan informuje je o pracach rad programowych kierunków (studiów). Na poziomie szkoły dziedzinowej funkcjonują rady szkoły dziedzinowej pod przewodnictwem prorektora (z udziałem m.in. dziekanów). Opracowują one strategię rozwoju naukowego wydziałów, a także wytyczne dla rad naukowych dyscyplin na potrzeby polityki kadrowej, a następnie nadzorują prawidłowość i efektyw-

38 Statut UJ.

39 Takie rozwiązanie przyjęto w UŁ – kolegia ds. nauki.

40 Statut URz.

41 Np. Uniwersytecka Rada Doskonałości Naukowej umocowana w Statucie UWM.

42 Przy ocenie zakresu implementacji założeń reformy wewnętrznej organizacji uczelni nie należy pomijać kwestii wielkości poszczególnych uczelni. Często przywoływane przykłady małych uczelni prywatnych są wartościowe, ale nie w pełni reprezentatywne. O wiele szybciej można uzyskać sterowność zarządzania uczelniami składającą się z dwóch wydziałów przynależnych do tej samej dziedziny (Akademia im. L. Koźmińskiego) niż uczelniami prowadzącą badania w czterech, pięciu dziedzinach z udziałem ponad dwóch tysięcy nauczycieli akademickich.

ność działalności naukowej prowadzonej w ramach poszczególnych dyscyplin.

Częściowo inny schemat przyjął Uniwersytet Warszawski. Angażuje on jeszcze więcej podmiotów w zarządzanie prowadzeniem badań naukowych. Politykę naukową określa rektor, powołując też część składu rad dyscyplin. Minimalne wymagania dla członków tych rad określa z kolei senat. Koordynacja działań rad dyscyplin następuje na poziomie rad dziedzinowych. Na poziomie wydziałów za jakość badań naukowych odpowiada dziekan, rada wydziału monitoruje organizację badań naukowych i doskonalenie kadr naukowych, natomiast rady dyscyplin koordynują przygotowania do ewaluacji działalności naukowej i podejmują inne działania związane z tym obszarem.

Obok lokalizacji rad dyscyplin w strukturze uczelni istotne są przyznane im kompetencje. Ich wąski zakres sprowadza rolę rad do autoryzacji czynności innych podmiotów, także gdy dotyczy to postępowań o nadanie stopnia naukowego. Szersze i obejmujące wszystkie poziomy porządku prawnego uprawnienia rad dyscyplin sprzyjają ich wykorzystaniu do kreowania lub ewaluacji polityki naukowej, co przy okazji poszerza też zasób wiedzy, jaką dysponują członkowie rady na wszystkich etapach postępowania o nadanie stopnia naukowego. Podstawę zmienia również odpowiedzialność członków rad dyscyplin naukowych, która nie sprowadza się jedynie do zapewnienia prawidłowego przebiegu jednostkowej procedury awansu naukowego, lecz obejmuje współudział w zarządzaniu organizacją działalności naukowej całej uczelni. Dobrze ilustruje to przygotowanie, reprezentowanej na wydziale lub w instytucie, dyscypliny do ewaluacji, tym bardziej gdy uzyskanie awansu naukowego przestało być warunkiem *sine qua non* zajmowania stanowiska pracownika badawczego lub badawczo-dydaktycznego.

O uprawnieniach rad dyscyplin naukowych/rad naukowych instytutu rozstrzyga m.in. ich stanowczy lub doradczy status oraz gwarancje egzekwowania. Nie do pominięcia jest też informacja zwrotna uzyskiwana przez rady, w tym na temat efektów ich działań oraz potrzeb, które wymagają wsparcia właśnie przez rady dyscyplin. Przykładem kompleksowego podejścia do tej kwestii są zobowiązania rad dyscyplin niektórych politechnik, odpowiedzialnych m.in. za: przygotowanie/określenie strategii rozwoju dyscypliny i badań na-

ukowych w tej dyscyplinie; określenie „pożądanych warunków” realizacji strategii; określanie polityki naukowej i nadzorowanie jej realizacji; bieżące monitorowanie dorobku naukowego, ewaluacja działalności naukowej jednostki, dostarczanie danych do algorytmu podziału pierwotnego subwencji w zakresie działalności badawczej lub udział w podziale środków finansowych przekazywanych przez rektora na badania naukowe; opiniowanie zasadności zakupów aparatury badawczej znacznej wartości, a także opiniowanie wniosków o zatrudnienie i awanse nauczycieli akademickich, z wyłączeniem zatrudnienia finansowanego z innych źródeł niż subwencja⁴³. Na uwagę zasługuje także rozwiązanie przyjęte w jednym z uniwersytetów, gdzie rady dyscyplin naukowych zostały zobowiązane, obok koordynacji przygotowania dyscypliny do ewaluacji, m.in. do przedstawiania senatowi, nie rzadziej niż raz na dwa lata, sprawozdania z oceny poziomu badań naukowych w danej dyscyplinie, wraz z odniesieniem do standardów międzynarodowych⁴⁴.

Wśród zadań rad dyscyplin ważne miejsce, obok przeprowadzania postępowań o nadanie stopnia naukowego, zajmuje opiniowanie lub opracowywanie bądź zatwierdzanie programów lub strategii rozwoju dyscypliny. Odnotowania wymaga też wprowadzanie na niektórych uczelniach zasad mających na celu zaniechanie praktyki opracowywania ogólnikowej strategii uczelni, a w konsekwencji także ogólnikowych strategii dyscyplin. Powtarzają one hasło o działaniu na rzecz podwyższania jakości badań naukowych i odpowiadaniu na potrzeby otoczenia uczelni, co objaśniano koniecznością dostosowania do dynamiki stosunków społeczno-gospodarczych. Częściej świadczy to jednak o braku wiedzy na temat funkcji strategii lub o sprzecznych interesach poszczególnych grup wpływu w uczelni. By taki zwyczaj eliminować, w niektórych statutach akcent pada nie tylko na spójność wszystkich strategii funkcjonujących w danej uczelni, lecz także na priorytet ich realizacji wśród obowiązków spoczywających na wszystkich osobach zajmujących kierownicze stanowiska, co

⁴³ Statuty: PŚ i PW.

⁴⁴ Statut UW.

jest egzekwowane w ramach rocznych sprawozdań właśnie z realizacji strategii⁴⁵.

Niektóre statuty uzupełniają wpływ rady dyscypliny na strategię jej rozwoju uprawnieniem do określania lub opiniowania priorytetowych obszarów badawczych, a także opiniowania wniosków o realizację badań wymagających zaangażowania projektowego (w tym w systemie grantowym), finansowego lub zaawansowanej infrastruktury badawczej⁴⁶. Część rad została też upoważniona do monitorowania rozwoju kadry naukowej i ewentualnego złożenia wniosku o ocenę pracownika⁴⁷. Są z tym powiązane uprawnienia z obszaru przygotowania dyscypliny do ewaluacji⁴⁸, czasem precyzowane w celu osiągnięcia najwyższej kategorii przez dyscyplinę⁴⁹, co może zostać poprzedzone opracowaniem i ewaluacją przez radę wewnętrznego systemu zapewnienia jakości działalności w danej dyscyplinie⁵⁰. Są rady, które mają również uprawnienia z obszaru polityki finansowej⁵¹. Sporadycznie przewidziano też wpływ rady dyscypliny naukowej na obsadę rady dydaktycznej⁵².

Tylko nieliczne rady dyscyplin/rady naukowe instytutów uzyskały prawo ustalania lub uzgadniania kryteriów zarówno ocen okresowych pracowników w kontekście ich dorobku naukowego, jak i kryteriów decydujących o ogłoszeniu i wyniku konkursu na stanowisko badawcze lub badawczo-dydaktyczne⁵³. Często wpływ rad na oba obszary nie jest traktowany jednolicie, o czym świadczy zdecydowanie mniejsza grupa uprawnień rad w procedurze rekrutacji. Do wyjątków należy udział członków rad dyscyplin w komisjach konkursowych⁵⁴. W niektórych statutach nie uregulowano konsekwentnie zasad oddziaływania rad dyscyplin na politykę kadrową, pomijając istotne

45 Statut UŚ.

46 Statuty: UAM, UWM, AGH.

47 Rozwiązania przyjęte w statutach m.in.: UW i UŁ.

48 Statut UG.

49 Statut AGH.

50 Statut UMK.

51 Zob. statuty: UŚ, PŚ, PG.

52 Statut UW.

53 Statut PW.

54 Statut UW.

czynności⁵⁵. Tego rodzaju niekonsekwencje poddają fragmentaryzacji czynności zarządcze i mogą obniżyć ich skuteczność.

Zarządzanie działalnością naukową w uczelni

W kontekście ustawowych obowiązków senatu dotyczących zatwierdzania sprawozdania z realizacji strategii uczelni, monitorowania zarządzania uczelnią oraz przeprowadzania oceny jej funkcjonowania⁵⁶ przedmiotem zainteresowania staje się także odniesienie tych powinności do działalności naukowej uczelni⁵⁷. Tym bardziej że większość statutów nie przewiduje dodatkowych kompetencji w tej kwestii dla senatu, wyjątkowo wprowadzając formę jego uchwały np. w odniesieniu do zasad funkcjonowania wewnętrznego systemu zapewnienia jakości działalności w dyscyplinach⁵⁸. Z zasady senat nie bierze też udziału w postępowaniach o nadanie stopnia naukowego, cedując to uprawnienie na rady dyscyplin lub rady naukowe instytutu. Równocześnie senat pozostaje stale zaangażowany w kształtowanie i monitorowanie polityki kształcenia.

Aby czynności z zakresu kontroli zarządczej⁵⁹ wykonywane przez senat względem aktywności badawczej uczelni nie sprowadzały się do autoryzacji decyzji innego podmiotu, powinny być dostępne mechanizmy umożliwiające senatowi pozyskiwanie informacji z wielu poziomów organizacji uczelni i przy różnym stopniu zaawansowania przetworzenia owych danych. Pomocne mogą być w tej sprawie pośrednie struktury organizacyjne i informacyjne między radami dyscyplin a senatem, koordynujące pracę rad dyscyplin lub przeprowadzające wobec nich inne czynności. Taką rolę pełnią w niektórych

55 Skala pominięć jest zróżnicowana w treści i skutkach, zob. statuty: UJ, UG, UKW, UWM, PG, PW, UŁ.

56 Art. 18 ust. 1, 23 ust. 2 pkt 2, 28 ust. 1 UPSWiN.

57 Należy odnotować, że zakres kompetencji rad uczelni również nie zawiera tych, które wprost są dedykowane rozwojowi naukowemu uczelni. Bywają natomiast statuty, na mocy których kandydaci na członków rad uczelni muszą się legitymować dodatkowymi kwalifikacjami, wśród których wymienia się doświadczenie z obszaru zarządzania – m.in. UG, UMK.

58 Zawsze jest on możliwy w ramach ogólnych uprawnień senatu.

59 Do tej kategorii zarządzania statuty odnoszą się sporadycznie, wyjątkiem jest m.in. Statut AGH – § 21 ust. 3.

uczelniah rady lub kolegia dziedzinowe bądź ogólnouczelniane⁶⁰. Nie jest to jednak powszechne rozwiązanie.

Drugim sposobem pozyskiwania przez senat danych na temat sprawności organizacji badań naukowych jest odniesienie ich do aktywności dydaktycznej uczelni. Jest to marginalizowane zagadnienie. Tymczasem należy uwzględnić, co czynią tylko niektóre uczelnie i jedynie w ograniczonym zakresie, przynajmniej kilka zależności. Efekty kształcenia są powiązane bezpośrednio z badaniami nauczycieli akademickich, z którymi mają styczność studenci przede wszystkim studiów drugiego i trzeciego stopnia. Ponadto wdrożenia wymagają wnioski pozyskane z wyników badań na temat metod kształcenia i ich ewaluacji, tym bardziej kiedy w uczelni funkcjonują zakłady dydaktyki naukowej. Działalność naukowa to także jeden z czynników decydujących o kontynuowaniu lub zmianie oferty kształcenia.

Inną kwestią, istotną z punktu widzenia zarządzania działalnością naukową w skali całej uczelni, jest koordynacja polityki badawczej z polityką personalną i finansową. Część statutów uwzględnia taką potrzebę, wiążąc wszystkie wymienione aktywności, a wraz z nimi obieg informacji. W tym celu angażowane są też rady dyscyplin naukowych i rady naukowe instytutów lub rady usytuowane na poziomie ponadwydziałowym lub ogólnouczelnianym. Postanowień statutowych regulujących zasady dystrybucji środków finansowych przeznaczonych na działalność naukową nie ma jednak zbyt wiele. Te, które obowiązują, najczęściej przyznają radom prawo wyrażenia niewiążącej opinii⁶¹. Decydentem pozostaje rektor, dziekan lub dyrektor instytutu, jednocześnie zarządzający wieloma potrzebami, z którymi łączą się też rekomendacje. Ryzyko marginalizacji znaczenia opinii rad dyscyplin wzrasta, jeżeli władza ekonomiczna rektora nie jest częściowo zdecentralizowana. Z tego powodu na uwagę zasługują statuty przyznające pewien stopień samodzielności finansowej jednostkom organizacyjnym prowadzącym badania naukowe⁶². Są też uczelnie, w których przewidziano podział części środków według kryteriów odnoszonych do efektywności naukowej pracowni-

60 M.in. UW, UAM, UMCS, UKW, UAM.

61 M.in. komisje/rady ds. badań naukowych – UMCS, UŚ; rady dyscyplin – PŚ.

62 Statuty: UE, USz.

ków⁶³. W kilku uczelniach zdecydowano o wyodrębnieniu ogólnouczelnianego funduszu przeznaczonego na rozwój naukowy, w tym młodego pokolenia badaczy⁶⁴.

Polityka naukowa a polityka kadrowa

Angażowanie osób o odpowiedniej wiedzy, umiejętnościach i kompetencjach ma istotne znaczenie nie tylko dla prowadzenia badań naukowych, lecz także organizowania tej działalności. Polityka kadrowa służąca obu celom powinna uwzględniać zasadę wolności badań i skutecznego egzekwowania należytego poziomu funkcjonowania uczelni jako instytucji badawczej. Dlatego jej elementem są m.in. procedury konkursowe mające na celu pozyskanie badaczy o możliwie najwyższych kwalifikacjach, kryteria oceny okresowej pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych, a także procedury wsparcia dla tych, którzy uzyskują najwyższą jakość badań. Przygotowanie zasad funkcjonowania owych rozwiązań, a następnie ich ewaluacja wymagają zarówno kompetencji, jak i legitymizacji.

Wskazane okoliczności decydują o tym, że skład rad dyscyplin i rad naukowych instytutów, z racji przyznawanych im uprawnień, także stał się przedmiotem materii statutowej. Część uczelni zdecydowała o niewielkiej liczebności obsady rad i zastosowaniu jako kryterium selekcji przynajmniej części składu parametrów związanych z wynikami badań naukowych⁶⁵. Zostały one uznane za przesłankę reprezentatywności. Takie rozwiązanie połączono z uprawnieniami rektora, dziekana lub innych podmiotów do wskazania składu całej lub części rady dyscypliny⁶⁶.

Inne statuty przyjęły za podstawę zasadę szerokiej partycypacji społeczności akademickiej. Wyraża ją powoływanie członków rad w drodze wyborów wśród poszczególnych grup pracowników⁶⁷ lub przyznanie prawa do udziału wszystkim profesorom bądź profesorom uczelni. Niektóre uczelnie zastosowały obie opcje, przy czym

63 M.in. Statut UŚ.

64 Statuty: UŁ, URz.

65 Rozwiązanie to zastosowano m.in. w UŚ, UW, USz, UWM.

66 M.in. statuty: PG (część składu rady) i PWr (cały skład rady).

67 Statuty m.in.: PŁ, PŚ, UG, UKW, UŁ.

wybory są przeprowadzane wśród pracowników ze stopniem doktora⁶⁸. Obecność tej drugiej grupy naukowców została różnie potraktowana w poszczególnych uczelniach – od nieobecności w niektórych radach⁶⁹, poprzez symboliczną, 10-procentową reprezentację, dookreślaną wzmiankowanym już kryterium wyróżniających wyników naukowych⁷⁰, po zagwarantowanie osobom ze stopniem doktora minimum 30% reprezentacji i wprowadzenie zasady ich wyboru⁷¹. Argument, który miał wpływ na odrzucenie w części statutów propozycji dotyczącej wprowadzenia osób jedynie ze stopniem doktora do obsady rad dyscyplin lub rad naukowych instytutów, sprowadzał się do tezy, że prawdopodobnie⁷² nie będą one pełnoprawnymi członkami rad, ponieważ nie przysługuje im prawo głosu w postępowaniach o nadanie stopnia lub tytułu naukowego. Kontrargumentem było wskazanie na inne uprawnienia rad, niewymagające dodatkowych warunków głosowania, a także na wartość zróżnicowanej pokoleniowo i pod względem doświadczenia reprezentacji dyscypliny w gremiach decydujących o kierunku jej rozwoju. Przywołany spór obrazuje różnorodność koncepcji zarówno co do funkcji pełnionej przez rady, jak i co do form zarządzania badaniami w uczelni.

W przypadku niewielkiej liczby osób zaangażowanych w prace rad dyscyplin czytelniej przedstawia się ich odpowiedzialność za powierzone im zadania. Szerokie grono rozprasza to zobowiązanie, choć równocześnie może kształtować poczucie sprawczości, jeżeli rada jest aktywna. Dominacja lub wyłączność w radzie osób z tytułem profesora lub na stanowisku profesora uczelni może powodować ryzyko odtworzenia struktury rady wydziału, która nie zawsze efektywnie zarządzała organizacją działalności naukowej. Nieobojętne jest także umocowanie przewodniczącego rady i związane z jednym z wariantów organizacyjnych „unie personalne”, powierzające tę

68 M.in. Statut UMK.

69 Statut UJ.

70 Statuty: UWM, UAM.

71 W statutach poszczególnych uczelni proporcje te przedstawiały się następująco: 10% UG, 25% UMK, 30% UW.

72 Postanowienia ustawy w tej materii są podatne na niejednolitą wykładnię, w tym także tę, która uprawnia osoby ze stopniem doktora do głosowania.

funkcję dyrektorowi instytutu lub dziekanowi⁷³. Rozdzielenie tych stanowisk, z jednoczesnym przypisaniem im odpowiedzialności za jakość naukową dyscypliny⁷⁴, nie zawsze jest przeprowadzane konsekwentnie.

Istotną częścią składową nowej organizacji działalności naukowej mają się stać zasady kształtowania polityki kadrowej. Jej przewodnim celem jest odejście od określania potrzeb i podejmowania działań uwzględniających punkt widzenia najmniejszych jednostek: katedr, zakładów i pracowni, oraz automatycznego obsadzania w tych strukturach wolnych etatów lub ich zmiany w związku z awansem naukowym pracownika. Pozyskiwanie i motywowanie badaczy o wysokich kwalifikacjach ma silniej łączyć się ze strategią uczelni.

Nowe statuty różnorodnie odniosły się do tego przedsięwzięcia. W niektórych, w ślad za innymi rozwiązaniami ustawowymi, scentralizowano proces decyzyjny na poziomie uczelni. W kompetencji rektora pozostawiono udzielanie zgody na organizację konkursów na nowe stanowiska. Brakuje natomiast wskazania, skąd pochodzi wiedza o celowości konkretnej rekrutacji i jej kryteriach. W drugim wariantcie udział w naborze nowych naukowców mają również inne podmioty, w tym m.in. rady dyscyplin. Warte podkreślenia jest, widoczne z poziomu statutu, powołanie w jednej z uczelni – w Uniwersytecie Śląskim – specjalistycznej, ogólnouczelnianej komórki do pozyskiwania i analizowania danych na potrzeby rekrutacji. W jej skład wchodzi specjalista z działu HR oraz, wskazani przez rektora, nauczyciele akademicy⁷⁵. Indywidualne konkursy są natomiast przeprowadzane na poziomie jednostki organizacyjnej, do której będzie przynależeć nowy pracownik.

W niektórych uczelniach zdecydowano o „rozhermetyzowaniu” składów komisji konkursowych, wprowadzając zasadę obecności w takim gremium przedstawiciela tej samej dyscypliny, którą reprezentują kandydaci, lecz zatrudnionego w innym ośrodku naukowym, lub przedstawiciela macierzystej uczelni będącego reprezentantem innej dyscypliny⁷⁶. Akcentowana jest też zasada uwzględniania w po-

73 Statut UMCS.

74 Statut UKSW.

75 Komisja ds. kadr.

76 Statuty: UMK i UJK.

stępowaniach konkursowych pro jakościowych kryteriów naukowych, niezależnie od wymagań ustawowych i innych postanowień statutowych, np. kwalifikujących do objęcia stanowiska⁷⁷. Uczelnie wyodrębniające jednostki badawcze decydowały się także czasem na obsadę ich kierownictwa w drodze konkursu.

W zarządzaniu działalnością naukową ważna rola przypada również organizacji procedury ocen okresowych. W tym zakresie pomocne mają być nowe, częściowo powiązane z oceną parametryczną (choć nie tożsame) kryteria. Ma to nadać ocenie obiektywny, wymierny charakter, tak by procedura oceny weryfikowała nie tylko jakość pracy naukowej, lecz także zasadność zatrudnienia oraz przeprowadzenia konkursu i wyboru jego kryteriów. Oznacza to celowość opracowania kryteriów oceny z uwzględnieniem strategii uczelni i zaangażowania do tego zadania rad dyscyplin lub rad naukowych instytutu.

⁷⁷ Takie rozwiązanie przewiduje Statut AGH.

Krzysztof Wasielewski
(Uniwersytet Mikołaja Kopernika)

Ryszard Koziołek
(Uniwersytet Śląski)

8. NA MARGINESIE NAUKI, CZYLI ZARZĄDZANIE KSZTAŁCENIEM STUDENTÓW W NOWYCH STATUTACH UCZELNI

Wprowadzenie

Główne ostrze reformy szkolnictwa wyższego i nauki z 2018 roku bez wątpienia było skierowane na naukę i badania naukowe. Wynikało to z wprost artykułowanych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego celów (m.in. podkreślanie konieczności podniesienia jakości badań naukowych czy zwiększenia umiędzynarodowienia i widzialności polskiej nauki na świecie, stworzenia uczelni badawczych), z potocznej nazwy samego dokumentu – „Konstytucja dla nauki”, a także z publicznych dyskusji na temat tej reformy skoncentrowanych głównie wokół systemu oceny jednostek naukowych i pracowników, procedur nadawania stopni naukowych oraz punktacji listy czasopism i wydawnictw naukowych¹. Jakkolwiek jednym z tematów ogólnopolskich debat środowiska akademickiego organizowanych przez MNiSW w ramach projektu Narodowego Kongresu Nauki było kształcenie, to pozostałe panele dyskusyjne oraz konferencje Kongresu poświęcono kwestiom nauki, jej jakości, sposobom finansowania badań naukowych czy zarządzania uczelnią, wskazując

1 E. Kulczycki, *Punktoza jako strategia w grze parametrycznej w Polsce*, „Nauka i Szkolnictwo Wyższe” 2017, nr 1 (49); idem, *Procedury ewaluacji jednostek podstawowych i instytucji* (Seria Raportów Centrum Studiów nad Polityką Publiczną UAM, No. 7), Centrum Studiów nad Polityką Publiczną UAM, Poznań 2019.

zalecany kierunek zmian i stosowne rozłożenie akcentów między nauką a kształceniem studentów i ich sprawami. Opinii tej nie zmienia wprowadzenie w preambule do Ustawy zapisu najpierw o przekazywaniu wiedzy, a następnie o dostrzeganiu fundamentalnej roli nauki: „Uznając, że dążenie do poznania prawdy i przekazywanie wiedzy z pokolenia na pokolenie jest szczególnie szlachetną działalnością człowieka, oraz dostrzegając fundamentalną rolę nauki w tworzeniu cywilizacji, określa się zasady funkcjonowania szkolnictwa wyższego oraz prowadzenia działalności naukowej w oparciu o następujące pryncypia”. Ogólny kierunek zmian i rozłożenie akcentów już na etapie prac nad Ustawą 2.0 dobitnie wyraził jeden z zespołów przygotowujących propozycję projektu reformy, pisząc, że: „Sprawdzanie argumentów na rzecz reform do poprawienia losu studentów polskich uczelni już dziś nie wystarcza: zakładamy, że poziom kształcenia w trybie stacjonarnym w olbrzymiej większości publicznych uczelni nie wymaga dzisiaj poważniejszych systemowych interwencji na poziomie centralnym”². Spoglądając jednak na najważniejsze światowe uczelnie, należy zauważyć, że kształcenie studentów wciąż pozostaje ich fundamentalną (obok badań) funkcją.

Jak każda reforma, tak i ta niosła za sobą określone kontrowersje, problemy, nadzieje i wyzwania. Bez wątpienia dawała również możliwość wprowadzenia przez wyższe uczelnie wielu nowych rozwiązań. Możliwość ta wynikała przede wszystkim z konieczności uchwalenia nowych statutów. W ramach wsparcia w tym aspekcie ministerstwo „zapropomowało” wyższym uczelniom modelowy statut³, który był swego rodzaju drogowskazem wyznaczającym kierunek zalecanych zmian. Kształceniu studentów poświęcono w nim osobny minirozdział liczący cztery strony. W opracowaniu tym autorzy szczególny nacisk położyli na kilka obszarów:

1. Powiązanie kształcenia z kategorią naukową uczelni, za czym stoi „zobowiązanie uczelni do prowadzenia kształcenia akademickie-

2 D. Antonowicz, J. Brdulak, M. Hulicka, T. Jędrzejewski, R. Kowalski, E. Kulczycki, K. Szadkowski, A. Szot, J. Wolszczak-Derlacz, M. Kwiek, *Reformować? Nie reformować? Szerszy kontekst zmian w szkolnictwie wyższym*, „Nauka” 2016, nr 4, s. 10.

3 D. Antonowicz, J. Kosowski, R. Koziółek, A. Machnikowska, M. Miłosz, T. Pietrzykowski, A. Szot, *Statut 2.0. Koncepcja porządku ustrojowego akademickiej uczelni publicznej*, <http://statut20.umk.pl/wp-content/uploads/2019/01/Statut.pdf>.

go na najwyższym poziomie w oparciu o wyniki realizowanych badań naukowych”⁴;

2. Zmiany w obszarze akredytacji uczelni dokonywanej przez Polską Komisję Akredytacyjną – wprowadzenie nowej oceny jakości kształcenia, obok oceny programowej pojawiła się również ocena kompleksowa, a skala ocen została zawężona do pozytywnej lub negatywnej⁵;
3. Możliwość nowej organizacji procesu kształcenia, co wynika z przeniesienia na rektora i/lub senat odpowiedzialności za kształcenie studentów; powstanie nowych rozwiązań dających studentom możliwość kształcenia modułowego czy międzydziedzinowego⁶;
4. Możliwość powołania w uczelni koordynatora kierunku wspieranego przez kierunkową komisję ds. jakości, mających za zadanie wsparcie merytoryczne i organizacyjne kierownika jednostki prowadzącej kształcenie⁷.

Wprowadzaniu zmian w statutach zdawały się sprzyjać także okoliczności zewnętrzne: głęboki niż demograficzny, presja umiędzynarodowienia nauki i studiów, zwiększająca się konkurencja między uczelniami, stale obecna silna presja rynku pracy, konieczność uelastycznienia procesu dydaktycznego wynikająca z łączenia przez studentów nauki z pracą zawodową czy wzrost znaczenia nowych technologii w procesie kształcenia. Przeciwno zmianom zdawały się świadczyć akademicka tradycja, konformizm instytucji biurokratycznych, sztywne „pensum dydaktyczne” oraz konserwatyzm części kadry wyższych uczelni.

Celem niniejszego rozdziału jest analiza rozwiązań prawnych w obszarze kształcenia zawartych w Ustawie 2.0 oraz ich implementacji w nowo uchwalonych statutach 23 badanych wyższych uczelni akademickich w Polsce. Autorzy próbują odpowiedzieć na pytania: Czy uczelnie skorzystały z nowych możliwości i rozwiązań, jakie dała nowa ustawa? Czy w statutach znalazły się rozwiązania dotyczące kształcenia, które odpowiadałyby współczesnym wyzwaniom i po-

4 Ibidem, s. 48.

5 Ibidem, s. 48–49.

6 Ibidem, s. 49–50.

7 Ibidem, s. 50–51.

trzebom? Czy w procesie zmian polskich uczelni zwyciężyło myślenie o wprowadzaniu innowacji, czy zachowaniu konserwatywnego *status quo*?

Zasadnicze kierunki zmian w obszarze kształcenia studentów w Ustawie 2.0

Zasadniczą zmianą, którą wprowadza Ustawa 2.0 (w porównaniu z poprzednią ustawą) jest uwypuklenie jakości również w obszarze kształcenia. Jak zauważyli Ewa Chmielecka i Andrzej Żurawski, pojęcie jakości kształcenia pojawia się w nowej Ustawie 2.0 kilkakrotnie częściej aniżeli w poprzednich⁸. Już w art. 2 (Dział 1: Przepisy ogólne) tej Ustawy czytamy, że „Misją systemu szkolnictwa wyższego i nauki jest prowadzenie najwyższej jakości kształcenia oraz działalności naukowej, kształtowanie postaw obywatelskich, a także uczestnictwo w rozwoju społecznym oraz tworzeniu gospodarki opartej na innowacjach”. Jakkolwiek dostrzegalny jest rozdźwięk między przepisami ustawowymi a choćby dokumentami unijnymi (nie mówiąc o praktyce życia codziennego) dotyczącymi szkolnictwa wyższego, w których zwraca się również uwagę na takie elementy, jak: kształcenie dostosowane do potrzeb rynku pracy czy budowa społeczeństwa wiedzy, to jednak w Ustawie 2.0 wiele się mówi o jakości i standardach kształcenia.

Pierwsze przepisy dotyczące jakości kształcenia można odnaleźć w ustawie z 2005 roku. Odnosiły się one przede wszystkim do określonych warunków brzegowych dla rozmaitych aspektów kształcenia (m.in. centralne listy kierunków studiów, minimalne standardy programowe czy minima kadrowe), których spełnienie uprawniało do uruchomienia kierunków studiów⁹. W 2011 roku Rozporządzenie o Krajowych Ramach Kwalifikacji wprowadziło system efektów kształcenia. W zamierzeniu twórców miał on uregulować nadmierną swobodę w tworzeniu przez uczelnie programów studiów, jednak

8 E. Chmielecka, A. Żurawski, *Ilość i jakość – ścieżki zapewnienia jakości kształcenia w szkolnictwie wyższym*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Transformacja akademickiego szkolnictwa wyższego w Polsce w okresie 30-lecia 1989–2019*, KRASP, Warszawa 2019, s. 158.

9 Ibidem, s. 147–148.

równocześnie doprowadził do daleko idącej biurokratyzacji procedur i fasadowości wielu przepisów. Faktyczna jakość kształcenia pozostała gdzieś na uboczu tych zmian. W Ustawie 2.0 główne obszary (r)ewolucji pro jakościowej są związane przede wszystkim ze zmniejszeniem zakresu ingerencji ustawodawcy w sprawy wewnętrzne uczelni, zwiększeniem roli statutów uczelni, większym znaczeniem procesu ewaluacji (zwłaszcza tej wewnątrzuczelnianej) i wprowadzeniem przepisu o systemie zarządzania jakością, zwiększeniem podmiotowości studentów i organizacji studenckich, zwiększeniem znaczenia komunikacji uczelni ze studentami za pośrednictwem systemów informatycznych czy podkreśleniem większego znaczenia wymiany studenckiej dla jakości kształcenia¹⁰.

Wspomniane zmiany wydają się konsekwencją bardziej uniwersalnych procesów zachodzących w polskiej nauce i szkolnictwie wyższym. Po pierwsze, są efektem postępującej profesjonalizacji zarządzania uczelniami, której kierunkiem docelowym są mechanizmy wypracowane w ramach koncepcji *new public management*. Znajdują się wśród nich m.in. nastawienie na wynik ewaluacyjny uczelni (pozycja w rankingu), mierzalność osiągnięć naukowych kadry akademickiej (punktoza) oraz efektywności pracy administracji, konkurencyjność względem innych uczelni (również w wymiarze globalnym), nastawienie na poprawę jakości kształcenia i obsługi studentów, silniejsze powiązanie uczelni z interesariuszami zewnętrznymi, próby uelastycznienia procedur wewnętrznych czy wprowadzania bardziej przejrzystych zasad finansowania nauki i szkolnictwa wyższego¹¹. Dla poprawy jakości kształcenia niezwykle istotne znaczenie mają dwa czynniki: nacisk na silniejsze (aniżeli w poprzedniej ustawie)

10 *Przewodnik po systemie szkolnictwa wyższego i nauki*, cz. 1, MNiSW, Warszawa 2019, s. 112–113; T. Szapiro, *Studia, studenci i wewnętrzna ocena jakości kształcenia*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Transformacja akademickiego szkolnictwa wyższego w Polsce w okresie 30-lecia 1989–2019*, KRASP, Warszawa 2019, s. 135; J. Woźnicki, *Sto lat działalności ustawodawczej w szkolnictwie wyższym w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem okresu trzydziestolecia transformacji*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Transformacja akademickiego szkolnictwa wyższego w Polsce w okresie 30-lecia 1989–2019*, KRASP, Warszawa 2019, s. 30–31.

11 K. Czarnecki, *Nowe zarządzanie publiczne a reforma szkolnictwa wyższego w Polsce*, „Praktyka Teoretyczna” 2013, nr 1 (7), http://www.praktykateoretyczna.pl/PT_nr7_2013_NOU/08.Czarnecki.pdf.

powiązanie doskonałości naukowej z jakością kształcenia oraz zmianą sposobu naliczania składnika studenckiego w subwencji środków przekazywanych co roku uczelniom poprzez wprowadzenie współczynnika SSR (Student Staff Ratio). Określa on optymalną (zdaniem ustawodawcy) proporcję liczby studentów do liczby nauczycieli akademickich w danej uczelni. Uczelnie, których wskaźnik SSR mieści się w przedziałach wskazanych przez MNiSW jako projakościowe, uzyskują wyższe finansowanie, a uczelnie, które nie spełniają tego wymogu, uzyskują niższe finansowanie. Takie rozwiązanie wydaje się konsekwencją zdefiniowania umasowienia jako największego problemu polskiego szkolnictwa wyższego w minionych trzech dekadach, który pośrednio odpowiada za szereg patologii w jego obrębie, m.in. komercjalizację szkolnictwa wyższego i oferty edukacyjnej, wzrost studiów płatnych, wieloletowość i spadek jakości kształcenia.

Powiązanie finansowania uczelni z jakością kształcenia poprzez współczynnik liczby studentów przypadający na jednego nauczyciela akademickiego jest kontrowersyjne. Umasowienie to już przeszłość, a polskie szkolnictwo wyższe znalazło się pod wpływem głębokiego niżu demograficznego, który wyraźnie wpływa nie tylko na wielkość zbiorowości studentów, ale także na proces kształcenia na większości kierunków studiów, głównie poprzez znaczące obniżenie progów selekcyjnych w dostępie młodzieży do studiów dziennych lub ich całkowite zniesienie (efekt zmniejszenia się liczby maturzystów). Brak też mocnych, merytorycznych przesłanek, które miałyby świadczyć o tym, że nowy system finansowania – bez głębokich zmian w kulturze organizacyjnej uczelni i postawach samej kadry akademickiej – miałby zmienić proces kształcenia na bardziej projakościowy. Innym przykładem wpisującym się w tę zmianę jest program „Inicjatywa doskonałości – uczelnia badawcza”, który finansowo premiuje uczelnie dbające o wysokie standardy naukowe, a także przedsięwzięcie „Dydaktyczna inicjatywa doskonałości”, zakładające analogiczne działania wspierające kształcenie w szkołach sprofilowanych zawodowo (art. 365 Ustawy).

Ponadto w Ustawie można dostrzec pewną ewolucję myślenia o studencie. Ewolucja ta przebiega od postrzegania studenta jako członka wspólnoty akademickiej z zakorzenioną w tradycji akademickiej relacją uczeń–mistrz, poprzez postrzeganie studenta jako

konsumenta oferty akademickiej (klienta wyższej uczelni i zarazem adresata jej produktu) charakterystyczne w okresie umasowienia kształcenia w szkołach wyższych (pierwsze dwie dekady po transformacji ustrojowej), do postrzegania studenta jako prosumenta, będącego posiadaczem określonych praw w zakresie zapewnianiu mu permanentnej poprawy jakości kształcenia (typ docelowy). W przepisach Ustawy można dostrzec elementy sugerujące właśnie taki kierunek zmian. Przede wszystkim dotyczą one pozycji studenta w uczelni i ustawowo zagwarantowanych określonych praw (rozdział 3 Ustawy), a także stworzenia systemu zarządzania jakością.

Nowe rozwiązania w obszarze kształcenia studentów w Ustawie 2.0

Procedury ewaluacyjne

Kluczowym elementem z perspektywy jakości kształcenia jest zapisany ustawowo proces ewaluacji. W uproszczeniu ma on dwa poziomy:

1. Wewnętrzny – dokonywany przez uczelniany system zapewnienia jakości, którego elementem jest m.in. ankietyzacja zajęć przez studentów oraz Jednolity System Antyplagiatowy (jakkolwiek zewnętrzny, to wykorzystywany podczas wewnętrznej ewaluacji). Bez wątpienia rola wewnętrznych procedur ewaluacyjnych systematycznie się zwiększa, co wynika z faktu upodmiotowienia uczelni w tym zakresie. Jednak o ich efektywności decydują szczegółowe przepisy w statutach uczelni oraz praktyka ich realizacji, na którą składa się społeczna odpowiedzialność uczelni, świadomość pracowników dotycząca wagi jakości kształcenia oraz świadomość studentów co do możliwości i znaczenia oceny zajęć oraz innych form wyrażania opinii o kształceniu;
2. Zewnętrzny – dokonywany przez Polską Komisję Akredytacyjną. Ten typ ewaluacji formalnie funkcjonuje od 2002 roku (początkowo jako Państwowa Komisja Akredytacyjna). Miała ona charakter krajowej, obowiązkowej akredytacji dla wszystkich programów studiów i uczelni (akredytacja kierunku lub instytucji). Ustawa 2.0 wprowadziła nową ocenę jakości kształcenia. Obok oceny programowej (cykliczna ocena jakości kształcenia na kierunku studiów) pojawiła się również ocena kompleksowa

(ocena działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia w uczelni), a skala ocen została zawężona do pozytywnej lub negatywnej. Ocena negatywna jakości kształcenia powoduje zaprzestanie prowadzenia ocenionych studiów (art. 242 i 243). Ogólnie rzecz ujmując, PKA ma w nowej Ustawie właściwie takie same cele i zadania jak w poprzedniej. Wydaje się, że ustawowe umocowanie zewnętrznych systemów jakości zapewnia minimum standardów i zawęża zakres potencjalnych patologii w tym obszarze. Z drugiej jednak strony można mieć wątpliwości, czy konieczność poddania się raz na jakiś czas akredytacji nie wiązała się i nie będzie się nadal wiązać jedynie z jednorazowym wzmożeniem. Tym samym z fasadowością realizowanych działań.

Prowadzenie studiów i innych form kształcenia

Zgodnie z nowymi regulacjami zawartymi w Ustawie 2.0 możliwość prowadzenia kształcenia na określonym kierunku studiów jest przypisana do uczelni, które prowadzą kształcenie w dziedzinach i dyscyplinach. Uczelnia przyporządkowuje kierunek do co najmniej jednej dyscypliny, a w przypadku ich większej liczby wskazuje dyscyplinę wiodącą (nowe określenie), która obejmuje ponad połowę efektów uczenia się. Prowadzenie studiów według Ustawy 2.0 w znacznym stopniu jest uzależnione od posiadanej przez uczelnię kategorii naukowej. Uczelnie posiadające najwyższe kategorie naukowe (A+, A i częściowo B+) nie wymagają pozwolenia na utworzenie studiów. Podobnie jest w przypadku nowo wprowadzonych indywidualnych studiów międzydziedzinowych powstałych w miejsce indywidualnych studiów międzyobszarowych. Studia tego typu mogą obecnie prowadzić jedynie uczelnie z kategorią naukową A+ albo A w co najmniej czterech dyscyplinach zawierających się w co najmniej dwóch dziedzinach. Zmiany te niestety znacząco ograniczyły możliwość tworzenia studiów wyłamujących się wszelkim klasyfikacjom opartych na kilku różnych kierunkach. W związku z powyższymi regulacjami jedną z istotnych spraw okazał się ład organizacyjny uczelni (kształt struktury zapisany w statutach), który może determinować formy i kierunki kształcenia. Nowa ustawa dała możliwości uporządkowania tych kwestii (np. połączenia różnych jednostek i kierunków

studiów w ramach jednej jednostki organizacyjnej). Kluczowy jest w tym obszarze przepis, w myśl którego uczelnia, która utworzyła studia na określonym kierunku, poziomie i profilu (albo uzyskała pozwolenie na ich utworzenie), nie może utworzyć ani ubiegać się o pozwolenie na utworzenie studiów na kierunku, poziomie i profilu o tej samej nazwie lub których programy określają takie same efekty uczenia się, przyporządkowane do tej samej dyscypliny. Stąd znaczenie kształtu struktury uczelni i alokacji w jej nowej formie podobnych kierunków studiów.

Ustawa daje również możliwość współtworzenia studiów z innymi uczelniami lub jednostkami badawczymi oraz kształcenia na studiach dualnych o profilu praktycznym współprowadzonych z pracodawcą. Generalnie Ustawa 2.0 kładzie duży nacisk na kształcenie zawodowe oraz na powiązanie kształcenia akademickiego z rynkiem pracy. Ważnym tego elementem było poszerzenie listy kierunków, których ukończenie jest konieczne do wykonywania określonych zawodów, oraz wskazanie, że program studiów musi spełniać wymagania określone standardem kształcenia. W odniesieniu do nauczycieli akademickich zlikwidowano instytucję minimum kadrowego i uproszczono zakres wymagań stawianych przed prowadzącymi zajęcia. Teoretycznie zrównano status pracowników naukowych (naukowo-badawczych) ze statusem pracowników dydaktycznych. Praktyka akademicka wskazuje jednak na utrzymanie społecznych dystansów pomiędzy obiema grupami pracowników, a nawet na proces marginalizacji pracowników dydaktycznych. Paradoksem jest, że pracownicy dydaktyczni zazwyczaj są wykluczeni z uczelnianych ciał kolegialnych (np. rad dyscyplin), które współdecydują o kształcie dydaktyki.

Przepisy Ustawy 2.0 wprowadziły również program studiów, który zastąpił dotychczas funkcjonujący program kształcenia, i określiły warunki, jakie musi on spełnić. Program studiów precyzuje obecnie efekty uczenia się, opis procesu, który do nich prowadzi, oraz liczbę punktów ECTS przypisanych poszczególnym modułom. W tym obszarze uregulowano także ramy czasowe roku akademickiego oraz zwiększono dwukrotnie wymagany wymiar praktyk zawodowych na profilu praktycznym (na studiach pierwszego stopnia i jednolitych studiach magisterskich). Poszerzono też listy kierunków prowadzo-

nych obligatoryjnie albo fakultatywnie jako jednolite studia magisterskie, a także zaktualizowano i uproszczono charakterystyki studiów zgodnie z drugim stopniem Polskiej Ramy Kwalifikacji. Warto jeszcze zauważyć, że zrezygnowano z formalnej decyzji o przyjęciu na studia, co z perspektywy zarówno uczelni, jak i studenta jest dość rewolucyjnym rozwiązaniem. Obecnie przyjęcie na studia to wpis na listę studentów (art. 72 Ustawy), a nie – jak było do tej pory – na podstawie decyzji administracyjnej. Jedynie odmowa przyjęcia na studia jest wysyłana w formie decyzji. Ustawa 2.0 usankcjonowała jedynie możliwość potwierdzania efektów uczenia się poza systemem studiów osobom ubiegającym się o przyjęcie na studia.

Pewne zmiany zaszły również w obszarze kształcenia podyplomowego. Obecnie to senat ustala programy tych studiów, a formalna procedura tworzenia jest podobna do procedury stosowanej w przypadku studiów dziennych. Z kolei program określa efekty uczenia się dla kwalifikacji cząstkowych uwzględniające charakterystyki drugiego stopnia PRK na poziomie 6, 7 albo 8 PRK, a uczestnikiem studiów może być osoba, która ukończyła co najmniej studia pierwszego stopnia¹². Większe zmiany nie nastąpiły w odniesieniu do innych form kształcenia (kursy, szkolenia itp.). Podobnie rzecz się ma z rozwiązaniami dotyczącymi nietradycyjnych form kształcenia (np. seniorów, powracających na studia czy pracujących), istotnych zwłaszcza w kontekście wyzwań społeczno-demograficznych: edukacji przez całe życie, starzenia się społeczeństwa, współistniejącej z kształceniem aktywności zawodowej studentów, nieterminowości kończenia studiów itp. Ustawodawca albo nie dostrzegł konieczności stosownych korekt, albo jego intencją było pozostawienie rozwiązania tych problemów w gestii uczelni¹³. Ustawa wprowadziła również kształcenie specjalistyczne, które może być prowadzone wyłącznie przez uczelnię zawodową. Trwa ono co najmniej trzy semestry i umożliwia uzyskanie kwalifikacji pełnej na poziomie 5 PRK.

Warto także zauważyć, że większość uprawnień związanych z kształceniem została przeniesiona z poziomu wydziału na poziom senatu i rektora uczelni. Są wśród nich: kwestie rekrutacyjne, ustala-

12 Zob. *Przewodnik...*, s. 169.

13 Zob. m.in. *ibidem*, s. 141–170.

nie programów wszystkich typów studiów (zazwyczaj po zasięgnięciu opinii samorządu studentów) czy określanie sposobu potwierdzania efektów uczenia się. Jednak te kluczowe uprawnienia – dotyczące rozwoju uczelni – uległy dalszej centralizacji. Wynikające z nich decyzje podejmuje rektor samodzielnie (np. tworzenie studiów na określonym kierunku, poziomie i profilu) lub po zasięgnięciu opinii kierowników jednostek (np. likwidacja kierunku studiów).

Sprawy studenckie

Najważniejszą zmianą wprowadzoną przez Ustawę 2.0 dotyczącą studentów jest zagwarantowanie im określonych praw, a tym samym wzmocnienie ich pozycji w uczelni w stosunku do całej instytucji. Przepisy nowej ustawy wprost gwarantują każdemu studentowi prawo do przenoszenia i uznawania punktów ECTS; odbywania studiów według indywidualnej organizacji studiów; usprawiedliwiania nieobecności na zajęciach, urlopów od zajęć oraz urlopów od zajęć z możliwością przystąpienia do weryfikacji uzyskanych efektów uczenia się określonych w programie studiów; zmiany kierunku studiów; przeniesienia na studia stacjonarne albo niestacjonarne; przystąpienia do egzaminu komisyjnego przy udziale wskazanego przez niego obserwatora; powtarzania określonych zajęć z powodu niezadowolających wyników w nauce. Do tej pory kwestie te były regulowane jedynie na poziomie uczelnianego regulaminu studiów. Obecnie statut uczelni i/bądź regulamin studiów może ten wachlarz praw rozszerzyć o dodatkowe przepisy. Ważną zmianą jest również rozszerzenie katalogu przesłanek uprawniających do skreślenia z listy studentów osoby, która nie bierze udziału w obowiązkowych zajęciach. Przepis ten daje uczelni ważny instrument radzenia sobie z tzw. martwymi duszami, czyli studentami rezygnującymi ze studiów w trakcie semestru bądź tymi, którzy podejmują studia jedynie dla studenckich przywilejów. Ustawa 2.0 zwiększyła także wsparcie dla studentek w ciąży oraz studentów rodziców. Obecnie uczelnia nie ma prawa odmówić im odbywania studiów na określonym kierunku i poziomie, według indywidualnej organizacji studiów do czasu ich ukończenia (w przypadku studiów stacjonarnych), jak również urlopu od zajęć (studentce w ciąży – na okres do dnia urodzenia dziecka, studentowi będącemu

mu rodzicem – na okres do jednego roku). Regulamin studiów może te prawa jedynie rozszerzyć. Ustawa uelastyczniła również niektóre kwestie związane z pracą dyplomową. Przede wszystkim zrezygnowano ze wskazywania, jaką formę powinna mieć praca dyplomowa, a uczelni dano możliwość rezygnacji z obowiązku jej przygotowywania w przypadku studiów pierwszego stopnia. Z kolei recenzje pracy dyplomowej stały się co do zasady jawne¹⁴.

Wydaje się, że studenci „nie stracili”, a raczej zyskali na reformie. Bilans ich potencjalnych korzyści zależy jednak od konkretnych przepisów w statutach uczelni (oraz regulaminach studiów). Podobnie rzecz się ma z kształceniem. Ustawa 2.0 podnosi je teoretycznie nieco wyżej w hierarchii trzech misji uczelni. Czy jednak uczelnie były gotowe na ewentualne zmiany zrównujące kształcenie z nauką? Czy zmieniły swoje statuty, aby nadażyć za współczesnymi wyzwaniami w obszarze kształcenia? Czy dydaktyka przestała być (w końcu) traktowana po macoszemu?

Obecność obszaru kształcenia i jego jakości w nowych statutach uczelni

Objętość i struktura nowych statutów jest mocno zróżnicowana. Zależy od typu uczelni, przyjętego kształtu tego dokumentu czy szczegółowości zawartych w nim zapisów. Warto nadmienić, że najdłuższe spośród nich liczą powyżej 100 stron (USz – 123 strony, UKSW – 119 stron, URz – 113 stron), a najskromniejsze mniej niż 50 stron (UWM – 32 strony, UO – 39 stron, PŚ – 45 stron, UKW – 45 stron, AGH – 46 stron, GUMed – 47 stron). Ich objętość zazwyczaj skutkuje określonymi rozwiązaniami dotyczącymi samej treści i form zapisu. Nie inaczej jest w przypadku obszaru kształcenia, zwłaszcza że część regulacji jest zapisana w konkretnych rozporządzeniach bądź bezpośrednio w regulaminach studiów, które w tym miejscu nie są poddane analizie.

Ustawa 2.0 nie odebrała uczelniom autonomii w zakresie tworzenia i prowadzenia kształcenia. Widać to w nowo uchwalonych statutach. Niektóre uczelnie wykorzystały tę autonomię do wprowadze-

¹⁴ *Przewodnik...*, s. 112–117, 157–160.

nia znacznych zmian, które mają umocowanie statutowe. Inne dały możliwość kształtowania polityki dydaktycznej uczelni drogą rozporządzeń rektora bądź uchwał senatu, nie wpisując do swoich statutów konkretnych rozwiązań. Są też takie uczelnie, które uznały, że nie ma potrzeby wprowadzania większych zmian w organizacji kształcenia i tym samym stosownych przepisów w statutach.

Przedmiotem poniższej analizy są przepisy konkretnych statutów uczelni. Nie są tu przywoływane inne rozwiązania, które statut zazwyczaj uzupełniają, np. rozporządzenia rektora, uchwały senatu czy regulaminy studiów. Wynika to z założenia, że najważniejsze są przepisy statutowe, dają one bowiem konkretne umocowanie prawne jako efekt pewnego konsensusu w obrębie uczelni. Mają więc określoną, zazwyczaj mocną legitymację środowiskową.

Prowadzenie studiów i innych form kształcenia, kompetencje organów statutowych oraz ciała doradcze

Kształcenie stanowi immanentny element funkcjonowania wyższych uczelni. Teoretycznie – obok badań naukowych – jest najważniejszym składnikiem misji każdej uczelni i tak też zostało ulokowane wśród ich zadań ustawowych. Jednak jako najważniejsze (wymieniane samodzielnie lub *ex aequo* z badaniami naukowymi na pierwszym miejscu) zadanie uczelni, kluczowy element swojej misji wymienia je enumeratywnie 12 spośród 23 analizowanych uczelni (AGH, GUMed, UG, UJ, UMK, URz, UKSW, USz, UWM, UW, UZ oraz UwB), na drugim miejscu (za badaniami naukowymi) kształcenie jest wskazywane przez 6 uczelni (PG, PŚ, PW, UAM, UŁ, UŚ), na trzecim miejscu wskazuje je jedna uczelnia – UMCS. Bezpośrednio do Ustawy (nie wymieniając w statutach realizowanych zadań) odwołują się: PW, UO, UW i UJK. Z kolei w Statucie UKW nie ma żadnego przepisu odwołującego się do kwestii realizowanych zadań bądź misji uczelni. Warto dodać, że wszystkie uczelnie mają w swoich statutach dział bądź rozdział poświęcony kształceniu lub studentom.

Przepisy statutowe dotyczące podziału uprawnień w obszarze kształcenia wszystkich analizowanych uczelni właściwie powielają rozwiązania ustawowe w tej kwestii. Po pierwsze, kształcenie studentów na danym kierunku prowadzi uczelnia, a jednostką organizacyjną odpowiedzialną za prowadzenie studiów jest jednost-

ka niższego rzędu (np. wydział, kolegium). *De facto* oznacza to, że odpowiedzialność za politykę kształcenia w uczelni ponoszą rektor i senat. Zgodnie ze wszystkimi statutami w gestii rektora pozostaje przede wszystkim odpowiedzialność za tworzenie studiów na określonym kierunku, poziomie, profilu i w formie oraz sprawowanie nadzoru nad wdrożeniem i doskonaleniem uczelnianego systemu zapewnienia jakości kształcenia (o ile taki istnieje – por. tabela 1). Wśród ważniejszych zadań senatu w obszarze kształcenia znajdziemy zaś: uchwalanie regulaminu studiów; uchwalanie warunków, trybu oraz terminu rozpoczęcia i zakończenia rekrutacji na studia; uchwalanie programów studiów i studiów podyplomowych; określanie sposobu potwierdzania efektów uczenia się. Uczelnie w swoich statutach dość wiernie odzwierciedlają regulacje ustawowe dotyczące kształcenia. Nowo uchwalone statuty umożliwiają zatem kształcenie w postaci indywidualnych studiów międzydziedzinowych, studiów wspólnych, studiów dualnych, studiów podyplomowych oraz studiów we współpracy z innym podmiotem. Zajęcia dydaktyczne mogą być prowadzone również w języku obcym, a także mogą być realizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość. Wykłady we wszystkich uczelniach pozostały otwarte, jedynie w wyjątkowych sytuacjach może ulec to zmianie. Z kolei przyjęcie na studia wyższe następuje poprzez: rekrutację, potwierdzenie efektów uczenia się, przeniesienie z innej uczelni, także zagranicznej, bądź wznowienie studiów.

O ile struktura uprawnień organów statutowych ze względu na ich umocowanie ustawowe jest właściwie zbieżna we wszystkich uczelniach, o tyle ustawodawca dał/pozostawił możliwość wprowadzenia do statutów różnych rozwiązań wspierających decyzje władz w obszarze kształcenia i jego jakości, np. w postaci ciał doradczych i opiniotwórczych, komisji senackich itp. Mogą one w założeniu wypracowywać nowe rozwiązania dydaktyczne i koordynować dotychczasowe, a także harmonizować politykę naukową z dydaktyczną. Generalnie uczelnie możemy podzielić na trzy typy ze względu na obecność (lub jej brak) w przepisach statutowych organów wspierających proces kształcenia oraz dokonane zmiany.

Pierwsza grupa to uczelnie (PŚ, UMCS, UG, UAM, UKW, UŁ, UO, URz, UŚ, UKSW, USz, UW, UZ), które wprowadziły do

swojego statutu nowe, relatywnie silnie umocowane organy, których podstawowym zadaniem ma być troska o proces kształcenia i jego jakość.

Przykład 1: URz. Uczelnia opisała w swoim statucie wiele elementów, których celem jest dbanie o kształcenie i jego jakość. W uczelni funkcjonuje Wewnętrzny System Zapewnienia Jakości Kształcenia, którego zasady organizacji i funkcjonowania określa uchwała senatu. Obowiązuje hierarchiczna struktura organizacyjna, w ramach której kompetencje w obszarze kształcenia są delegowane do odpowiednich zastępców kierowników jednostek. Istnieje umocowana statutowo stała komisja senacka: Komisja ds. Kształcenia. Poza tym powołano Rady Dydaktyczne Kolegiów, do których należy m.in. zapewnienie jakości kształcenia. Innymi ciekawymi rozwiązaniami są: powołanie w Kolegium, w ramach prowadzonych kierunków studiów, zespołów programowych kierunków studiów, do zadań których należy: przygotowywanie projektów programu studiów oraz proponowanie zmian na rzecz jego doskonalenia, kształtowanie odpowiedniego do kierunku studiów profilu absolwenta, z uwzględnieniem zapotrzebowania rynku pracy, rekomendowanie obsady kadrowej kierunku studiów pod kątem zapewnienia właściwej jakości kształcenia, przygotowanie projektu warunków rekrutacji na dany kierunek studiów oraz sporządzanie raportów samooceny na potrzeby wizytacji Polskiej Komisji Akredytacyjnej. Pracami zespołu programowego kierunku powoływany przez rektora kierownik kierunku studiów.

Przykład 2: UMCS. Uniwersytet zdecydował się utworzyć dziedziny kolegia dydaktyczne, które są ciałami opiniodawczo-doradczymi rektora. Do kompetencji tego ciała należą: 1) wspieranie rektora w prowadzeniu polityki rozwoju kształcenia; 2) proponowanie rektorowi zmian w celu doskonalenia uczelnianego systemu zapewnienia jakości kształcenia; 3) opiniowanie wniosków dotyczących utworzenia lub likwidacji kierunków studiów; 4) przedstawianie Uniwersyteckiej Radzie Naukowej propozycji kryteriów oceny dorobku dydaktycznego nauczycieli akademickich.

Przykład 3: UKW. Statut uczelni daje możliwość powoływania jednostek organizacyjnych do obsługi procesu dydaktycznego i zapewniania jakości kształcenia, którymi są kolegia. Do zadań dyrektora kolegium należy: wydawanie decyzji w indywidualnych sprawach

dotyczących studentów, przedkładanie senatowi wniosków w sprawie ustalenia programów studiów, studiów podyplomowych oraz innych form kształcenia, podejmowanie działań na rzecz zapewnienia jakości kształcenia, dokonywanie oceny procesu kształcenia oraz opiniowanie wniosków w sprawie zatrudnienia na stanowisku nauczyciela akademickiego innego niż pracownik badawczy. Przy kolegium działa rada, której skład, zadania i tryb postępowania określa regulamin zatwierdzony przez rektora.

Druga grupa to uczelnie (GUMed, PW, UMK, UWM, UW, UwB), które wprowadziły do swojego statutu znane już rozwiązania instytucjonalne, wspierane przez jedno ciało opiniodawcze, np. komisję ds. kształcenia, radę edukacyjną przy rektorze, bądź na poziomie ogólnym wpisały do nich system zapewnienia jakości kształcenia (SZJK).

Przykład 1: GUMed. Uczelnia ustanowiła jako stałą komisję senacką Komisję Programów Studiów i Jakości Kształcenia.

Przykład 2: UWM. Uczelnia utworzyła Radę Edukacyjną, która jest zespołem opiniawczo-doradczym rektora. Do jej zadań należy: formułowanie opinii w sprawie ewaluacji kierunków i programów studiów, formułowanie rekomendacji dotyczących kierunków i programów studiów, przygotowywanie propozycji projektów programów studiów oraz zmian w tych programach, formułowanie rekomendacji dotyczących organizacji procesu dydaktycznego, zapotrzebowania kadrowego i realizacji polityki dydaktycznej, doradzanie i opiniowanie w sprawach należących do zadań prorektora właściwego ds. kształcenia. W skład Rady Edukacyjnej wchodzi prodziekani właściwi ds. kształcenia i studentów, przedstawiciele rad naukowych dyscyplin oraz dyrektorzy filii.

Trzecia grupa to uczelnie (AGH, PG, UJ), które zapisały w swoich statutach tradycyjne rozwiązania akademickie, pozwalające delegować uprawnienia w obszarze kształcenia odpowiednim zastępcom kierowników jednostek (np. prorektorowi ds. kształcenia, prodziekanowi ds. kształcenia itd.). Do statutów nie wprowadzono rozwiązań powołujących nowe organy bądź inne ciała mające w swoich kompetencjach obszar kształcenia i jego jakości.

Jakość kształcenia w statutach uczelni

Zestawienia częstości używania w statutach określonych terminów wskazują, że termin „jakość” (i jego pochodne) pojawia się z różną częstością w statutach uczelni. Tylko raz pojęcie to występuje w statutach: PG, PŚ oraz UJ, 3 razy w Statucie UO, a zaledwie 5 razy w Statucie UŁ. Z kolei najczęściej z tego pojęcia korzystają w swoich statutach: USz – 22 razy, UKSW – 21 razy oraz UwB i UMK – po 18 razy. Spośród wszystkich uczelni jedynie UMK w Toruniu zdecydował się systemowi zapewnienia jakości kształcenia poświęcić osobny rozdział w swoim statucie. Trzeba mieć na uwadze, że termin ten jest wykorzystywany w statutach w kilku kontekstach: związanych z kształceniem, nauką i badaniami naukowymi czy awansem zawodowym nauczycieli akademickich.

Jakkolwiek poprawa jakości kształcenia miała być istotnym celem przeprowadzonej reformy nauki i szkolnictwa wyższego, to okazało się, że przepisy statutów wyższych uczelni nie zawsze to odzwierciedlają. Uczelnie zastosowały różne rozwiązania statutowe dotyczące mechanizmów i organów, które odpowiadają w uczelniach za jakość kształcenia. Przepisy w statutach odnoszące się do jakości kształcenia cechuje znaczny rozdzźwięk i skrajność – od mocno rozbudowanych i szczegółowych uregulowań spełniających oczekiwania ustawodawcy (zaangażowani innowatorzy), po zignorowanie kwestii jakości kształcenia w statucie (konserwatywni kontestatorzy). Oczywiście określone brzmienie przepisów statutu nie świadczy bezpośrednio o trosce (lub jej braku) o jakość kształcenia. Uczelnie, które mniej o tym piszą w swoich statutach, mogły pozostawić to innym aktom prawnym, a uczelnie, które piszą bardzo dużo, mogą traktować te przepisy jedynie fasadowo. Nie zmienia to jednak faktu podjęcia (lub nie) określonych zmian i decyzji zgodnych z duchem reformy.

Pierwszy typ uczelni (UMCS, UAM, UŚ, UG, URz, UKSW, UW) tworzą tzw. zaangażowani innowatorzy. Uczelnie tego typu podjęły odważne decyzje o stworzeniu i/lub zapisaniu w swoich statutach w miarę spójnego, znacznie rozbudowanego systemu zapewnienia jakości kształcenia (SZJK) wraz z daleko idącymi regulacjami, zazwyczaj z uwzględnieniem nowych organów odpowiedzialnych za jego funkcjonowanie, z jasno zakreślonym podziałem

kompetencji, odpowiedzialności i zadań. Stworzony system często przybierał postać struktury mieszanej (horyzontalno-wertykalnej).

Przykład 1: UKSW. Uczelnia ustanawia uniwersytecki system zapewnienia jakości kształcenia, do którego zadań zalicza: 1) analizę i ocenę stanu jakości kształcenia; 2) formułowanie propozycji doskonalenia jakości kształcenia; 3) weryfikację efektów uczenia się. Nadzór nad systemem sprawuje rektor i to on określa w drodze zarządzenia szczegółowe zasady i tryb funkcjonowania uniwersyteckiego systemu zapewnienia jakości kształcenia. Na niższych szczeblach struktury odpowiedzialność przejmują osoby zajmujące stanowiska kierownicze, a decyzje odnoszące się do tworzenia kierunków studiów i zmian na nich są związane z zasięgnięciem opinii wydziałowych komisji ds. zapewnienia jakości kształcenia. Nowym organem/ogniwem systemu jest kierownik kierunku, który organizuje kształcenie w ramach danego kierunku studiów, w tym odpowiada za zapewnienie jakości kształcenia.

Przykład 2: UW. Zgodnie ze statutem w uniwersytecie działa system zapewnienia jakości kształcenia, w skład którego wchodzi: 1) Uniwersytecka Rada ds. Kształcenia; 2) rady dydaktyczne oraz 3) zespoły działające na rzecz jakości kształcenia utworzone przez rektora. Uniwersytecka Rada ds. Kształcenia zajmuje się koordynacją i monitorowaniem działań strategicznych w zakresie kształcenia oraz czuwaniem nad realizacją bieżącej polityki w zakresie kształcenia, rekrutacji i organizacji studiów w uniwersytecie. Jej zadaniem jest również przygotowanie dla rektora projektu strategii w zakresie kształcenia oraz dbanie o spójność oferty kształcenia i wewnętrzną otwartość uniwersytetu. Uniwersytecka Rada ds. Kształcenia może wykonywać swoje zadania z pomocą zespołów dziedzinowych. Statut UW umożliwia także utworzenie w jednostce organizacyjnej uniwersytetu, która organizuje kształcenie, rad dydaktycznych właściwych dla kierunku lub kierunków studiów. Każdy kierunek studiów jest przyporządkowany jednej radzie dydaktycznej. Rada dydaktyczna zgodnie z rekomendacjami senatu i uchwałami Uniwersyteckiej Rady ds. Kształcenia projektuje i monitoruje proces kształcenia na kierunku lub kierunkach studiów, w szczególności realizuje zadania określone w regulaminie studiów.

Drugi typ uczelni (PW, UKW, UMK, USz, UWM, UWŕ, UZ, UwB) tworzą tzw. bezpieczni innowatorzy. W ich statutach przepisy pro jakościowe mają relatywnie silne umocowanie. Uczelnie zazwyczaj powołują SZJK lub inne, zbieżne organy pełniące jego funkcje. Przepisy statutowe są jednak często mało szczegółowe, nie wskazują na konkretne mechanizmy, procedury bądź organy uczelni odpowiedzialne za określone zadania. Przepis statutowy nierzadko odsyła do rozporządzeń rektora lub uchwał senatu. W uczelniach tego typu SZJK przyjmuje zazwyczaj prostą strukturę hierarchiczną, ze zdublowanymi zadaniami na wszystkich szczeblach struktury uczelni.

Przykład 1: PW. Statut zawiera tylko podstawowe informacje, które odsyłają nas do (potencjalnych?) uchwał i rozporządzeń rektora. Wiemy, że w PW działalność dydaktyczna jest doskonała w ramach systemu zapewnienia jakości kształcenia, który jest zbiorem dobrych praktyk kształcenia i przepisów określających standardy i organizację studiów oraz ich ocenę. System ten odpowiada standardom Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego. System po zaopiniowaniu przez uchwałodawcze organy samorządu studentów i samorządu doktorantów zatwierdza senat na wniosek rektora, do którego zadań należy też sprawowanie nadzoru nad jego wdrożeniem i doskonaleniem.

Przykład 2: UWŕ. Ze statutu uczelni dowiadujemy się, że w uniwersytecie funkcjonuje uczelniany system zapewnienia jakości kształcenia, a jego podstawowe cele, zasady działania i organizację określa senat. Szczegółowe zadania osób i zespołów działających w ramach uczelnianego systemu zapewnienia jakości kształcenia oraz inne sprawy związane z ich funkcjonowaniem ustala rektor. W statucie znajdziemy również ogólne przepisy pośrednio wskazujące na istnienie niższych szczebli SZJK, które określają zadania kierowników jednostek. Do zadań dziekana należy m.in. nadzór nad wydziałowym systemem zapewnienia jakości kształcenia i jego doskonaleniem, do zadań rady wydziału należy m.in. zapewnienie jakości kształcenia, a do zadań dyrektora instytutu m.in. wspieranie systemu zapewnienia jakości kształcenia.

Trzeci typ uczelni (AGH, GUMed, PŚ, UŁ, UO) można określić mianem konformistycznych. Uczelnie te nie zdecydowały się szerzej podjąć tematu jakości kształcenia i słabo, wręcz symbolicznie umo-

cowwały go w swoich statutach. Zapisy o SZJK mają charakter kadłubowy. Brak w statutach szczegółowych przepisów dotyczących struktury tego systemu, jego zadań czy kompetencji zarządzających. W statutach zazwyczaj jesteśmy w stanie odnaleźć jedynie przepis o tym, że system funkcjonuje, z odwołaniem do odpowiedzialności rektora i/lub innych funkcji kierowniczych bądź ciał kolegialnych.

Przykład 1: AGH. Ze statutu uczelni dowiadujemy się niewiele na temat SZJK bądź innych mechanizmów projakościowych. Jedyne informacje w nim zawarte są związane z określeniem kanonu zadań rektora, do których należy m.in. sprawowanie nadzoru nad doskonaleniem uczelnianego systemu zapewnienia jakości kształcenia; senatu, którego rolą jest nadzór i doskonalenie uczelnianego systemu jakości kształcenia, a także kolegium wydziału, które opiniuje wydziałowy system zapewnienia jakości kształcenia. To jedyne informacje na temat jakości kształcenia zawarte w tym statucie.

Przykład 2: UŁ. Przepisy statutu dotyczące jakości kształcenia bądź istnienia lub funkcjonowania SZJK stanowią zaledwie słabo czytelne ramy innych regulacji. Z przepisów statutowych dowiadujemy się, że do zadań rektora należy m.in. nadzór nad wdrożeniem i doskonaleniem uczelnianego systemu zapewnienia jakości kształcenia, a dziekan m.in. koordynuje działalność dydaktyczną na wydziale. Wiemy też, że istnieje rada ds. jakości kształcenia, która pełni funkcję opiniotwórczą dla rektora w sprawach związanych z awansem zawodowym.

Czwarty typ uczelni (PG, UJ) można określić mianem konserwatywnych kontestatorów. Są to uczelnie, które zrezygnowały z przepisów projakościowych w swoich statutach i nie odwołują się w nich do SZJK. Kategoria jakości kształcenia ma zatem bardzo słabe umocowanie w statutach.

Przykład 1: PG. Jedynym przepisem dotyczącym jakości kształcenia jest ten zawarty w Misji uczelni, z którego wynika, że „Misją Politechniki Gdańskiej jest wysokiej jakości kształcenie”.

Przykład 2: UJ. Jedyny przepis, z którego dowiadujemy się o istnieniu systemu jakości kształcenia, to ten dotyczący obowiązków nauczyciela akademickiego. Wynika z niego, że jest on „obowiązany do stałego podnoszenia kompetencji zawodowych, przestrzegania zasad wynikających z przyjętego przez Uniwersytet systemu jakości kształ-

czenia oraz uczestniczenia w pracach organizacyjnych na rzecz Uniwersytetu i w kształceniu doktorantów”.

Tabela 1. Obecność w statucie zapisów dotyczących kształtu wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia (WSZJK)

	Zaangażowani innowatorzy	Bezpieczni innowatorzy	Konformiści	Konserwatywni kontestatorzy
	Bardzo silne umocowanie w statucie przepisów projakościowych. Przepis wprost powołujący SZJK, z pełnymi regulacjami statutowymi, zazwyczaj z nowymi organami odpowiedzialnymi za funkcjonowanie SZJK, z jasno określonymi kompetencjami i mieszaną strukturą odpowiedzialności i decyzyjności (wertykalną i horyzontalną).	Silne umocowanie przepisów projakościowych w statucie. Przepis powołujący SZJK lub inne organy realizujące jego funkcje, brak szczegółowych regulacji, struktur i procedur, przepis statutowy odsyła do rozporządzenia rektora, struktura zazwyczaj hierarchiczna, zdublowana na wszystkich szczeblach struktury uczelni.	Słabe umocowanie przepisów projakościowych w statucie. SZJK o charakterze kadłubowym. Brak szczegółowych przepisów; brak informacji o strukturze i kompetencjach władz. W statutach jedynie przepis o funkcjonowaniu systemu, z odwołaniem do odpowiedzialności rektora i/lub innych funkcji kierowniczych i ciał kolegialnych.	Bardzo słabe umocowanie przepisów projakościowych w statucie. Brak SZJK lub brak odwołań do SZJK na poziomie statutu.
Uczelnie	UMCS, UŚ, UAM, UKSW, UW, UG, URz	PW, UKW, UMK, USz, UWM, UWt, UZ, UwB	GUMed, AGH, UŁ, UO, PŚ	PG, UJ

Komentarz

Kształcenie jest bez wątpienia jednym z kluczowych obszarów funkcjonowania szkolnictwa wyższego. Ustawa 2.0 wprowadziła szereg nowych regulacji, dała jednak także uczelniom sporo nowych możliwości takiego przekształcenia swoich struktur i mechanizmów działania, aby zwiększyć efektywność i jakość dydaktyki. Ład organizacyjny uczelni bez wątpienia determinuje zarówno formy i kierunki, jak i jakość kształcenia. Nowa ustawa pozwoliła na uporządkowanie tych kwestii, jednak nie wytyczyła kierunków zmian, pozostawiając

uczelniom decyzję, czy chcą powielić funkcjonujące systemy zarządzania kształceniem i jego jakością, czy też dokonać zasadniczych przeobrażeń. Wobec niejasnego „ducha” Ustawy w kwestii kształcenia niektóre uczelnie w niewielkim stopniu zmieniły strukturę swoich jednostek dydaktycznych. Pod znakiem zapytania stawia to realną możliwość pełnego wykorzystania potencjału dydaktycznego: tworzenia kierunków międzydziedzinowych, kształcenia dualnego czy innych form kształcenia nieklasycznego (np. studia podyplomowe). Obszar ten stanowi znaczący potencjał, który na poziomie statutów nie został wystarczająco wykorzystany. Można odnieść wrażenie, że pomimo znaczących zmian na poziomie Ustawy oraz w samych statutach uczelni kształcenie nieklasyczne (studia podyplomowe oraz studia innego typu) wciąż jest uznawane za element obcy w polskich uczelniach. Wyraźnie lepiej wygląda sytuacja w odniesieniu do studiów o profilu akademickim. W nowych statutach widać przede wszystkim znaczące zainteresowanie jakością kształcenia oraz strukturami i mechanizmami (implementacja całościowego systemu zapewnienia jakości kształcenia), które mają ją zapewnić. Część uczelni natomiast opracowała nowe (często innowacyjne) rozwiązania w tym obszarze, czego dowodem są analizowane regulacje statutowe. Efektywność zaproponowanych rozwiązań poznamy już niebawem. Na tym etapie nie możemy przesądzać, czy zmiany, które zostały w tym rozdziale odnotowane, miały charakter realny, czy tylko pozorny, i czy przyczynią się do poprawy kształcenia i jego jakości.

9. REGULACJA STATUSU PRACOWNIKÓW UCZELNI W STATUCIE UCZELNI WYŻSZEJ

Przedmiotem analizy w niniejszym rozdziale jest regulacja statusu pracowników uczelni w statucie uczelni wyższej.

Zgodnie z art. 112 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r., poz. 1668 z późn. zm.; dalej: UPSWiN) pracownikami uczelni są nauczyciele akademicy oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi. Przepis ten wprowadza dychotomiczny podział pracowników uczelni, który dotyczy zarówno uczelni publicznych, jak i niepublicznych¹. Jak się podkreśla w literaturze, status pracownika uczelni mają wszystkie osoby zatrudnione w uczelni na podstawie stosunku pracy niezależnie od charakteru aktu stanowiącego podstawę nawiązania tego stosunku². Statusu pracownika uczelni nie mają osoby świadczące usługi na rzecz uczelni na podstawie umów cywilnoprawnych lub na jakiegokolwiek innej podstawie niestanowiącej stosunku pracy³.

Status pracowników uczelni jest normowany przede wszystkim przepisami ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz przepisami z zakresu prawa pracy. W UPSWiN status ten regulują przede wszystkim przepisy zawarte w rozdziale piątym działu pierwszego. Jak się wskazuje, przepisy UPSWiN regulujące status pracowników

1 J.M. Zieliński, *Komentarz do art. 112*, [w:] H. Izdebski, J.M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, WKP 2019 [wersja elektroniczna], pkt 2.

2 Tak K.W. Baran, *Komentarz do art. 112*, [w:] K.W. Baran (red.), *Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, WKP 2020 [wersja elektroniczna], pkt 2.3.

3 Tak ibidem, pkt 3.1. Zob. też T. Jędrzejewski, *Komentarz do art. 112*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, WKP 2019 [wersja elektroniczna], pkt 7.

uczelni mają cechy szczególnej pragmatyki zawodowej⁴. Ze względu jednak na to, że przepisy UPSWiN nie normują wszystkich aspektów akademickiego stosunku pracy, w art. 147 ust. 1 UPSWiN zostało zawarte odesłanie, zgodnie z którym w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni, nieuregulowanych w UPSWiN, stosuje się przepisy Kodeksu pracy. Zaznaczenia wymaga, że pewne kwestie szczególne związane ze statusem pracowników uczelni regulują przepisy Ustawy z dnia 3 lipca 2018 roku. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce⁵, a także przepisy ustaw odrębnych.

Określone kwestie związane ze statusem pracowników uczelni są normowane aktami wewnętrznymi uczelni, takimi jak regulamin pracy oraz regulamin wynagradzania lub zakładowy układ zbiorowy pracy. W pewnym ograniczonym zakresie regulacja statusu pracowników uczelni stanowi materię statutową. Wśród kwestii, które mogą być regulowane statutem uczelni, należy wyodrębnić te, które obligatoryjnie muszą zostać uregulowane w statucie, oraz te, które mają charakter fakultatywny, tj. mogą, lecz nie muszą, zostać uregulowane w statucie uczelni. W ramach materii, która fakultatywnie może być regulowana postanowieniami statutowymi, można z kolei wyróżnić kwestie, których możliwość uregulowania w statucie uczelni wprost wskazują przepisy zawarte w rozdziale piątym działu drugiego UPSWiN, oraz te, które mogą być objęte zakresem materii statutowej na podstawie art. 34 ust. 1 UPSWiN.

W kolejnych punktach problematyka regulacji statusu pracowników w statucie uczelni została scharakteryzowana w odniesieniu do zagadnień, które są regulowane przepisami UPSWiN i które w jakimś określonym zakresie są regulowane postanowieniami statutów uczelni. W ostatnim punkcie niniejszego rozdziału zostało zawarte krótkie odniesienie do uregulowanych w UPSWiN spraw dotyczących statusu pracowników uczelni, które zasadniczo nie stanowią materii regulowanej przepisami statutowymi. Zagadnienia związane z odpowiedzialnością dyscyplinarną nauczycieli akademickich oraz

⁴ Tak K.W. Baran, op. cit., pkt 1.

⁵ Dz.U. z 2018 r., poz. 1669, dalej przywoływana jako „ustawa wprowadzająca UPSWiN”. W szczególności zob. art. 246 ustawy wprowadzającej UPSWiN.

uzyskiwaniem stopni i tytułów naukowych stanowią przedmiot analizy odrębnych rozdziałów niniejszej monografii.

Grupy i rodzaje stanowisk pracowników uczelni

W uzasadnieniu projektu ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce zostało wskazane, że „zasadniczym założeniem projektu jest utrzymanie rozwiązań w zakresie spraw pracowniczych funkcjonujących w dotychczasowym stanie prawnym”⁶. W szczególności ustawodawca zachował dotychczas istniejący dychotomiczny podział pracowników uczelni, wyodrębniając dwie ich kategorie – nauczycieli akademickich oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi⁷. Modyfikacji uległ natomiast dotychczasowy model grup pracowników będących nauczycielami akademickimi oraz siatka stanowisk istniejąca w ramach tej kategorii pracowników uczelni⁸.

Obecnie nauczyciele akademicy są zatrudniani w trzech grupach pracowników: dydaktycznych, badawczych i badawczo-dydaktycznych⁹. Poszczególne grupy nauczycieli akademickich zostały wyróżnione ze względu na zakres realizowanych w uczelni zadań. Wyliczenie to ma charakter enumeratywny i dotyczy wszystkich nauczycieli akademickich, niezależnie od podstawy prawnej ich zatrud-

6 Zob. Uzasadnienie rządowego projektu ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Sejm RP VIII kadencji, druk nr 2446, część I, s. 30.

7 Art. 112 UPSWiN.

8 Zaznaczenia wymaga, że w okresie przejściowym obowiązuje szereg przepisów szczególnych zawartych w ustawie wprowadzającej UPSWiN – zob. m.in. art. 249, 254–256 oraz art. 246 i 247.

9 Art. 114 UPSWiN. W poprzednim stanie prawnym nauczyciele akademicy należeli do jednej z czterech kategorii, tj. do kategorii: pracowników naukowo-dydaktycznych, pracowników dydaktycznych, pracowników naukowych albo dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej. Z dniem wejścia w życie UPSWiN nauczyciele akademicy będący pracownikami naukowo-dydaktycznymi, dydaktycznymi albo naukowymi stali się nauczycielami akademickimi zatrudnionymi odpowiednio w grupach pracowników badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych albo badawczych (art. 247 ust. 1 pkt 1 ustawy wprowadzającej UPSWiN). Szczególne rozwiązanie dotyczy dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej – zob. art. 247 ustawy wprowadzającej UPSWiN.

nienia oraz typu uczelni, na której są zatrudnieni. Statut uczelni nie może kreować innych grup pracowników będących nauczycielami akademickimi niż grupy określone w art. 114 UPSWiN. W konsekwencji każdy nauczyciel akademicki musi być zakwalifikowany do jednej z grup określonych w ustawie.

Prawodawca w art. 116 ust. 1 UPSWiN określił podstawową i ujednoliconą dla wszystkich grup pracowników akademickich siatkę stanowisk, na których są zatrudniani nauczyciele akademicy w uczelniach publicznych i niepublicznych. We wszystkich grupach nauczycieli akademickich możliwe jest zatrudnienie na stanowiskach: profesora, profesora uczelni, adiunkta oraz asystenta¹⁰. Jak się podnosi, istotą przyjętego rozwiązania jest „stworzenie porównywalnego systemu umożliwiającego niezbędną dla rozwoju naukowego mobilność kadry naukowej i dydaktycznej”. Podkreślenia wymaga fakt, że regulacja ustawowa nie daje upoważnienia do ograniczenia liczby ustawowo wskazanych stanowisk lub zmiany ich nazewnictwa w statucie uczelni¹¹.

Ustawowy katalog stanowisk jest jednolity niezależnie od zasze-regowania nauczycieli akademickich do poszczególnych grup pracowników, natomiast zróżnicowane są ustawowe wymogi kwalifikacyjne dla poszczególnych rodzajów stanowisk w poszczególnych grupach pracowników akademickich. Prawodawca, aby zapewnić uczelniom możliwość prowadzenia efektywnej polityki kadrowej, a także precyzyjnego dostosowania struktury stanowisk do specyfiki danej uczelni, w tym prowadzonej przez nią dydaktyki i badań, dozwolił uczelniom zawrzeć w statutach szczegółowe regulacje dotyczące stanowisk oraz kwalifikacji nauczycieli akademickich.

Po pierwsze, na podstawie art. 116 ust. 4 pkt 1 UPSWiN uczelnia może w statucie określić inne stanowiska dla nauczycieli akademickich niż wskazane przez ustawodawcę. W przypadku stworzenia takich stanowisk w statucie należy określić wymagania kwalifikacyjne niezbędne do ich zajmowania. Oznacza to, że podstawowa siatka stanowisk nauczycieli akademickich określona w art. 116 ust. 1

10 Tak słusznie: T. Jędrzejewski, *Komentarz do art. 116*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo...*, pkt 4.

11 J.M. Zieliński, *Komentarz do art. 116*, [w:] H. Izdebski, J.M. Zieliński, *Prawo...*, pkt 3.

ma charakter otwarty. Inaczej było pod rządami poprzedniej regulacji, która przewidywała zamknięte katalogi stanowisk, na których można było zatrudniać nauczycieli akademickich w poszczególnych grupach pracowników akademickich. Obowiązujące rozwiązanie pozwala uczelniom tworzyć stanowiska, dla których w sposób szczególny mogą określić wymogi kwalifikacyjne w stosunku do stanowisk przewidzianych ustawowo¹².

Po drugie, w myśl art. 116 ust. 4 pkt 2 UPSWiN statut uczelni może ustalać dodatkowe w stosunku do ustawowych wymagania kwalifikacyjne niezbędne do zajmowania stanowisk określonych w ustawie dla poszczególnych grup pracowników akademickich. Ustawodawca zastrzegł jednak, że takie dodatkowe wymagania kwalifikacyjne niezbędne do zajmowania poszczególnych stanowisk nie mogą dotyczyć posiadania lub obowiązku uzyskania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora. Wprowadzenie do statutu uczelni postanowień zastrzegających, w odniesieniu do ustawowych stanowisk, wymóg posiadania stopnia naukowego wyższego od tego określonego w ustawie będzie stanowiło naruszenie prawa. Z drugiej strony statut uczelni nie może ograniczać ustawowo określonych wymogów kwalifikacyjnych niezbędnych do zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach dla nauczycieli akademickich.

Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce reguluje ogólne warunki zatrudnienia, jakie musi spełniać każda osoba będąca nauczycielem akademickim¹³. Podstawowe wymogi kwalifikacyjne niezbędne do zajmowania poszczególnych rodzajów stanowisk nauczycieli akademickich zostały określone w przepisach UPSWiN. Zgodnie z art. 113 pkt 2 UPSWiN nauczycielem akademickim może być osoba, która posiada kwalifikacje określone w ustawie i statucie. Kwalifikacje nauczycieli akademickich ustawodawca określa przede wszystkim w art. 116 UPSWiN, formułując wymogi kwalifikacyjne dotyczące posiadania stopnia naukowego i tytułu, ale również znaczących

12 Ponadto w określonym ustawowo okresie przejściowym postanowienia statutu uczelni mogą regulować kwalifikacje dyplomowanych bibliotekarzy i dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej (zob. art. 247 ust. 2 ustawy wprowadzającej UPSWiN).

13 Zob. art. 113 UPSWiN oraz art. 20 ust. 1 pkt 1–3 UPSWiN.

osiągnięć w obszarze badawczym lub dydaktycznym¹⁴. Zasadniczo przyjmuje się, że pojęcie kwalifikacji i wymagań kwalifikacyjnych, użyte odpowiednio w art. 113 pkt 1 oraz art. 116 pkt 4 UPSWiN, w odniesieniu do osób zatrudnionych w szkole wyższej dotyczy kwalifikacji zawodowych, do których zalicza się kwalifikacje formalne pracownika oraz posiadane przez niego rzeczywiste umiejętności¹⁵. W literaturze do wymagań kwalifikacyjnych weryfikowanych przy zatrudnianiu zalicza się również staż pracy¹⁶. Wymogi kwalifikacyjne przyjmowane w statucie mogą mieć charakter sformalizowany i obiektywny – np. wymóg posiadania określonego tytułu zawodowego czy stażu pracy, ale również mogą stanowić kategorię ocenną – np. pod postacią wymogu posiadania znaczących osiągnięć w pracy zawodowej czy pozyskiwaniu środków finansowych na badania naukowe. W szczególności postanowienia statutowe mogą zastrzegać konieczność posiadania kwalifikacji odpowiednich ze względu na charakter i organizacyjną przynależność stanowiska, na którym ma nastąpić zatrudnienie. W doktrynie wskazuje się, że brak określenia w UPSWiN wprost wymogów o charakterze etyczno-moralnym, które występują w innych pragmatykach zawodowych, jak np. wymóg posiadania nieposzlakowanej opinii, nie oznacza, że takiego przymiotu nie powinien posiadać również nauczyciel akademicki¹⁷. Stąd też postanowienia niektórych statutów wskazują, że jako nauczyciel akademicki może być zatrudniona osoba o nienagannej postawie etycznej¹⁸.

Prawodawca przyjął zasadę, zgodnie z którą osobę posiadającą tytuł profesora zatrudnia się na stanowisku profesora¹⁹. Takie rozwiązanie oznacza, że nauczyciel akademicki, który uzyskał tytuł profesora, powinien, bez konieczności spełniania dalszych wymogów kwalifikacyjnych, zostać zatrudniony w uczelni, w której pracuje, na stanowisku profesora. Należy przyjąć, że powyższe nie wyklucza możliwości

14 Takie wymogi mogą określać również przepisy szczególne – zob. np. art. 451 ust. 5 UPSWiN.

15 Zob. A. Bocheńska, *Komentarz do art. 113*, [w:] K.W. Baran (red.), *Komentarz...*, pkt 3.

16 Ibidem. Zob. też K. Wojtczak, *Zawód i jego prawna regulamentacja*, Poznań 1999, s. 135.

17 Zob. A. Bocheńska, *Komentarz do art. 113...*, pkt 2.

18 Zob. np. statuty: UJ, UKW, UwB.

19 Art. 116 ust. 3 UPSWiN.

sformułowania w statucie uczelni dodatkowych wymogów kwalifikacyjnych w razie zatrudniania na stanowisko profesora osoby dotychczas niezatrudnionej w danej uczelni.

W praktyce formułowanie dodatkowych wymogów w stosunku do nauczycieli akademickich niebędących pracownikami danej uczelni i zatrudnianych na niej na stanowisku profesora jest rzadkością. Takie rozwiązanie przewidują statuty: Uniwersytetu Jagiellońskiego oraz Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach. W myśl postanowień tego drugiego nauczyciel akademicki niebędący pracownikiem uczelni może zostać zatrudniony na stanowisku profesora, jeżeli legitymuje się znaczącymi osiągnięciami w zakresie kształcenia kadry naukowej lub doświadczenia w kierowaniu zespołami badawczymi albo projektami bądź samodzielnego prowadzenia projektów lub pozyskiwania środków finansowych na badania naukowe ze źródeł zewnętrznych. Statut Uniwersytetu Jagiellońskiego różnicuje wymogi kwalifikacyjne w zależności od grupy pracowników naukowych, w jakiej ma nastąpić zatrudnienie na stanowisku profesora. Wśród kryteriów kwalifikacyjnych wymienia: posiadanie wybitnej pozycji w dziedzinie nauki, aktywną działalność naukową udokumentowaną całokształtem dorobku naukowego oraz znaczące osiągnięcia w zakresie kształcenia kadry naukowej, kierowania zespołami badawczymi, a także organizacji życia naukowego oraz osiągnięcia w pracy dydaktycznej i w pracy organizacyjnej. Z kolei postanowienia Statutu Uniwersytetu Warszawskiego przewidują, że zatrudnienie na stanowisku profesora osoby, która nie jest pracownikiem uniwersytetu, wymaga uzyskania pozytywnej opinii senatu. Ponadto dorobek, doświadczenie i osiągnięcia takiej osoby podlegają ocenie co najmniej dwóch recenzentów (co do zasady mających tytuł profesora), w tym co najmniej jednego spoza uczelni.

W myśl postanowień ustawowych na stanowisku profesora uczelni może być zatrudniona osoba posiadająca co najmniej stopień doktora oraz znaczące osiągnięcia: dydaktyczne lub zawodowe – w przypadku pracowników dydaktycznych, naukowe lub artystyczne – w przypadku pracowników badawczych, oraz naukowe, artystyczne lub dydaktyczne – w przypadku pracowników badaw-

czo-dydaktycznych²⁰. W przepisach UPSWiN przewidziano pewne odstępstwa od powyższych wymogów znajdujące zastosowanie w odniesieniu do określonych typów uczelni, takich jak uczelnie wojskowe, uczelnie służb państwowych oraz uczelnie morskie²¹. Statuty uczelni mogą określać dodatkowe wymogi kwalifikacyjne w stosunku do osób zatrudnianych na stanowisku profesora uczelni. Takie dodatkowe wymogi kwalifikacyjne mogą np. dotyczyć dorobku publikacyjnego, w tym zagranicznego; legitymowania się znacznymi osiągnięciami w zakresie kształcenia kadry naukowej lub doświadczeniem w kierowaniu zespołami albo projektami badawczymi bądź samodzielnym prowadzeniu projektów czy też osiągnięciami w pozyskiwaniu środków finansowych na badania naukowe ze źródeł zewnętrznych; w odniesieniu do stanowisk dydaktycznych – legitymowania się osiągnięciami w zakresie kształtowania oferty programowej uczelni lub kształcenia dydaktycznego kadry naukowej czy posiadania określonego stażu pracy. Dopuszczalne jest, aby statut uczelni przewidywał, jako warunek formalny, konieczność lub możliwość uzyskania przy zatrudnianiu na stanowisku profesora uczelni opinii określonych organów uczelni (lub innych ciał)²² albo oceny zewnętrznych recenzentów co do spełniania przez kandydata kryteriów merytorycznych przewidzianych w ustawie lub statucie²³.

Analiza treści statutów uczelni publicznych prowadzi do wniosku, że dodatkowe wymogi kwalifikacyjne dotyczące stanowiska profesora uczelni są formułowane w sposób najbardziej rozbudowany w stosunku do innych stanowisk i jednocześnie, na tle regulacji statutowych różnych uczelni, w sposób bardzo zróżnicowany. Występują też istotne różnice w wymogach kwalifikacyjnych co do stanowisk profesora uczelni w różnych grupach nauczycieli akademickich.

20 Art. 116 ust. 3 UPSWiN.

21 Zob. art. 451 ust. 2 oraz ust. 4 i 5 UPSWiN, które zawierają unormowania szczególne dotyczące wymogów kwalifikacyjnych co do osób, które mogą być zatrudnione na stanowisku profesora uczelni w uczelni wojskowej, w uczelni służb państwowych oraz w uczelni morskiej.

22 Wymóg pozyskania przy zatrudnianiu na stanowisko profesora uczelni opinii senatu lub innych ciał, takich jak właściwa rada dyscypliny, przewidują m.in. statuty: UG, UMCS i UW.

23 Możliwość zwrócenia się do zewnętrznego recenzenta o ocenę dorobku naukowego kandydata przewiduje np. Statut UG.

W uczelniach są stosowane takie kryteria kwalifikacyjne, jak wymóg posiadania wybitnego dorobku naukowego (wybitnych osiągnięć naukowych), wymóg znaczącego wkładu w rozwój określonej dyscypliny, w tym autorstwa określonej liczby publikacji naukowych (także z zastrzeżeniem wymogów co do charakteru i wagi publikacji), a także wymogi dotyczące m.in.:

- realizowania aktywności naukowej w więcej niż jednej uczelni lub instytucji naukowej (w tym dotyczące odbycia staży zagranicznych);
- współpracy z innymi uczelniami lub instytucjami naukowymi, w szczególności zagranicznymi;
- realizacji grantów, kierowania zespołami realizującymi krajowe lub międzynarodowe projekty badawcze oraz uczestnictwa w programach badawczych, w tym międzynarodowych;
- pozyskiwania projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych i środków zewnętrznych na działalność badawczą lub dydaktyczną;
- sprawowania opieki promotorskiej nad przygotowywaniem przez studentów prac dyplomowych oraz opieki naukowej nad doktorantami i sprawowania funkcji promotora (lub promotora pomocniczego), a także sporządzania recenzji w postępowaniu habilitacyjnym lub doktorskim;
- osiągnięć dydaktycznych, w tym dotyczące działań służących zapewnianiu jakości kształcenia, opracowania lub wdrożenia innowacyjnych metod kształcenia, organizacji seminariów i konferencji dla studentów, opieki nad działalnością studencką itp.;
- doświadczenia w zakresie prowadzenia dydaktyki i odbywania dodatkowych szkoleń podnoszących kompetencje dydaktyczne;
- aktywności w sferze organizacyjnej;
- określonego stażu pracy, w tym dotyczące zatrudnienia przez określony czas na określonych stanowiskach.

Zgodnie z ustawą – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce na stanowisku adiunkta może być zatrudniona osoba posiadająca co najmniej stopień doktora, a na stanowisku asystenta osoba posiadająca tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera albo równorzędny.

Uczelnie w swych statutach mogą przewidywać zróżnicowane dodatkowe wymogi kwalifikacyjne w odniesieniu do tych stanowisk, dotyczące np. legitymowania się odpowiednim dorobkiem naukowym, czynnym udziałem w życiu naukowym przejawiającym się w szczególności w wystąpieniach na konferencjach i sympozjach albo posiadania osiągnięć w pracy zawodowej lub odpowiedniego stażu pracy.

Wymogi kwalifikacyjne, formułowane w statutach uczelni publicznych, w stosunku do osób zatrudnianych na stanowisku adiunkta (przy uwzględnieniu grupy pracowniczej, w której ma dojść do zatrudnienia) obejmują m.in. następujące wymogi: posiadanie odpowiedniego dorobku naukowego, w tym autorstwo określonej liczby publikacji naukowych²⁴ albo posiadanie dorobku publikacyjnego w czasopismach naukowych o zasięgu międzynarodowym²⁵; udział w projektach badawczych finansowanych w trybie konkursowym lub odbycie krajowych bądź zagranicznych staży naukowych²⁶; posiadanie doświadczenia w pracy dydaktycznej, w tym osiągnięcia dydaktyczne w postaci m.in. opieki nad działalnością studencką niewynikającą z planu studiów oraz opieki nad stażami, praktykami lub rocznikiem studiów²⁷; odpowiedni staż pracy na stanowisku nauczyciela akademickiego (względnie określona długość doświadczenia dydaktycznego)²⁸; aktywność w sferze organizacyjnej, w tym realizacja projektów dydaktycznych lub podejmowanie działań promujących ofertę dydaktyczną²⁹; posiadanie doświadczenia zawodowego i określona długość stażu pracy poza uczelnią.

Statuty uczelni z reguły nie formułują dodatkowych, w stosunku do określonych ustawowo, wymogów kwalifikacyjnych w odniesieniu do stanowiska asystenta. Niektóre statuty wymagają, aby kandydat na asystenta miał predyspozycje do pracy badawczej lub dydaktycznej³⁰ albo wykazywał się aktywnością naukową³¹. Niekie-

24 Zob. np. statuty: UG oraz UKW.

25 Zob. Statut PŚ, zob. też postanowienia zawarte w Statucie UMK.

26 Zob. np. Statut UwB.

27 Zob. np. Statut UKW.

28 Zob. m.in. postanowienia zawarte w statutach: UKW, USz, UwB i UW.

29 Zob. np. Statut UKW.

30 Zob. np. Statut UMCS.

31 Zob. np. Statut UMK.

dy wymagane jest posiadanie określonego stażu pracy zawodowej i/lub stażu pracy polegającej na wykonywaniu obowiązków dydaktycznych³². Niekiedy formułowane są dalej idące wymogi w stosunku do asystentów zatrudnianych w grupie pracowników badawczych. Przykładowo zgodnie z postanowieniami Statutu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie wymogiem kwalifikacyjnym na stanowisko asystenta w grupie pracowników badawczych jest m.in. kierowanie bądź realizacja projektu badawczego finansowanego przez instytucje zewnętrzne lub posiadanie szczególnych osiągnięć naukowych albo artystycznych.

W przypadku zatrudniania w jednostkach prowadzących badania naukowe lub dydaktykę z niektórych dziedzin – m.in. w dziedzinie nauk medycznych – konieczne może się okazać sformułowanie w statucie uczelni dodatkowych wymogów kwalifikacyjnych specyficznych dla danej dziedziny, takich jak np. wymóg posiadania specjalizacji w określonej dziedzinie medycznej³³. Z kolei zatrudnienie w jednostkach zajmujących się naukami kościelnymi może się wiązać m.in. z wymogiem uzyskania lub posiadania pisemnego zapewnienia o udzieleniu misji kanonicznej albo zgody na nauczanie³⁴.

W literaturze wskazywano, że pozostawiona uczelniom możliwość rozszerzenia ustawowego katalogu stanowisk nauczycieli akademickich w poszczególnych grupach pracowniczych i powiązania z nimi właściwych zakresów kwalifikacji niezbędnych do ich zajmowania daje m.in. możliwość utrzymania dotychczasowych stanowisk, które funkcjonowały w danej uczelni, np. profesora zwyczajnego, starszego wykładowcy czy docenta³⁵. Możliwe jest też tworzenie stanowisk zupełnie nowych, nieznanych dotychczasowemu ustawodawstwu³⁶.

32 Zob. np. wymogi zawarte w Statucie UJK.

33 Zob. np. rozwiązania przyjęte w Statucie UJ.

34 Zob. np. statuty: UAM, UKSW czy UMK.

35 T. Jędrzejewski, *Komentarz do art. 116*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo...*, pkt 7.

36 Szerokość zakresu upoważnienia ustawowego umożliwiającego tworzenie przez uczelnie innych stanowisk niż te przewidziane w ustawowym katalogu stanowisk podstawowych krytycznie oceniła A. Bocheńska, *Komentarz do art. 116*, [w:] K.W. Baran (red.), *Komentarz...*, pkt 5–7.

W pierwszej kolejności należy wskazać na możliwość utworzenia w uczelni stanowiska lektora lub instruktora. Choć ustanowienie takich stanowisk w danej uczelni jest fakultatywne, mają one status stanowisk przewidzianych ustawowo, gdyż ustawodawca w art. 127 ust. 2 pkt 4 UPSWiN wprowadził dotyczące tych stanowisk rozwiązanie, zgodnie z którym dla pracowników dydaktycznych zatrudnionych na stanowisku lektora lub instruktora – w przypadkach, w których statut danej uczelni tworzy takie stanowiska – przewiduje się podwyższony maksymalny roczny wymiar zajęć dydaktycznych wynoszący do 540 godzin dydaktycznych. Jak się wydaje, takie stanowiska mogą być tworzone w szczególności dla osób uczących języków obcych lub wychowania fizycznego. Utworzenie wspomnianych stanowisk nie wyklucza jednak możliwości zatrudnienia takich osób na stanowiskach z podstawowej siatki stanowisk przewidzianej przepisami UPSWiN. Z uwagi na to, że ustawa zastrzega, iż na stanowisku adiunkta może być zatrudniona osoba posiadająca co najmniej stopień doktora, dla zapewnienia możliwości awansu pracowników niemających takiego stopnia, lecz legitymujących się określonymi, innymi istotnymi osiągnięciami w pracy zawodowej, możliwe jest utworzenie stanowiska starszego lektora i starszego instruktora. Obok lub zamiast wskazanych stanowisk mogą występować stanowiska wykładowcy i starszego wykładowcy. Z analizy statutów uczelni publicznych wynika, że stanowiska lektora, instruktora, wykładowcy, a także starszego wykładowcy występują zazwyczaj jako stanowiska w grupie pracowników dydaktycznych. Stanowisko starszego lektora i starszego instruktora występuje w Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, a starszego lektora i trenera w Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie. W niektórych uczelniach występuje stanowisko starszego asystenta (czasem we wszystkich grupach pracowniczych, czasem wyłącznie w grupie pracowników dydaktycznych)³⁷. Statuty poszczególnych uczelni przewidują również inne stanowiska, takie jak: asystent i adiunkt badawczo-techniczny (w grupie pracowników badawczych)³⁸; trener specjalista³⁹; kustosz i starszy ku-

37 Takie stanowiska przewidują np. statuty: UW, GUMed oraz PŚ.

38 UKW.

39 Takie stanowisko występuje w PW.

stosz dyplomowany⁴⁰; asystent, kustosz oraz adiunkt dydaktyczno-biblioteczny (w grupie pracowników dydaktycznych)⁴¹; asystent i adiunkt kliniczny (w jednostkach reprezentujących dyscyplinę weterynaryjną⁴²).

W przypadku, gdy statut przewiduje dodatkowe stanowiska dla nauczycieli akademickich, postanowienia statutowe muszą również określać wymogi kwalifikacyjne odnoszące się do tych stanowisk. Wymogi te mogą w szczególności dotyczyć posiadania stopnia naukowego; tytułu zawodowego; posiadania odpowiednich kompetencji i kwalifikacji, np. potwierdzona dokumentami biegła znajomość języka obcego lub potwierdzone kwalifikacje pedagogiczne; posiadania istotnych osiągnięć w pracy zawodowej, określonego stażu pracy lub stażu w zakresie prowadzenia dydaktyki; czy też posiadania tytułu trenera pierwszej klasy lub równoważnego (w przypadku zatrudniania w jednostkach prowadzących dydaktykę w zakresie nauczania wychowania fizycznego).

Jak wynika z uzasadnienia projektu ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, w zamyśle ustawodawcy stanowisko profesora uczelni miało zastąpić stanowisko profesora nadzwyczajnego oraz profesora wizytującego⁴³. Stąd też, zgodnie z art. 250 ustawy wprowadzającej UPSWiN, dotychczasowe stanowiska profesora nadzwyczajnego oraz profesora wizytującego zostały przekształcone w nowym stanie prawnym w stanowisko profesora uczelni. W konsekwencji stanowisko profesora wizytującego nie zostało przewidziane przez ustawodawcę w podstawowym katalogu stanowisk nauczycieli akademickich. Nie stoi to jednak na przeszkodzie temu, aby uczelnie w statutach mogły ustanowić takie stanowisko. Może ono służyć w szczególności zatrudnianiu nauczycieli akademickich, których więź z uczelnią ze względu na przejściowy charakter zatrudnienia jest słabsza, a zwłaszcza osób, dla których dana uczelnia nie jest podstawowym miejscem pracy i/lub które są zatrudnione w innej uczelni. Na takie stanowisko mogą być również zatrudniani zagraniczni na-

⁴⁰ Takie stanowisko występuje w PW.

⁴¹ UKW.

⁴² UWM.

⁴³ Zob. Uzasadnienie rządowego projektu ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Sejm RP VIII kadencji, druk nr 2446, część I, s. 31.

uczyciele akademicki lub osoby zatrudnione w uczelni wyższej bądź instytucji naukowej w innym kraju⁴⁴. Statut może określać w odniesieniu do osób zatrudnianych na omawianym stanowisku wymogi dotyczące posiadania tytułu lub stopnia naukowego oraz dorobku naukowego i zawodowego, a także osiągnięć i doświadczenia (np. w kierowaniu zespołami badawczymi⁴⁵). Stanowisko profesora wizytującego przewidują m.in. statuty: Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Uniwersytetu Jagiellońskiego, Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, Uniwersytetu w Białymstoku, Uniwersytetu Warszawskiego, Uniwersytetu Zielonogórskiego oraz Politechniki Śląskiej i Politechniki Warszawskiej⁴⁶. Stanowisko profesora wizytującego z reguły występuje w grupie pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych⁴⁷, czasem również w grupie pracowników dydaktycznych⁴⁸.

Niezależnie od siatki stanowisk, na których są zatrudniani nauczyciele akademicki, statuty uczelni mogą również przewidywać nadawanie statusu profesora (wykładowcy, badacza) afiliowanego przy uczelni, który to status nie wiązałby się z zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę. Takie rozwiązanie służy podkreśleniu pewnej więzi danej osoby z uczelnią udzielającą afiliacji, której przejawem może być uczestnictwo takiej osoby w badaniach naukowych prowadzonych w uczelni lub prowadzenie zajęć dydaktycznych w danej uczelni na podstawie innej niż umowa o pracę. Nadawanie statusu profesora, badacza oraz wykładowcy afiliowanego normuje m.in. Statut Uniwersytetu Warszawskiego. Zgodnie z jego postanowieniami rektor, z własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej uniwersytetu, może nadać taki status na czas określony osobie niebędącej pracownikiem uniwersytetu i uczestniczącej

44 Przykładowo zob. rozwiązania przyjęte w statutach: UwB oraz PŚ. Zob. też postanowienia Statutu UŚ.

45 Przykładowo w UAM na stanowisku profesora wizytującego zatrudnia się na czas określony osobę mającą co najmniej stopień doktora, która samodzielnie kierowała przez co najmniej pięć lat zespołami badawczymi w kraju lub za granicą oraz posiada znaczące osiągnięcia naukowe i dydaktyczne.

46 Statut UW dodatkowo przewiduje stanowisko badacza oraz wykładowcy wizytującego.

47 Zatrudnianie profesora wizytującego wyłącznie w tych grupach nauczycieli akademickich przewidują np. statuty: UAM, UJK i UZ.

48 Zob. postanowienia statutów: UJ, UwB, UW oraz PŚ.

w uniwersytecie w prowadzeniu badań naukowych lub zajęć dydaktycznych. Z kolei Statut Politechniki Śląskiej przewiduje nadawanie statusu profesora i adiunkta afiliowanego do politechniki osobom zatrudnionym w innej uczelni lub jednostce badawczej.

Statuty niektórych uczelni przewidują możliwość uzyskania statusu profesora-seniora lub emerytowanego profesora przez osoby z tytułem profesora lub stopniem doktora habilitowanego albo osoby, które były zatrudnione na stanowisku profesora lub profesora uczelni (także profesora zwyczajnego i profesora nadzwyczajnego), lecz przeszły na emeryturę i nie są już zatrudnione w uczelni. Taki status przewidują np. statuty: Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Uniwersytetu Łódzkiego, Uniwersytetu Rzeszowskiego, Uniwersytetu Warszawskiego i Politechniki Śląskiej. Statuty tych uczelni najczęściej zawierają postanowienia dotyczące ustalania uprawnień osób o takim statusie, a czasem także wykonywania świadczeń na rzecz uczelni przez emerytowanych profesorów i odpowiedniego stosowania przepisów o wolontariacie.

Poruszenia wymaga kwestia statusu dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej. Ustawa nie wyodrębnia, jak określały to przepisy dotychczasowe, osobnej grupy nauczycieli akademickich obejmującej dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej. Zgodnie z art. 247 ust. 1 pkt 2 ustawy wprowadzającej UPSWiN nauczyciele akademicy będący dotąd dyplomowanymi bibliotekarzami oraz dyplomowanymi pracownikami dokumentacji i informacji naukowej stają się nauczycielami akademickimi, jednak nie dłużej niż do 30 września 2020 r. Zgodnie z ust. 2 przywołanego przepisu w uczelniach, w których w dniu wejścia w życie ustawy dyplomowani bibliotekarze oraz dyplomowani pracownicy dokumentacji i informacji naukowej są zatrudnieni na stanowiskach, o których mowa w art. 113 starej ustawy, statuty uczelni muszą określić te stanowiska oraz wymagania kwalifikacyjne niezbędne do ich zajmowania. Status dotychczasowych dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej ma charakter przejściowy – przyjmowane w statutach szczególne rozwiązania dotyczące stanowisk i wymagań kwalifikacyjnych wskazanych osób mogą funkcyj-

nować najpóźniej do końca września 2020 r. Dla wszystkich nowo zatrudnianych pracowników bibliotecznych, jak również dla grupy, której dotyczą rozwiązania przejściowe (w ich przypadku najpóźniej po wyżej wskazanej dacie), będą istniały dwie możliwości – takie osoby mogą być zatrudniane jako pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi albo jako nauczyciele akademicy w jednej z trzech grup: badawczej, dydaktycznej, badawczo-dydaktycznej. W drugim przypadku zatrudniane osoby będą musiały spełniać wymogi kwalifikacyjne określone dla danego stanowiska oraz wypełniać obowiązki ciężące na nauczycielach akademickich z danej grupy. Potencjalnie możliwe jest też stworzenie, na mocy postanowień statutowych, szczególnych stanowisk dla bibliotekarzy zatrudnianych jako nauczyciele akademicy, pod warunkiem, że stanowiska takie będą przypisane do jednej z trzech grup nauczycieli akademickich.

Powyższe uwagi dotyczyły pracowników uczelni będących nauczycielami akademickimi. Rozdział 5 UPSWiN reguluje status pracowników uczelni, a zatem nie tylko nauczycieli akademickich, lecz również pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Większość jednak przepisów wskazanego rozdziału jest poświęcona nauczycielom akademickim. Statusu pracowników dotyczy przede wszystkim art. 117 ust. 1, w myśl którego nawiązanie stosunku pracy z pracownikiem uczelni następuje na podstawie umowy o pracę, a także art. 118, 126, 136, 138, 141–145, 147 UPSWiN. Należy zauważyć, że przepisy UPSWiN, inaczej niż w odniesieniu do nauczycieli akademickich, nie określają ani grup, ani rodzajów stanowisk pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, ani też nie wskazują kwestii dotyczących tych pracowników, które obligatoryjnie musi regulować statut uczelni. Regulacje statusu pracowników niebędących nauczycielami są zawarte zasadniczo w innych niż statut wewnętrznych aktach uczelni. W pewnym ograniczonym zakresie kwestie związane ze statusem pracowników nieakademickich mogą normować także postanowienia statutów uczelni. Przykładowo należy wskazać, że w szeregu statutów uczelni zostały zawarte postanowienia określające grupy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Takie rozwiązanie przewidują m.in. statuty: Uniwersytetu Gdańskiego, Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Uniwersyte-

tu Mikołaja Kopernika w Toruniu, Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, Uniwersytetu w Białymstoku, Uniwersytetu Wrocławskiego, Uniwersytetu Zielonogórskiego oraz Politechniki Warszawskiej. Statuty poszczególnych uczelni wyodrębniają, w różnych konfiguracjach, następujące grupy pracowników nieakademickich: pracownicy naukowo-techniczni⁴⁹ (niekiedy też badawczo-techniczni⁵⁰); pracownicy inżynierjno-techniczni⁵¹; pracownicy biblioteczni⁵², czasem również pracownicy dokumentacji i informacji naukowej⁵³; pracownicy wydawnictwa (pracownicy działalności wydawniczej i poligraficznej)⁵⁴; pracownicy administracji (administracyjni)⁵⁵; pracownicy obsługi⁵⁶ (niekiedy są też wyodrębniani pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych)⁵⁷. W niektórych uczelniach wyodrębniane są jeszcze inne grupy pracowników nieakademickich. Statuty uczelni nie określają natomiast rodzajów stanowisk, na których są zatrudniani pracownicy uczelni, niekiedy jedynie wskazują na wewnętrzne akty uczelniane, które te stanowiska określają⁵⁸.

Statuty uczelni określają również niekiedy zasady podległości służbowej pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. W systematyce statutów najczęściej takie postanowienia są umieszczane w przepisach regulujących administrację uczelni⁵⁹, a rzadziej w grupie przepisów regulujących status pracowników uczelni⁶⁰.

Nawiązanie stosunku pracy z pracownikiem uczelni

Nawiązanie stosunku pracy z pracownikami uczelni regulują przepisy ustawowe – przede wszystkim przepisy UPSWiN oraz Kodeksu

49 Zob. np. statuty: UG, UJK, UKSW, UMCS, UŚ, UwB oraz PW.

50 Zob. statuty: UW i UZ.

51 Zob. np. statuty: UG, UJK, UKSW, UMCS, UMK, UŚ, UwB, UZ i PW.

52 Zob. np. statuty: UG, UJK, UMCS, UMK, UŚ, UwB, UW i, UZ, PW.

53 Zob. statuty: UG, UŚ oraz PW.

54 Zob. statuty: UMCS, UŚ, PW.

55 Zob. np. statuty: UG, UJK, UMCS, UMK, UŚ, UwB, UW i, UZ.

56 Zob. np. statuty: UG, UKSW, UKW, UMK, UŚ, UwB, UZ.

57 Zob. statuty: UJK oraz PW.

58 Zob. statuty: UMCS oraz UMK.

59 Zob. statuty: UG, UMK oraz UŁ.

60 Zob. Statut UMCS.

pracy. W ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce kwestię tę reguluje w szczególności art. 117 zawierający ogólne zasady odnoszące się do nawiązywania stosunku pracy z pracownikami uczelni, art. 119 UPSWiN dotyczący przeprowadzania otwartych konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich oraz art. 120 UPSWiN normujący kwestię wskazywania w umowach o pracę uczelni jako podstawowego miejsca pracy. Szczególne regulacje zawierają także inne przepisy UPSWiN⁶¹ oraz przepisy ustaw odrębnych⁶².

W art. 117 ust. 1 UPSWiN została wyrażona zasada, zgodnie z którą jedyną podstawą nawiązania stosunku pracy z wszystkimi pracownikami uczelni – z nauczycielami akademickimi oraz z pozostałymi pracownikami – jest umowa o pracę⁶³. Stosunek pracy z nauczycielem akademickim nawiązuje rektor. W licznych statutach znajdują się postanowienia określające sposób nawiązywania stosunku pracy z pracownikami akademickimi, m.in. statuty wskazują, na czyj wniosek następuje nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim i kto ewentualnie taki wniosek opiniuje. W niektórych statutach jest również regulowana kwestia nawiązywania stosunku pracy z pracownikami nieakademickimi⁶⁴.

Z analizy rozwiązań ustawowych można wyprowadzić wniosek, że w praktyce większość nauczycieli akademickich pracująca w uczelniach będzie zatrudniana na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, co wynika przede wszystkim z ograniczenia czasowego i ilościowego związanego z zawieraniem umowy na czas określony. Ponadto przepisy UPSWiN nie obligują w odniesieniu do żadnej sytuacji do zawarcia z nauczycielem akademickim umowy na czas określony, a jedynie wskazują, że pierwsza umowa o pracę z nauczy-

61 Zob. np. art. 451 UPSWiN regulujący m.in. kwestie wyznaczania żołnierza zawodowego na stanowisko nauczyciela akademickiego w uczelniach wojskowych oraz mianowania funkcjonariuszy na stanowisko nauczyciela w uczelniach służb państwowych.

62 Przykładowo pewne szczególne uregulowania dotyczące pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania oraz na stanowisku docenta przewiduje art. 248 ustawy wprowadzającej UPSWiN.

63 Szczególne unormowanie dotyczy nauczycieli akademickich zatrudnionych w dniu wejścia w życie UPSWiN na podstawie mianowania – zob. art. 248 ustawy wprowadzającej UPSWiN.

64 Zob. m.in. stosowne postanowienia zawarte w statutach: UG, UJK, UKSW, UMCS, USz, UwB.

cielem akademickim w danej uczelni jest zawierana na czas nieokreślony albo na czas określony na okres do 4 lat. Przypadki, w których zatrudnienie nauczyciela akademickiego następuje na czas określony, może natomiast regulować statut uczelni. W szczególności postanowienia statutu mogą przewidywać, że zatrudnienie nauczyciela akademickiego następuje na czas określony w przypadku pierwszej umowy o pracę; w przypadku zatrudnienia na stanowisku profesora wizytującego; w przypadku, w którym dana uczelnia nie będzie dla nauczyciela akademickiego podstawowym miejscem pracy; w przypadku pobierania przez nauczyciela świadczenia emerytalnego; w przypadkach, o których mowa w art. 119 ust. 2 UPSWiN, dotyczących zatrudniania w ramach grantów oraz współpracy zagranicznej. Przyjmowane w statucie unormowania muszą uwzględniać unormowania zawarte w art. 117 ust. 2 pkt 2 oraz ust. 4 UPSWiN oraz w art. 25¹ § 1–3 Kodeksu pracy. Analiza treści statutów uczelni publicznych wskazuje, że w statutach są zawierane postanowienia zastrzegające, iż do nawiązania z nauczycielem akademickim stosunku pracy na czas określony dochodzi w przypadku zatrudniania: profesora wizytującego (także badacza wizytującego i wykładowcy wizytującego)⁶⁵; osoby pobierającej świadczenie emerytalne⁶⁶; osoby, dla której dana uczelnia nie jest podstawowym miejscem pracy⁶⁷; pracownika badawczego⁶⁸; na określonych stanowiskach (np. na stanowisku asystenta w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych⁶⁹ albo na stanowisku trenera specjalisty w jednostce prowadzącej działalność dydaktyczną w zakresie wychowania fizycznego⁷⁰) albo w przypadku pierwszego zatrudnienia⁷¹.

Kolejną istotną kwestią regulowaną przez UPSWiN jest zasada zatrudniania nauczycieli akademickich poprzez procedurę otwartego konkursu. Zasadę tę konstytuuje art. 119 UPSWiN, przy czym dotyczy on wyłącznie uczelni publicznych. Procedura konkurso-

65 Przykładowo takie rozwiązanie przewidują statuty: UW, UZ oraz PW.

66 Zob. postanowienia statutów: UAM, URz czy PW.

67 Zob. Statut PW.

68 Zob. Statut UG.

69 Zob. Statut UW.

70 Zob. Statut PW.

71 Zob. Statut UO.

wa obligatoryjnie została przewidziana dla nawiązania pierwszego stosunku pracy z nauczycielem akademickim na czas nieokreślony oraz określony dłuższy niż trzy miesiące, o ile zatrudnienie następuje w wymiarze przekraczającym połowę pełnego wymiaru czasu pracy (art. 119 ust. 1 UPSWiN). Jednocześnie ustawa przewiduje pewne wyjątki od tak określonej zasady przeprowadzania otwartego konkursu. Jest to wyłączenie ustawowego obowiązku przeprowadzenia otwartego konkursu w przypadku zatrudniania w ramach grantów lub współpracy z podmiotami zewnętrznymi (art. 119 ust. 2 UPSWiN)⁷². Z kolei na mocy art. 117 ust. 2 UPSWiN konkurs może nie zostać przeprowadzony w razie zawierania umowy o pracę na czas nieokreślony z nauczycielem uprzednio zatrudnionym na czas określony, który uzyskał pozytywną ocenę pracowniczą. Zastosowanie tego wyjątku pozostawiono w gestii uczelni.

Otwarty konkurs na stanowisko nauczyciela akademickiego jest istotnym narzędziem polityki kadrowej uczelni, które może być potencjalnie stosowane także w przypadkach, w których ustawa tego nie wymaga. Statut uczelni publicznej może fakultatywnie normować przeprowadzanie otwartych konkursów w przypadkach, w których według ustawy przeprowadzenie otwartego konkursu nie jest wymagane. Na przykład wymóg przeprowadzenia otwartego konkursu może dotyczyć nawiązania drugiej umowy o pracę z nauczycielem akademickim lub zmiany stanowiska na wyższe czy też zmiany stanowiska dydaktycznego na stanowisko z grupy stanowisk badawczych lub badawczo-dydaktycznych. Tytułem przykładu należy wskazać, że ogólną zasadę nawiązywania stosunku pracy z nauczycielem akademickim po przeprowadzeniu otwartego konkursu, z określonymi wyjątkami, przewidują statuty: Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie oraz Uniwersytetu Opolskiego. Szczególne unormowania dotyczące obowiązku przeprowadzenia otwartego konkursu w przypadkach innych niż określone ustawowo zawierają też m.in. statuty: Uniwersytetu Jagiellońskiego oraz Uniwersytetu Warszawskiego. Niekiedy w statutach jedynie zastrzega się możliwość

72 Przewidziane w art. 119 ust. 2 UPSWiN wyłączenia zasady określonej w art. 119 ust. 1 nie mogą być rozszerzone przez postanowienia wewnętrznych aktów uczelni, w tym statut. Tak też: T. Jędrzejewski, *Komentarz do art. 119*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo...*, pkt 6.

przeprowadzenia otwartego konkursu w sytuacji, gdy taki obowiązek nie wynika z ustawy lub statutu⁷³. Należy zaznaczyć, że nic nie stoi na przeszkodzie, aby również w uczelniach niepublicznych postanowienia statutu formułowały obowiązek przeprowadzania procedury konkursowej przy zatrudnianiu nauczycieli akademickich w określonych przypadkach.

Statut uczelni publicznej musi obligatoryjnie regulować tryb i warunki otwartych konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich, co wynika z treści art. 119 ust. 1 UPSWiN. Taką procedurę mogą przewidywać również postanowienia statutów uczelni niepublicznych. Analiza statutów uczelni publicznych wykazuje, że uczelnie w sposób dość zróżnicowany regulują procedury konkursowe, w tym kwestie dotyczące podmiotów ogłaszających konkurs, inicjatywy co do ogłoszenia konkursu, powoływania komisji konkursowych, czynności postępowania konkursowego oraz sposobu zakończenia postępowania konkursowego. Statut powinien przede wszystkim określać podmioty przeprowadzające konkurs, skład takich ciał jak komisja konkursowa oraz kompetencje w ramach procedury konkursowej. Unormowania statutowe muszą uwzględniać, że umowę o pracę z nauczycielem akademickim zarówno w uczelni publicznej, jak i w uczelni niepublicznej zawiera rektor uczelni. W ramach regulacji procedury konkursowej statut uczelni może w szczególności określać: tryb, w jakim dochodzi do ogłoszenia konkursu; elementy informacji o konkursie⁷⁴; dodatkowe, w stosunku do wymaganych przepisami prawa, sposoby ogłoszenia w uczelni informacji o konkursie

73 Zob. np. postanowienia zawarte w statutach: UŁ oraz UŚ.

74 W szczególności informacja o konkursie na stanowisko nauczyciela akademickiego może zawierać następujące elementy: informacje o stanowisku, którego dotyczy ogłoszony konkurs, w tym organizacyjną przynależność stanowiska, zakres obowiązków i kwotę wynagrodzenia; określenie wymagań kwalifikacyjnych, jakie powinien spełniać kandydat; wskazanie, czy zatrudnienie ma być na czas określony, czy nieokreślony; jeżeli taki wymóg znajduje zastosowanie, wskazanie, że uczelnia ma być podstawowym miejscem pracy dla zatrudnianego nauczyciela akademickiego; wykaz wymaganych od kandydata dokumentów; termin, miejsce i sposób zgłaszania kandydatur; termin i sposób ogłoszenia o rozstrzygnięciu konkursu; a także inne istotne informacje, w tym informację o możliwości przeprowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatami.

oraz jego wynikach⁷⁵; charakter i kolejność poszczególnych czynności konkursowych; wymóg (możliwość) występowania w ramach procedury konkursowej o opinię określonych podmiotów lub recenzentów zewnętrznych⁷⁶; wymóg (możliwość) przeprowadzania rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatami⁷⁷; sposoby zakończenia postępowania konkursowego, w tym zasady formułowania rekomendacji przez komisję konkursową; termin rozstrzygnięcia konkursu. Statut może również zawierać szczegółowe postanowienia dotyczące zamknięcia lub przedłużenia procedury konkursowej (np. w razie niezgłoszenia żadnych kandydatur⁷⁸), a także określać zasady unieważnienia konkursu w przypadku stwierdzenia naruszeń prawa lub statutu albo nieprawidłowości w postępowaniu konkursowym, które mogły mieć wpływ na wynik konkursu. Statut może też przewidywać formalną ścieżkę odwoławczą dla uczestników konkursu.

Uczelnia może w statucie regulować również tryb zatrudnienia nauczyciela akademickiego w przypadkach, w których nie jest wymagane przeprowadzenie konkursu, a także określać zasady dotyczące tworzenia, przekształcania i likwidowania stanowisk pracy nauczyciela akademickiego przez rektora. Niekiedy poza procedurą otwartego konkursu statuty uczelni zawierają uregulowania znajdujące zastosowanie w przypadku zmiany stanowiska nauczyciela akademickiego związanej z awansem wewnętrznym lub przeniesienia nauczyciela akademickiego do innej grupy pracowników akademickich⁷⁹.

Przyjmowane w statutach rozwiązania z omówionego obszaru powinny umożliwić uczelni prowadzenie spójnej i efektywnej polityki kadrowej, ukierunkowanej na rzeczywiste potrzeby kadrowe zarówno w sferze badawczej, jak i dydaktycznej. W tym kontekście

75 Przykładowo Statut PW przewiduje, że ogłoszenie otwartego konkursu następuje m.in. przez zamieszczenie informacji o konkursie na tablicach informacyjnych.

76 Takie rozwiązanie przewidują m.in. statuty: UG, UJ i UwB. Zob. też Statut UWśr.

77 Takie rozwiązanie zawiera Statut UG, w którym przewidziano również możliwość zwrócenia się do kandydata o przeprowadzenie zajęć dydaktycznych z możliwością ich oceny przez studentów.

78 Zob. np. postanowienia Statutu UWM. W kilku uczelniach w myśl postanowień statutowych zamknięcie konkursu może być konsekwencją niespełniania przez żadnego z kandydatów wymagań co do zatrudnienia na danym stanowisku – zob. np. statuty: UJ, UKW, UO oraz UwB.

79 Zob. np. postanowienia statutów: UJ oraz UMCS.

należy wskazać, że w niektórych uczelniach (np. w Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, w Uniwersytecie Gdańskim oraz w Uniwersytecie Szczecińskim) w statutach zawarto wymóg określenia przez rektora zasad polityki kadrowej⁸⁰. Należy uznać, że taki sformalizowany dokument, niezależnie od tego, czy wymóg jego przyjęcia jest sformułowany w statucie, czy też nie, jest jednym z narzędzi mających służyć prowadzeniu efektywnej polityki personalnej.

Obowiązki oraz ocena okresowa nauczycieli akademickich

Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce określa podstawowe obowiązki pracowników z poszczególnych grup nauczycieli akademickich⁸¹. Zgodnie z art. 127 ust. 4 UPSWiN zasady ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich dla poszczególnych grup pracowników i rodzajów stanowisk, rodzaje zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków, w tym wymiar zajęć dydaktycznych oraz innych obowiązków dla poszczególnych stanowisk, oraz zasady obliczania godzin dydaktycznych określa regulamin pracy. Z kolei w myśl art. 116 UPSWiN szczegółowy zakres obowiązków nauczyciela akademickiego, w odniesieniu do poszczególnych nauczycieli akademickich, ustala rektor. Podstawą ustalenia zakresu obowiązków nauczyciela akademickiego są zatem przepisy ustawowe oraz zakresy obowiązków określone przez rektora, w tym również w regulaminie pracy. Jak się wskazuje w literaturze, art. 116 ust. 5 UPSWiN w sposób jednoznaczny wskazuje rektora jako organ uprawniony do ustalenia szczegółowego zakresu obowiązków nauczycieli akademickich, stąd też należy uznać, że uprawnienie to stanowi wyłączną kompeten-

80 W Statucie UG zostało również zawarte postanowienie, w myśl którego rekrutacja nauczycieli akademickich następuje z uwzględnieniem zasad polityki kadrowej uniwersytetu oraz z uwzględnieniem zasad określonych w „Europejskiej karcie naukowca” i „Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”.

81 Podstawowe obowiązki nauczycieli akademickich określa art. 115 ust. 1 UPSWiN. Obowiązki nauczycieli akademickich normują również art. 115 ust. 2, art. 116 ust. 6–7, art. 127 ust. 5 oraz art. 128 ust. 1 UPSWiN. Unormowania szczególne zawiera art. 454 UPSWiN, w którym określono szczególne obowiązki nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach prowadzących działalność w zakresie nauk medycznych lub nauk o zdrowiu oraz prowadzących działalność w zakresie nauk weterynaryjnych.

cję rektora i „nie ma podstaw prawnych do przekazania właściwości w tym zakresie innemu organowi uczelni w drodze [...] na przykład statutu”⁸².

W statutach uczelni bywają zawierane postanowienia dotyczące obowiązków pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Takie postanowienia regulują m.in. w sposób ogólny obowiązki pracowników nieakademickich oraz wskazują tryb ustalania tych obowiązków⁸³.

Wyjątkowym rozwiązaniem jest określenie w statucie uczelni, obok podstawowych obowiązków, także podstawowych praw nauczycieli akademickich oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi⁸⁴.

Wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego jest podstawą dokonywanej obligatoryjnie oceny okresowej. Postanowienia licznych statutów uczelni – w węższym lub szerszym zakresie – odnoszą się do tego obowiązku i przywołują różne elementy regulacji ustawowej. Przeprowadzanie oceny okresowej nauczycieli akademickich reguluje art. 128 ust. 1 UPSWiN. W myśl tego przepisu kryteria oceny okresowej dla poszczególnych grup pracowników i rodzajów stanowisk oraz tryb i podmiot dokonujący oceny okresowej określa rektor po zasięgnięciu opinii senatu, związków zawodowych, samorządu studenckiego oraz samorządu doktorantów. Niektóre uczelnie w statutach wskazują jeszcze inne podmioty opiniujące kryteria oceny okresowej nauczycieli akademickich, takie jak np. rady dyscyplin, rady wydziałów⁸⁵. Rektor określa także zasady dokonywania oceny nauczycieli akademickich przez studentów i doktorantów. Z treści obecnie obowiązujących przepisów wynika, że ocena okresowa nauczycieli akademickich nie stanowi zasadniczo materii regulowanej postanowieniami statutowymi. Postanowienia statutów nie powinny zatem kształtować kryteriów oceny ani procedury jej przeprowadzania. Takie uregulowanie oznacza odejście od rozwiązań obowiązujących w poprzednim stanie prawnym, w którym określenie kryteriów oceny okresowej oraz trybu jej dokonywania stanowiło materię statu-

82 T. Jędrzejewski, *Komentarz do art. 116*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo...*, pkt 8.

83 Zob. statuty: UAM, UG czy UKSW.

84 Zob. Statut UKSW.

85 Zob. m.in. statuty: UG, UŁ oraz UW.

ową. Stąd też w pewnych zakresach wątpliwości co do przekroczenia granic materii statutowej rodzą przyjmowane niekiedy w statutach uczelni unormowania, które określają podmioty przeprowadzające ocenę okresową i składy komisji oceniających, a także elementy trybu przeprowadzania oceny okresowej czy zawierają postanowienia uszczegóławiające ustawowe kryteria oceny okresowej⁸⁶. W statucie uczelni mogą natomiast zostać ukonstytuowane organy lub inne podmioty, które biorą udział w ocenie okresowej nauczycieli akademickich. Dopuszczalne wydaje się również zawarcie w statucie uczelni postanowień dotyczących okresu, po którym dokonuje się oceny – takie postanowienia wskazują np., że oceny okresowej dokonuje się co dwa lata, nie rzadziej niż raz na dwa lata, raz na trzy lata, co cztery lata itp.⁸⁷ Należy zauważyć, że w niektórych uczelniach postanowienia statutowe wskazują, że ocenie pracowniczej podlegają także pracownicy nieakademiccy, i odnoszą się do sposobu ustalania zasad przeprowadzania tej oceny⁸⁸.

Nagrody i stypendia dla pracowników uczelni

Nauczyciele akademicki oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrodę rektora⁸⁹. Podmiotem przyznającym nagrody pracownikom uczelni jest rektor. Przepisy ustawy nie regulują zasad oraz trybu przyznawania i podziału nagród rektora. W przypadku nienadania statutem określonych kompetencji dotyczących przyjmowania regulacji w powyższym zakresie innym niż rektor organom uczelni uprawnienie do określania zasad przyznawania i podziału nagród

⁸⁶ Zob. np. pewne postanowienia Statutu URz oraz Statutu UŚ.

⁸⁷ Zob. m.in. postanowienia statutowe: UG, UŁ, UMCS, USz, UŚ. W statutach można znaleźć również szczególne uregulowania obowiązku przeprowadzenia oceny okresowej. Przykładowo Statut UG przewiduje, że w przypadku nauczycieli akademickich zatrudnianych bez obowiązku postępowania konkursowego dokonuje się dodatkowej oceny w procedurze awansu na wyższe stanowisko lub przedłużenia okresu zatrudnienia.

⁸⁸ Zob. np. Statut UKSW oraz Statut UW.

⁸⁹ Zob. art. 145 UPSWiN.

rektora będzie przysługiwało rektorowi⁹⁰. Rektor może określić te zasady w regulaminie nagród, jak również w regulaminie pracy⁹¹. Statut uczelni może wprowadzać wymóg zaopiniowania projektu regulaminu określającego przyznawanie nagród przez senat lub inny organ uczelni⁹². Zasady i tryb przyznawania nagród rektora mogą też być uwzględnione w samym statucie uczelni. Statut może również przewidywać, że zasady przyznawania nagród rektora dla pracowników uczelni określa regulamin uchwalany przez senat⁹³. Postanowienia statutów uczelni niekiedy wskazują podmioty mogące wystąpić z wnioskiem w sprawie nagród pracowników, a także podmioty opiniujące wnioski o nagrodę rektora. Statuty niektórych uczelni regulują też kwestie przyznawania innych nagród niż nagrody rektora.

Pozostałe kwestie uregulowane w UPSWiN w rozdziale dotyczącym pracowników uczelni

Ustawodawca w rozdziale piątym działu drugiego UPSWiN uregulował szereg wcześniej nieporuszanych kwestii dotyczących pracowników uczelni, takich jak:

- zakaz powstania podległości służbowej pomiędzy osobami bliskimi;
- podstawowe miejsce pracy nauczyciela akademickiego;
- wykonywanie czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do rektora;
- wydawanie legitymacji służbowych nauczycielom akademickim;
- czas pracy nauczycieli akademickich;
- urlopy wypoczynkowe, urlopy naukowe, urlopy dla poratowania zdrowia;

90 Tak też: T. Jędrzejewski, *Komentarz do art. 145*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo...*, pkt 9. Inaczej: I. Sierocka, *Komentarz do art. 145*, [w:] K.W. Baran (red.), *Komentarz...*, pkt 1.

91 Określanie zasad przyznawania nagród rektora nauczycielom akademickim w drodze regulaminu ustalanego na mocy zarządzenia przez rektora przewiduje Statut USz, a w drodze regulaminu pracy Statut UŁ.

92 Przykładowo w myśl postanowień Statutu USz projekt regulaminu nagród wymaga opinii senatu i związków zawodowych. Zob. też Statut UŁ.

93 Takie rozwiązanie przewiduje np. Statut URz.

- rozwiązywanie za wypowiedzeniem stosunku pracy z nauczycielem akademickim oraz wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim;
- podejmowanie dodatkowego zatrudnienia przez nauczycieli akademickich;
- wynagrodzenia pracowników uczelni;
- kwestie związane z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych, jednorazową odprawą dla pracownika przechodzącego na emeryturę oraz rentę z tytułu niezdolności do pracy.

Zasadniczo powyższe kwestie nie stanowią materii, która jest regulowana postanowieniami statutu uczelni. Postanowienia statutu mogą natomiast zawierać odniesienia do rozwiązań ustawowych lub przyjętych w innych wewnętrznych aktach uczelni. Liczne tego typu odniesienia znajdują się w statutach uczelni wyższych. Należy jednak podkreślić, że wprowadzanie tego typu regulacji niesie ze sobą ryzyko przekroczenia ram ustawowego upoważnienia do regulacji statusu pracowników w statucie uczelni.

Marta Jaworska

(Uniwersytet Mikołaja Kopernika)

Tomasz Pietrzykowski

(Uniwersytet Śląski)

10. SZKOŁY DOKTORSKIE: UWARUNKOWANIA PRAWNE I ORGANIZACJA

Ustawa z dnia 20 lipca 2018 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (UPSWiN), zwana również Ustawą 2.0, dokonała fundamentalnych zmian w działalności uczelni w Polsce. Jej głównym założeniem było nadanie uczelniom większej autonomii m.in. w zakresie ich wewnętrznej organizacji, rozwiązań dotyczących ustroju wewnętrznego oraz funkcjonowania. Zasadnicze zmiany ustawa wprowadza również w procesie kształcenia doktorantów, a w ślad za tym w strukturze wewnątrzuczelnianej związanej z jego organizacją.

Przedmiotem niniejszego rozdziału jest zatem analiza przepisów ustawy zawartych w rozdziale 2 działu V pt. *Kształcenie doktorantów*, szczególnie pod kątem zmian, jakie wprowadza ona w porównaniu z poprzednią ustawą. Następnie zostanie przeprowadzony przegląd statutów wybranych 23 uczelni wyższych w Polsce w zakresie przepisów dotyczących kształcenia doktorantów oraz organizacji tego procesu, które zgodnie z ustawą miały być uregulowane indywidualnie przez poszczególne uczelnie.

Celem tych analiz jest przedstawienie rozwiązań wypracowanych przez wspólnoty poszczególnych uczelni i zawartych w ich statutach, pokazanie ich różnorodności oraz próba odpowiedzi na pytanie, na ile są one naprawdę odmienne od schematów funkcjonujących w ramach poprzedniej ustawy. Pozwoli to określić, czy uczelnie wykorzystały szansę, jaką dała im Ustawa 2.0, i czy dzięki większej autonomii stworzyły nowatorskie rozwiązania w zakresie kształcenia doktorantów.

Podstawy prawne kształcenia doktorantów

Szkoły doktorskie

Proces kształcenia doktorantów do momentu wejścia w życie ustawy z 2018 roku był zorganizowany w formie studiów doktoranckich, tzn. studiów III stopnia, prowadzonych przez poszczególne jednostki uczelni, np. wydział. Ustawa 2.0, m.in. poprzez odejście od konieczności organizowania struktury wewnętrznej uczelni na szczeblu wydziału i związanie pracy naukowej z dyscypliną naukową, a nie z jednostką organizacyjną, umożliwiła przeniesienie procesu kształcenia doktorantów do nowej, ogólnouczelnianej struktury. Tym samym, zgodnie z art. 198, zorganizowaną formą kształcenia doktorantów w uczelniach wyższych, przygotowującą do uzyskania stopnia doktora, stała się szkoła doktorska o charakterze interdyscyplinarnym, tj. prowadzona w co najmniej dwóch dyscyplinach naukowych. Natomiast podmiotem uprawnionym do prowadzenia szkoły doktorskiej jest uczelnia akademicka, instytut PAN, instytut badawczy albo instytut międzynarodowy lub federacja tychże podmiotów, jeżeli posiada kategorię naukową nie niższą niż B+ w co najmniej dwóch dyscyplinach. Szkoła doktorska zatem nie funkcjonuje, jak studia doktoranckie, w ramach uprawnionej do kształcenia doktorantów jednostki podstawowej uczelni, co rodzi konieczność powołania jej jako osobnej struktury organizacyjnej.

Co więcej, uprawnienia do prowadzenia szkół doktorskich powiązane z posiadaną kategorią naukową, nadawaną uczelni, a nie jej jednostkom, w ramach prowadzonej dyscypliny naukowej. W przypadku uczelni wyższych szkoła doktorska może zatem powstać jedynie w uczelni prowadzącej działalność naukową w co najmniej dwóch dyscyplinach z kategorią A+, A albo B+ (z wyjątkiem przewidzianym w art. 198 ust. 4).

Z pewnością jednym z bardziej nowatorskich rozwiązań wprowadzonych przez Ustawę 2.0 jest umożliwienie jednostkom naukowym tworzenia wspólnych szkół doktorskich, o ile posiadają kategorię naukową co najmniej B+ w jednej dyscyplinie, przy zachowaniu warunku prowadzenia szkoły w co najmniej dwóch dyscyplinach. Podmioty te są zobowiązane do wcześniejszego zawarcia umowy regulującej podział zadań i sposób ich finansowania oraz wskazującej

podmiot uprawniony do otrzymywania środków finansowych na wspólne kształcenie i odpowiedzialny za sprawozdawczość. Ustawa stwarza zatem warunki do kreowania nowych rozwiązań, uwzględniających potrzebę prowadzenia już w szkołach doktorskich, czyli na wczesnym etapie rozwoju działalności naukowej badacza, wspólnych badań z innymi, wyspecjalizowanymi instytucjami badawczymi. Oznacza to połączenie potencjałów tych jednostek, umożliwienie doktorantom skorzystania z większej bazy aparatury badawczej oraz dostęp do większych zasobów wiedzy. Na utworzenie połączonych szkół doktorskich zdecydowało się jednak tylko siedem z 23 badanych uczelni, tj. Akademia Górniczo-Hutnicza, Politechnika Śląska, Politechnika Gdańska, Uniwersytet Śląski, Uniwersytet Łódzki, Uniwersytet Gdański i Gdański Uniwersytet Medyczny. Stworzono następujące wspólne szkoły doktorskie: Krakowską Interdyscyplinarną Szkołę Doktorską (KISD) prowadzoną przez AGH z Instytutem Fizyki Jądrowej PAN, Instytutem Katalizy i Fizykochemii Powierzchni PAN, Instytutem Fizyki PAN oraz Instytutem Metalurgii i Inżynierii Materiałowej PAN; Szkołę Doktorów „Wspólna Szkoła Doktorska” prowadzoną przez PŚ z Głównym Instytutem Górnictwa, Instytutem Informatyki Teoretycznej i Stosowanej PAN, Instytutem Podstaw Inżynierii Środowiska PAN oraz Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych PAN; Szkołę Doktorską w Politechnice Gdańskiej prowadzoną przez PG z Instytutem Budownictwa Wodnego PAN i Instytutem Maszyn Przepływowych PAN; Międzynarodową Środowiskową Szkołę Doktorską prowadzoną przez UŚ z Instytutem Geofizyki PAN, Instytutem Matematycznym PAN i Instytutem Oceanologii PAN; Szkołę Doktorską *BioMed-Chem* prowadzoną przez UŁ z Instytutem Biologii Medycznej PAN oraz Instytutem Badań Molekularnych i Makromolekularnych PAN. Wymienione powyżej wspólne szkoły doktorskie są współprowadzone przez uczelnie i instytuty badawcze lub instytuty PAN. Co ciekawe, jedynie w Gdańsku utworzono wspólną szkołę doktorską dla dwóch uczelni, tj. dla GUMed i UG, pn. Międzyuczelniana Szkoła Doktorska Biotechnologii. Warto też odnotować, że wymienione powyżej uczelnie, z wyjątkiem PG i PŚ, oprócz szkół prowadzonych wspólnie, zdecydowały się też utworzyć w tych samych dyscyplinach szkoły doktorskie właściwe tylko dla tych uczelni, wykorzystując

przepis ustawy z art. 198 ust. 7 dopuszczający prowadzenie nie więcej niż trzech szkół doktorskich w danej dyscyplinie. Może to wskazywać na ostrożność uczelni wynikającą z ograniczonej wiary w powodzenie powyższych przedsięwzięć oraz na chęć zabezpieczenia losu doktorantów w przypadku niepowodzenia wspólnej szkoły. Niewątpliwie jednak szansę na skumulowanie zasobów i stworzenie nowych rozwiązań w zakresie wspólnych szkół doktorskich wykorzystywała do tej pory zaledwie część badanych jednostek, w dodatku jedynie w ramach nauk ścisłych i przyrodniczych, inżynieryjno-technicznych oraz medycznych i nauk o zdrowiu. Żadna z badanych uczelni nie zdecydowała się bowiem na stworzenie wspólnej szkoły doktorskiej w ramach nauk humanistycznych, społecznych, teologicznych czy w dziedzinie sztuki.

Zgodnie z art. 198 ust. 6 podmiot lub podmioty prowadzące wspólnie szkołę doktorską mogą kształcić doktorantów razem z innymi organizacjami, w szczególności z przedsiębiorcą lub uczelnią zagraniczną. W takim przypadku za kształcenie doktorantów odpowiada podmiot lub podmioty prowadzące wspólnie szkołę doktorską, a nie przedsiębiorca czy uczelnia zagraniczna. Choć w ustawie nie przewidziano możliwości prowadzenia „międzynarodowej szkoły doktorskiej”, podmiot lub podmioty wspólnie prowadzące szkołę doktorską mogą stworzyć program kształcenia we współpracy z zagraniczną jednostką naukową, podobnie jak w przypadku współpracy z przedsiębiorcą, i tym samym prowadzić proces kształcenia doktorantów we współpracy z zagraniczną uczelnią lub instytucją naukową. W pierwszym roku obowiązywania Ustawy 2.0 żadna z badanych uczelni nie utworzyła jednak takiej szkoły.

Rekrutacja do szkoły doktorskiej

UPSWiN wprowadza istotne zmiany w zasadach rekrutacji do szkół doktorskich w porównaniu z zasadami rekrutacji na stacjonarne studia doktoranckie przewidzianymi w poprzedniej ustawie. Przede wszystkim, zgodnie z art. 200, podstawowym warunkiem przyjęcia do szkoły doktorskiej jest przystąpienie do konkursu, którego wyniki są jawne. Natomiast regulacje dotyczące zasad i kryteriów rekrutacji w danej uczelni uchwała odtąd jej senat na podstawie propozycji

przedstawionych przez wyznaczone organy uczelni. Każda uczelnia zatem może ustalić odmienne zasady rekrutacji do swojej szkoły doktorskiej.

Dodatkowo w Ustawie 2.0 utrzymano wymóg posiadania przez osobę ubiegającą się o przyjęcie do szkoły doktorskiej tytułu zawodowego magistra, magistra inżyniera lub równorzędnego, przy jednoczesnym utrzymaniu możliwości przyjęcia do szkoły doktorskiej kandydatów będących absolwentami studiów pierwszego stopnia lub studentów po trzecim roku jednolitych studiów magisterskich, w przypadku gdy mają wybitne osiągnięcia naukowe. Mimo stopniowego wygaszania programu MNiSW „Diamentowy grant” dla osób o wybitnych osiągnięciach naukowych nieposiadających tytułu magistra, dopuszczającego na mocy poprzedniej ustawy jego absolwentów do rekrutacji na studia doktoranckie, podmiot prowadzący szkołę doktorską może wprowadzić autonomiczne rozwiązania w tym zakresie i nadal dopuszczać do procesu rekrutacji osoby o wybitnych osiągnięciach naukowych nieposiadające tytułu zawodowego magistra.

Przyjęcie do szkoły doktorskiej następuje w drodze wpisu na listę doktorantów, a odmowa następuje w drodze decyzji administracyjnej, od której przysługuje wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy (a nie odwołanie jak w poprzedniej ustawie). Zgodnie z UPSWiN osoba przyjęta do szkoły doktorskiej rozpoczyna kształcenie oraz nabywa prawa doktoranta z chwilą złożenia ślubowania i może być doktorantem tylko w jednej szkole doktorskiej.

Organizacja procesu kształcenia w szkole doktorskiej

Zarówno kształcenie w szkole doktorskiej, jak i w ramach studiów doktoranckich zakłada równoległą realizację dwóch elementów: badań naukowych, tzw. komponentu badawczego, oraz zajęć dydaktycznych, tzw. komponentu zajęć zorganizowanych. Podczas gdy program kształcenia jest dokumentem regulującym komponent zajęć zorganizowanych i przeważnie jest wspólny dla doktorantów w danej szkole doktorskiej, komponent badawczy jest dla każdego doktoranta unikatowy pod względem merytorycznym i przybiera formę indywidualnego planu badawczego (IPB).

Ustawa 2.0 pozostawia dużą autonomię uczelniom w zakresie warunków formalnych, jakie powinien spełniać indywidualny plan badawczy. Mogą one być jednolite dla wszystkich szkół doktorskich prowadzonych przez uczelnię lub różne dla każdej z nich, jeśli dana uczelnia prowadzi kilka szkół doktorskich. W ustawie wymieniono jedynie podstawowe warunki, jakie powinien spełniać IPB, tj. powinien być opracowywany przez doktoranta w porozumieniu z promotorem lub promotorami, zawierać w szczególności harmonogram przygotowania (art. 202 ust. 1) oraz termin złożenia gotowej rozprawy doktorskiej (art. 204 ust. 2) i zostać przedstawiony podmiotowi prowadzącemu szkołę doktorską przed upływem 12 miesięcy od dnia rozpoczęcia kształcenia (art. 202 ust. 1). Uczelniom pozostawiono w szczególności określenie, kto w imieniu podmiotu prowadzącego szkołę zatwierdza IPB, czy i w jaki sposób może zgłaszać do niego uwagi oraz jakie działania przewiduje się w sytuacjach losowych.

Kolejną nowością w stosunku do systemu kształcenia doktorantów w ramach studiów doktoranckich przewidzianego w poprzedniej ustawie jest wprowadzenie na mocy Ustawy 2.0 obowiązkowej oceny śródkresowej (art. 202 ust. 2). Następuje ona w połowie okresu kształcenia określonego w programie (dla kształcenia 6-semestralnego w trakcie czwartego semestru) i dotyczy postępów w realizacji IPB. Ocena przeprowadzana jest przez trzysobową komisję, w której co najmniej jedna osoba posiada stopień doktora habilitowanego lub tytuł profesora oraz jest zatrudniona poza podmiotem prowadzącym szkołę doktorską. Członkami komisji oceniającej nie mogą być promotor czy promotorzy ani promotor pomocniczy (art. 202 ust. 4). UPSWiN nie określa trybu powoływania komisji ani sposobu, w jaki ona proceduje, odsyłając w tym względzie do regulaminu szkoły doktorskiej. Ocena śródkresowa kończy się wynikiem pozytywnym lub negatywnym, który wraz z uzasadnieniem jest jawny (art. 202 ust. 3). Ocena śródkresowa ma ogromne znaczenie dla dalszej realizacji prac doktoranta, ponieważ wynik negatywny jest podstawą do obligatoryjnego skreślenia z listy doktorantów (art. 203 ust. 1), a wynik pozytywny skutkuje umożliwieniem kontynuacji kształcenia i podniesieniem minimalnej wysokości stypendium doktoranckiego z poziomu 37% do 57% wynagrodzenia profesora.

W odróżnieniu od poprzedniej ustawy, zgodnie z którą wymogi wobec programu kształcenia na studiach doktoranckich określało stosowne rozporządzenie, UPSWiN nie wprowadza szczegółowych regulacji dotyczących programu kształcenia w szkołach doktorskich. Stanowi jedynie, że całość procesu kształcenia doktoranta, tj. zarówno realizacja komponentu zajęć zorganizowanych, jak i komponentu badawczego, którego celem jest uzyskanie stopnia doktora na podstawie przygotowanej rozprawy doktorskiej spełniające wymagania ustawowe oraz osiągnięcia efektów kształcenia na poziomie 8 Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK), należy do kompetencji podmiotu prowadzącego szkołę doktorską. W zakresie programów kształcenia w szkołach doktorskich UPSWiN, w porównaniu z wcześniejszymi regulacjami, znacząco zwiększa zatem autonomię podmiotu prowadzącego szkołę doktorską, stanowiąc jedynie, że program kształcenia w szkole doktorskiej prowadzonej w uczelni wyższej ustala senat (art. 28 ust. 1 pkt 12), po zasięgnięciu opinii samorządu doktorantów, w terminie wskazanym w statucie uczelni (art. 201 ust. 4)¹.

Nieliczne wymogi ustawowe dotyczące toku kształcenia doktorantów zawarto w art. 201, zgodnie z którym powinno ono trwać od sześciu do ośmiu semestrów (ust. 1), a po upływie trzech miesięcy od dnia podjęcia kształcenia doktorantowi wyznacza się promotora lub promotorów (ust. 2), tym samym likwidując instytucję opiekuna naukowego, charakterystyczną dla studiów doktoranckich. Doktorantowi w szkole doktorskiej można również wyznaczyć promotora pomocniczego, a zasady opieki naukowej nad doktorantem ma określać regulamin szkoły doktorskiej, również przyjęty przez senat. Należy także odnotować, że zgodnie z UPSWiN za kształcenie doktorantów nie pobiera się opłat (art. 198 ust. 8).

Zakończenie procesu kształcenia doktoranta

Celem kształcenia w szkole doktorskiej, jak zapisano powyżej, jest przygotowanie do uzyskania stopnia doktora na podstawie prawidłowo opracowanej rozprawy doktorskiej (art. 198 ust. 1). Jej zło-

1 Wszystkie badane uczelnie wywiązały się z obowiązku określonego w art. 201 ust. 4 ustawy i określiły ww. termin na 7 (UAM, UWM, UŚ i PŚ) do 30 dni (UZ, USz, UE, UG, GUMed).

zenie jest równoznaczne z zakończeniem kształcenia doktoranta (art. 204). Ustawodawca przewidział możliwość przedłużenia kształcenia w szkole doktorskiej o maksymalnie dwa lata, jednak określenie zasad skorzystania z takiego przedłużenia powinno się znaleźć w regulaminie szkoły doktorskiej, co oznacza, że podmioty prowadzące szkoły doktorskie otrzymały pełną swobodę w tym zakresie. Podmioty prowadzące szkoły doktorskie powinny również określić procedurę skreślenia z listy doktorantów, jego podstawy i zasady. W Ustawie 2.0 zdefiniowano jedynie przesłanki obligatoryjnego oraz fakultatywnego skreślenia. Zgodnie z art. 203 powinno ono nastąpić na skutek negatywnego wyniku oceny śródokresowej, niezłożenia rozprawy doktorskiej w terminie wyznaczonym w IPB oraz rezygnacji z kształcenia (art. 203 ust. 1). Natomiast może ono nastąpić na skutek niezadowolających postępów w przygotowaniu rozprawy oraz niewywiązywania się z obowiązków wynikających z regulaminu szkoły doktorskiej, programu kształcenia oraz IPB (art. 203 ust. 2). Powyższe uwarunkowania określają sytuacje, w których proces kształcenia doktoranta ulega przerwaniu z przyczyn leżących po stronie doktoranta. Jednak Ustawa 2.0 jasno wskazuje również sytuacje, w których dochodzi do zaprzestania kształcenia z przyczyn zależnych od organu prowadzącego oraz w wyniku zakończenia prowadzenia szkoły doktorskiej. Zgodnie z art. 199 obligatoryjne zaprzestanie kształcenia doktorantów następuje w dwóch sytuacjach: na skutek utraty możliwości prowadzenia kształcenia doktorantów w danej dyscyplinie oraz utraty możliwości prowadzenia danej szkoły doktorskiej. Utrata możliwości kształcenia w danej dyscyplinie następuje w wyniku nieuzyskania w ramach ewaluacji jakości działalności naukowej odpowiedniej kategorii w danej dyscyplinie (A+, A albo B+), jak również wskutek negatywnej oceny otrzymanej podczas ewaluacji szkoły doktorskiej (art. 264), przeprowadzanej niezależnie od ewaluacji jakości działalności naukowej.

Ustawa 2.0 zobowiązuje jednak podmioty prowadzące szkoły doktorskie, które utraciły możliwość kształcenia doktorantów w danej dyscyplinie, do zapewnienia im możliwości kontynuacji kształcenia w innej szkole doktorskiej, a w przypadku braku szkoły doktorskiej kształcącej w danej dyscyplinie do pokrycia kosztów postępowania w trybie eksternistycznym (art. 206). Przepis ten stanowi

w dalszej perspektywie zabezpieczenie dla doktorantów, ale dla podmiotu prowadzącego szkołę dokorską przede wszystkim rodzi konieczność szczególnej dbałości o jakość zarówno działalności naukowej, jak i kształcenia doktorantów, które w świetle przytoczonych przepisów mają bezpośredni wpływ również na możliwość prowadzenia szkół doktorskich.

Ewaluacja szkół doktorskich

Ewaluacja szkół doktorskich, niezależna od ewaluacji jakości działalności naukowej i posiadanych kategorii naukowych, jest absolutną nowością w systemie szkolnictwa wyższego w Polsce i stanowi narzędzie służące kompleksowej ocenie procesu kształcenia w szkołach doktorskich. W ramach poprzedniej ustawy nie przewidywano zewnętrznej oceny jakości studiów doktoranckich, a akredytacja instytucjonalna Polskiej Komisji Akredytacyjnej (PKA) nie dotyczyła wszystkich jednostek prowadzących studia trzeciego stopnia ani podmiotów innych niż uczelnie wyższe (jak np. instytuty PAN). Zgodnie z Ustawą 2.0 wszystkie szkoły doktorskie, bez względu na status podmiotu prowadzącego, podlegają obowiązkowej ewaluacji przeprowadzanej nie rzadziej niż co sześć lat przez ekspertów wyznaczonych przez Komisję Ewaluacji Nauki (KEN). Szczegółowe kryteria i sposób oceny szkół doktorskich, wzorem ewaluacji jakości działalności naukowej, reguluje rozporządzenie ministra (art. 263), jednak UPSWiN w art. 261 definiuje osiem zasadniczych elementów ewaluacji szkół doktorskich. Są to:

- adekwatność programu kształcenia oraz IPB do efektów uczenia się dla kwalifikacji na poziomie 8 PRK oraz ich realizacja,
- sposób weryfikacji efektów uczenia się dla kwalifikacji na ww. poziomie,
- kwalifikacje nauczycieli akademickich lub pracowników naukowych prowadzących kształcenie w szkole doktorskiej,
- jakość procesu rekrutacji,
- jakość opieki naukowej lub artystycznej i wsparcia w prowadzeniu działalności naukowej,
- rzetelność przeprowadzania oceny śródkresowej,
- umiędzynarodowienie,

- skuteczność kształcenia doktorantów.

Jak wspomniano powyżej, ocena negatywna skutkuje zakończeniem działania szkoły doktorskiej (art. 264), co rodzi zobowiązania organizacyjne i finansowe względem doktorantów, których kształcenie musiało być z tego powodu przerwane. Warto też odnotować, że uchwała KEN w sprawie oceny danej szkoły doktorskiej jest udostępniana w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP) (art. 262), zatem jej treść jest jawna.

Regulamin szkoły doktorskiej

Kwestie nieuregulowane w ustawie, a związane z kształceniem doktorantów, zgodnie z UPSWiN, muszą być określone w regulaminie szkoły doktorskiej (art. 205 ust. 1), który zastąpił ogólnouczelniane i ogólnoinstitutowe regulaminy studiów doktoranckich. W przypadku uczelni wyższych regulamin szkoły doktorskiej jest uchwalany przez senat na co najmniej pięć miesięcy przed rozpoczęciem roku akademickiego, a następnie podlega konsultacjom z samorządem doktorantów. Uchwalony regulamin szkoły doktorskiej należy opublikować w BIP, zatem jest on dokumentem jawnym.

Zgodnie z Ustawą 2.0 w regulaminie należy zawrzeć zagadnienia związane z organizacją szkoły doktorskiej, tj.:

- sposób wyznaczania i zmiany promotora,
- ustalanie i zatwierdzanie indywidualnego planu badawczego (IPB) oraz określenie organu przyjmującego IPB w imieniu podmiotu prowadzącego szkołę doktorską,
- ustalanie i zatwierdzanie sposobu przeprowadzania oceny śródkresowej oraz szczegółowych zasad powoływania i funkcjonowania komisji przeprowadzającej tę ocenę,
- dokumentowanie przebiegu kształcenia, zasad zaliczania przedmiotów,
- warunki przedłużania terminu złożenia rozprawy doktorskiej, udzielania urlopów przewidzianych ustawą i innymi przepisami oraz fakultatywnego skreślania z listy doktorantów,
- inne prawa i obowiązki doktorantów.

Ustawa 2.0 umożliwia zatem uczelniom uregulowanie powyższych zagadnień według swojego uznania i stworzenie w regulami-

nie nowych rozwiązań dotyczących sposobu zorganizowania procesu kształcenia, jak i realizacji komponentu badawczego, dostosowanych do specyfiki danej szkoły doktorskiej czy uczelni.

Przegląd rozwiązań statutowych

Zgodnie z przepisami UPSWiN zagadnienia dotyczące procesu tworzenia szkoły doktorskiej, jej miejsca w strukturze organizacyjnej uczelni, struktury wewnętrznej czy organów szkoły i ich uprawnień pozostawiono do uregulowania w przepisach wewnętrznych uczelni.

Tworzenie szkoły doktorskiej

Zgodnie z Ustawą 2.0 utworzenie szkoły doktorskiej należy do kompetencji rektora (art. 23 ust. 2 pkt 9) i w większości badanych uczelni (13 z 23) rektor tworzy szkoły doktorskie samodzielnie. W sześciu badanych uczelniach wprowadzono wymóg wcześniejszego zwrócenia się o opinię w tej sprawie do senatu uczelni (UG, PŚ, AGH, UJ, URz i PG), a w trzech kolejnych do jednostek wewnątrzuczelnianych czuwających nad jakością badań naukowych, rozwojem czy kształceniem (ogólnouczelnianej Uniwersyteckiej Rady Doskonałości Naukowej w UWM, kolegium ds. nauki dla danej dziedziny w UŁ albo rady dyscypliny, w której ma być prowadzone kształcenie doktorantów, w UMK). Pokazuje to zatem, że w dziewięciu badanych uczelniach w proces tworzenia szkół doktorskich włączono inne organy lub jednostki uczelni. Natomiast w Uniwersytecie Szczecińskim przyjęto w tym zakresie zupełnie odmienne rozwiązanie, niespotykane w żadnej innej z badanych uczelni. Utworzenie przez rektora szkoły doktorskiej następuje tu w drodze zarządzenia, którego projekt wymaga uzgodnienia nie tylko z senatem, ogólnouczelnianymi radami ds. nauki i ds. kształcenia, ale również z radą uczelni. Obowiązkowe w procesie tworzenia szkoły doktorskiej stało się zatem włączenie organu, w którym zasiadają również osoby spoza wspólnoty uczelni, będące najczęściej przedsiębiorcami, członkami instytucji wspierających współpracę uczelni z otoczeniem społeczno-gospodarczym lub o dużym znaczeniu dla regionu. Zewnętrznych interesariuszy zaan-

gażowano więc w organizację wszystkich szkół doktorskich prowadzonych w tej uczelni, bez względu na dyscyplinę naukową, w której jest realizowane kształcenie doktorantów. Jest to z pewnością rozwiązanie nowatorskie, niespotykane w żadnej innej badanej uczelni, ale i zgodne z założeniami ustawy, otwierającej uczelnie na ich zewnętrzne otoczenie, właśnie poprzez obowiązek utworzenia rad uczelni i zaangażowanie ich w proces zarządzania uczelnią.

Miejsce szkoły doktorskiej w strukturze wewnątrzuczelnianej

Analiza zgromadzonych statutów pokazuje, że większość uczelni (21 z 23) wykorzystała szansę stworzoną przez Ustawę 2.0 i wypracowała nowe rozwiązania strukturalne, niespotykane dotąd w systemie kształcenia doktorantów. W tych uczelniach szkoła doktorska jest samodzielną jednostką organizacyjną uczelni, niepowiązaną bezpośrednio z żadnym z jej wydziałów czy instytutów, co wyczerpuje przesłankę art. 198 ust. 3, zakładającą prowadzenie szkoły doktorskiej przez uczelnię, a zatem nie przez żadną z jej jednostek wewnętrznych.

Wśród badanych uczelni niemal tak samo popularne okazały się dwa różne modele umiejscowienia szkół doktorskich w wewnętrznej strukturze uczelni. W dwunastu badanych uczelniach (UwB, GUMed, UG, UŚ, AGH, UJ, UMCS, UŁ, UMK, UW, PW i UZ) przyjęto model zdecentralizowany, zakładający istnienie kilku niezależnych od siebie szkół doktorskich, najczęściej prowadzonych w ramach jednej dziedziny lub w kilku pokrewnych dziedzinach nauki. Każda ze szkół jest zarządzana osobno, najczęściej przez osobę na stanowisku dyrektora, która w zakresie kierowania szkołą podlega bezpośrednio rektorowi lub wyznaczonemu prorektorowi.

W modelu scentralizowanym, przyjętym przez dziewięć badanych uczelni (UKW, PG, PŚ, UJK, UWM, UO, URz, USz i UKSW), przewidziano utworzenie jednej, ogólnouczelnianej szkoły doktorskiej. Szkołą tą zarządza dyrektor, podobnie jak w przypadku modelu zdecentralizowanego podległy służbowo bezpośrednio rektorowi lub wyznaczonemu prorektorowi. Osoba ta jest odpowiedzialna za organizację procesu kształcenia wszystkich doktorantów w uczelni, a w poszczególnych dyscyplinach lub w grupach dyscyplin korzysta ze wsparcia koordynatorów dla wyznaczonych obszarów lub sekcji.

W pozostałych dwóch uczelniach, tj. w UAM i UWŕ, stworzono jeszcze inny model organizacji szkoły doktorskiej. W UAM, pomimo utworzenia jednej, ogólnouniwersyteckiej szkoły doktorskiej, każda ze szkół dziedzinowych posiada osobną szkołę dokorską, zarządzaną przez osobę na stanowisku kierownika szkoły doktorskiej danej szkoły dziedzinowej. Z kolei w UWŕ, w którym również utworzono jedną szkołę dokorską, kształcenie doktorantów odbywa się w ramach 15 kolegiów doktorskich na wydziałach właściwych dla rad dyscyplin naukowych, w których jest prowadzone kształcenie doktorantów. Każde z 15 kolegiów doktorskich ma swojego kierownika. Utrzymuje się zatem kształcenie doktorantów na wydziałach właściwych dla poszczególnych dyscyplin naukowych, opiekę nad tym procesem powierzając pracownikowi danego wydziału, powołanemu na stanowisko tożsame ze stanowiskiem kierownika studiów doktoranckich i podległemu w tym zakresie dziekanowi. Tym samym prowadzenie kształcenia doktorantów pozostaje mocno wpisane w strukturę dawnych podstawowych jednostek organizacyjnych i przypomina raczej przewidziany w poprzedniej ustawie system wydziałowych studiów doktoranckich. Choć rozwiązania przyjęte w UAM i UWŕ przypominają model scentralizowany, ponieważ w każdej z tych uczelni utworzono jedną, wspólną dla całego uniwersytetu szkołę dokorską, to ich struktura organizacyjna jest w rzeczywistości bardzo rozdrobniona. W dodatku w żadnej z tych uczelni nie powołano stanowiska dyrektora szkoły doktorskiej, odpowiedzialnego wyłącznie za funkcjonowanie szkoły doktorskiej i organizację procesu kształcenia doktorantów. Procesem tym w UWŕ kieruje prorektor wskazany przez rektora, tj. prorektor ds. kształcenia, a w UAM prorektor ds. szkół doktorskich, jednak nadzorujący również inne obszary działalności uczelni, tradycyjnie przypisywane prorektorowi ds. nauki.

Mnogość rozwiązań dotyczących umiejscowienia szkoły doktorskiej w strukturze wewnątrzuczelnianej z pewnością pokazuje, jak zróżnicowane są uczelnie wyższe w Polsce i jak bardzo ich specyfika oraz relacje wewnętrzne przekładają się na strukturę organizacyjną, szczególnie w momencie, w którym, dzięki przepisom UPSWiN, mogą ją one dowolnie kształtować. Przeprowadzona w tym zakresie analiza pokazała też, że zdecydowana większość uczelni dokonała gruntownych zmian w procesie organizacji kształcenia doktorantów

i dostosowała swoje struktury organizacyjne do nowych rozwiązań ustawowych. Tylko nieliczne uczelnie nie wykorzystały dotąd tej szansy i nie wprowadziły realnych zmian strukturalnych lub wprowadziły je pozornie, w rzeczywistości pozostając przy dotychczasowych schematach.

Kierowanie szkołą doktorską

Ustawa 2.0 nie definiuje, kto kieruje szkołą doktorską. Przyjmując jednak zgodnie z art. 198 ust. 3, że szkołę doktorską prowadzi uczelnia, powinna być ona zarządzana przez osobę powołaną do pełnienia tej funkcji przez rektora. W 21 z 23 badanych uczelni (z wyjątkiem wspomnianych powyżej UAM i UW, w których nie przewidziano tego stanowiska) jest to osoba powołana wyłącznie do pełnienia tej funkcji, tj. odpowiedzialna tylko za funkcjonowanie szkoły doktorskiej i organizację procesu kształcenia doktorantów. W przeważającej liczbie uczelni osoba ta jest powołana na stanowisko dyrektora (19 uczelni: UwB, UKW, GUMed, PG, UG, PŚ, UJK, AGH, UJ, UMCS, UŁ, UWM, UO, URz, USz, UMK, UW, UKSW i UZ), choć spotyka się również określenia: dziekan (UŚ) lub kierownik szkoły doktorskiej (PW). Jednak bez względu na nazewnictwo stanowiska te w statutach wszystkich 21 uczelni są wymienione jako funkcje kierownicze (w rozumieniu art. 23 ust. 2 pkt 6), co oznacza, że osoba je zajmująca nie może łączyć jej wykonywania z inną funkcją kierowniczą wymienioną w statucie (najczęściej oznacza to niemożność łączenia funkcji dyrektora szkoły doktorskiej z funkcją dziekana czy dyrektora instytutu). Co więcej, stanowisko osoby kierującej szkołą doktorską jest w 21 wspomnianych uczelniach bezpośrednio podległe rektorowi, co oznacza formalną niezależność w tym zakresie od kierowników innych jednostek organizacyjnych uczelni, jak dziekani wydziałów czy dyrektorzy instytutów.

W 19 badanych statutach określono wymagania, jakie powinna spełniać osoba powołana do pełnienia tej funkcji (np. wymagany stopień lub tytuł naukowy, minimalna liczba wypromowanych doktorów), oraz procedurę wyboru i powoływania do pełnienia tej funkcji. Najczęściej dyrektorem szkoły doktorskiej może zostać wyłącznie pracownik danej uczelni (15 uczelni). W zaledwie trzech uczelniach

(UwB, UKW i UW) warunek ten nie został zawarty w statucie, natomiast w Statucie Uniwersytetu Szczecińskiego dopuszczono możliwość powołania na to stanowisko osoby niezatrudnionej w danej uczelni. Co ciekawe, dwa statuty: Uniwersytetu Warszawskiego i Uniwersytetu Szczecińskiego, przewidują dodatkowo konieczność ogłoszenia konkursu na stanowisko dyrektora szkoły doktorskiej, co stanowi absolutną nowość i wyróżnia je z grupy badanych uczelni. W obu uczelniach jednak, po przeprowadzeniu konkursów, obowiązki dyrektorów szkół doktorskich pełnią dotychczasowi pracownicy uczelni.

We wszystkich badanych uczelniach, z wyjątkiem Uniwersytetu Wrocławskiego, gdzie rolę tę pełni rada dyscypliny, powołano również rady naukowe szkół doktorskich, pełniące funkcje opiniotwórczo-doradcze wobec dyrektora szkoły i rektora uczelni. W 15 uczelniach (UwB, UKW, UG, PŚ, UŚ, UJK, AGH, UMCS, UWM, UAM, USz, UMK, UW, PW i UZ) osoby zasiadające w radzie powołuje rektor, a w UO rada dyscypliny, w której jest prowadzone kształcenie doktorantów. Najczęściej statuty badanych uczelni zawierają też zamknięty katalog osób zasiadających w radzie w związku z pełnioną funkcją lub zajmowanym stanowiskiem. W zdecydowanej większości uczelni do kompetencji rady szkół doktorskich należy opiniowanie projektów regulaminów szkół doktorskich i regulaminów rekrutacji, monitorowanie jakości kształcenia doktorantów oraz procesu przeprowadzania oceny śródkresowej.

Jak wspomniano powyżej, osobę do pełnienia funkcji dyrektora szkoły doktorskiej, zgodnie z przepisami ustawy, powołuje rektor. W 11 badanych uczelniach (UwB, PŚ, UJK, AGH, UWM, UO, USz, UW, PW, UKSW i UZ) wybór i powołanie dyrektora szkoły doktorskiej należy do wyłącznych kompetencji rektora. W sześciu uczelniach rektor jest zobowiązany do wcześniejszego zasięgnięcia opinii senatu lub/i samorządu doktorantów (GUMed, PG, UG, UŚ, URz i UMK), a w kolejnych czterech uczelniach do uzyskania opinii rady szkoły doktorskiej (UKW i UJ), rad naukowych instytutów (UMCS) albo kolegium ds. nauki (UŁ).

Warto odnotować, że w statutach ośmiu badanych uczelni (UwB, UKW, PŚ, UJK, UJ, URz, USz i UZ) obowiązki dyrektora szkoły doktorskiej, wzorem innych kluczowych jednostek uczelni, zostały

szczegółowo wymienione. Zaliczono do nich najczęściej przedstawianie senatowi regulaminu szkoły doktorskiej, regulaminu rekrutacji, przygotowanie ewaluacji szkoły doktorskiej, organizowanie jej pracy czy dokonywanie wpisu na listę doktorantów, a nawet odpowiedzialność za gospodarkę finansową szkoły doktorskiej. W pozostałych uczelniach (UWM i UMK) kompetencje te zostały wymienione na dużym poziomie ogólności albo nie zawarto takich zapisów i odesłano w tym zakresie do aktów niższego rzędu.

Co ciekawe, w 10 badanych uczelniach (GUMed, PG, UG, AGH, UWM, UO, USz, UW, PW i UZ) okres sprawowania funkcji dyrektora szkoły doktorskiej powiązano z kadencją rektora uczelni. Podkreślono zatem jej rangę oraz wprowadzono niespotykaną dotąd kadencyjność funkcji związanej wyłącznie z kształceniem doktorantów. Osoba pełniąca funkcję dyrektora szkoły doktorskiej staje się zatem w wymienionych uczelniach członkiem ścisłego grona współpracowników rektora, co stanowi zerwanie z systemem charakterystycznym dla porządku stworzonego w ramach poprzedniej ustawy, zakładającym zarządzanie studiami doktoranckimi przez kierownika studiów z poziomu wydziału. Nowa struktura, jaką jest kierowana przez dyrektora szkoła doktorska, umożliwia zatem zarządzanie procesem kształcenia doktorantów w ścisłym porozumieniu z władzami uczelni oraz zdecydowanie podnosi jego rangę.

Wnioski

Ustawa 2.0 gwarantuje uczelniom wyższym bardzo dużą swobodę w zakresie organizacji procesu kształcenia doktorantów i tworzenia struktur organizacyjnych uczelni. Jak pokazują przepisy statutów wybranych uczelni, umożliwiło to wypracowanie nowych i różnorodnych rozwiązań dotyczących szkół doktorskich, ich powoływania, funkcjonowania i wewnętrznej organizacji.

Przeprowadzona powyżej analiza dowodzi, że powstały dwa dominujące modele funkcjonowania szkół doktorskich: scentralizowany i zdecentralizowany. W obu modelach na czele szkoły doktorskiej stoi dyrektor, którego zadania koncentrują się wyłącznie na kierowaniu szkołą oraz nadzorowaniu organizacji procesu kształcenia dok-

torantów i który pełni w uczelni funkcję kierowniczą w rozumieniu ustawy. W obu modelach powołano również rady naukowe szkół doktorskich. Przeważająca większość badanych uczelni zdecydowała się zatem na odejście od dotychczasowego schematu organizacyjnego kształcenia doktorantów i stworzenie nowego, zorganizowanego na podstawie jednego z powyższych modeli, a jednocześnie dostosowanego do specyfiki danej uczelni. Tylko w nielicznych uczelniach widać zachowawczość w tworzeniu nowych struktur służących kształceniu doktorantów, czy wręcz ich unikanie, przy zachowaniu dotychczasowych schematów organizacyjnych i przyjęciu jedynie nowego nazewnictwa, przewidzianego w UPSWiN. Rozwiązania te odbiegają od intencji przyświecających twórcom Ustawy 2.0 i z pewnością stanowią niewykorzystaną szansę w rozwoju tych uczelni.

Przeprowadzona analiza dowodzi również, że przepisy statutów są przede wszystkim rezultatem rozmaitych kompromisów społeczności akademickiej i z tego względu odzwierciedlają sytuację wewnętrzną i specyfikę danej uczelni. Wskazuje ona także, że mimo istnienia w większości uczelni podobnych rozwiązań dotyczących szkół doktorskich niektóre elementy ich organizacji, jak sposób tworzenia czy współpraca z innymi organami uczelni, świadczą o ogromnym zróżnicowaniu uczelni wyższych w Polsce. Istnienie takiej różnorodności przyjętych rozwiązań zdaje się jednak odpowiadać intencjom ustawodawcy, który zwiększając autonomię uczelni w zakresie kształtowania ich struktur wewnętrznych, otworzył drogę do zróżnicowania schematów organizacyjnych, również dotyczących szkół doktorskich. Doskonale zdaje się to obrazować przykład uregulowania rekrutacji do szkół doktorskich².

2 Jak wspomniano w pierwszej części rozdziału, regulacje dotyczące zasad i kryteriów rekrutacji uchwała senat uczelni na podstawie propozycji przedstawionych przez wyznaczone organy uczelni. W statutach badanych uczelni przyjęto wyjątkowo zróżnicowane rozwiązania w tym zakresie. W siedmiu badanych uczelniach organem proponującym senatowi zasady rekrutacji jest dyrektor szkoły doktorskiej (UwB, UKW, PŚ, UJK, USz, UMK i UZ), w dwóch kolejnych dyrektor szkoły po zasięgnięciu opinii rady naukowej szkoły doktorskiej (UJ, UMCS), a nawet opinii ogólnouczelnianego organu czuwającego nad jakością badań naukowych (UŚ). W dwóch innych uczelniach (UW i UKSW) w proces ten, oprócz dyrektora i rady naukowej szkoły doktorskiej, zaangażowano też rektora uczelni. W URz propozycję regulaminu rekrutacji przedstawiają wspólnie dyrektor instytutu oraz dyrektor szkoły doktorskiej, natomiast

Przed wszystkim jednak przeprowadzona analiza dowodzi, że uczelnie są świadome szansy, jaką stwarza UPSWiN, na wprowadzenie niespotykanych dotąd rozwiązań w zakresie organizacji kształcenia doktorantów. Niewątpliwie powołanie do życia sześciu wspólnych szkół doktorskich i połączenie potencjału współtworzących je instytucji jest rozwiązaniem nowatorskim w systemie szkolnictwa wyższego w Polsce i stanowi zupełnie nową jakość. Zastanawiać może jedynie, dlaczego na takie rozwiązanie nie zdecydowało się więcej podmiotów. Również otwarcie uczelni na zewnętrznych kandydatów na stanowisko dyrektora szkoły doktorskiej czy członka jej rady naukowej stanowi bezprecedensowe rozwiązanie, na które zdecydowały się tylko nieliczne uczelnie (odpowiednio 4 uczelnie w przypadku stanowiska dyrektora szkoły oraz 5 uczelni w przypadku rad naukowych).

Zerwanie ze starymi schematami i stworzenie nowych rozwiązań, na których wdrożenie zdecydowała się większość badanych uczelni, dowodzi, że w wielu ośrodkach dostrzeżono potrzebę zreformowania systemu kształcenia doktorantów. Natomiast mnogość i innowacyjność przyjętych rozwiązań koresponduje z intencjami przyświecającymi twórcom Ustawy 2.0 i pokazuje, że społeczności akademickie w zdecydowanej większości wykorzystały możliwości w tym zakresie przewidziane w UPSWiN.

w UWM i PW powyższe propozycje przedkłada senatowi wyłącznie rada naukowa szkoły doktorskiej, z pominięciem dyrektora szkoły doktorskiej. Z powodów wspomnianych powyżej w UAM jest to prorektor właściwy dla szkół doktorskich po zasięgnięciu opinii rady naukowej szkoły doktorskiej, a w UWŹ wyłącznie rada dyscypliny naukowej, w której jest prowadzone kształcenie w szkole doktorskiej, wobec braku rady szkoły doktorskiej. Z kolei w statutach pozostałych sześciu uczelni (UG, GUMed, PG, AGH, UŁ i UO) pominięto powyższe zagadnienia, odsyłając do dokumentów niższego rzędu, np. do regulaminu szkoły doktorskiej.

11. TRANSPARENTNOŚĆ I JAWNOŚĆ W DZIAŁANIU UCZELNI

Transparentność i jawność w działaniu uczelni w świetle przepisów ustawy

Tematyka transparentności i jawności w życiu uczelni jest fakultatywną materią statutową. Wynika to z faktu, że znaczna część obowiązków informacyjnych jest uregulowana wprost w przepisach ustaw. Analizując tematykę jawności, można wskazać na jawność wewnętrzną i zewnętrzną.

Jawność wewnętrzna, tj. jawność różnorodnych informacji przekazywanych członkom wspólnoty uczelni, jest niezwykle istotna dla jej prawidłowego i sprawnego funkcjonowania. Jawność zewnętrzna dotyczy natomiast przekazywania informacji podmiotom/osobom niebędącym członkami wspólnoty uczelni. W związku z tym powstaje pytanie, czy już na poziomie statutu należy uregulować dodatkowe kwestie odnoszące się do jawności w życiu uczelni. Zasadne wydaje się rozważenie obowiązku udostępniania pracownikom uczelni (w ramach intranetu) najważniejszych dokumentów związanych z funkcjonowaniem uczelni, np. dotyczących spraw finansowych. Często dokumenty te są przekazywane członkom organów kolegialnych (np. senatu), więc ich udostępnienie wszystkim pracownikom w proponowany sposób nie wpływałoby na istotne zwiększenie obowiązków po stronie administracji uczelni¹. W praktyce można jednak zaobserwować przykłady działań obstrukcyjnych w zakresie sprawnego udostępniania informacji członkom organów kolegialnych. Dotyczy

1 D. Antonowicz, J. Kosowski, R. Koziolek, A. Machnikowska, M. Miłosz, T. Pietrzykowski, A. Szot, *Statut 2.0. Koncepcja porządku ustrojowego uczelni akademickiej*, <http://statut20.umk.pl/wp-content/uploads/2019/01/Statut.pdf>, s. 99 [dostęp: 1.10.2019 r.].

to chociażby odpowiedzi na zapytania i interpelacje na kolejnym posiedzeniu organu kolegialnego, co stawia członków organu kolegialnego w niekorzystnej sytuacji w porównaniu z osobą, która korzysta z przepisów powszechnie obowiązujących, a dotyczących udostępniania informacji publicznej. Takie praktyki należy uznać oczywiście za niewłaściwe, choć zgodne z przepisami prawa, chyba że statut lub regulamin organu kolegialnego wprowadza określone terminy na udzielanie odpowiedzi.

Kluczowe regulacje dotyczące transparentności i jawności funkcjonowania instytucji publicznych wprowadziła Ustawa z dnia 6 września 2001 roku o dostępie do informacji publicznej (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1330 z późn. zm.). Uczelnie podlegają przytoczonej ustawie z uwagi na wykonywanie zadań publicznych i dysponowanie majątkiem publicznym. Wymogi te odnoszą się przede wszystkim do prowadzenia Biuletynu Informacji Publicznej oraz udostępniania informacji na wniosek. Ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (UPSWiN) wprowadza jednak regulacje szczegółowe odnoszące się do udostępniania informacji przez podmioty funkcjonujące w całym systemie szkolnictwa wyższego. Ustawa nakłada na ściśle określone podmioty obowiązek publikowania konkretnych informacji, uznanych przez ustawodawcę za kluczowe w życiu uczelni. Do podmiotów tych można zaliczyć w szczególności uczelnię czy też Polską Komisję Akredytacyjną².

Najbliższe lata przyniosą z pewnością wzrost świadomości członków wspólnoty uczelni, ale także osób niezwiązanych z uczelnią. Przykładem są prężnie rozwijające się organizacje strażnicze, które w chwili obecnej z dużą intensywnością monitorują działalność jednostek samorządu terytorialnego różnych szczebli. Ostatnie lata ich działalności przynoszą zmiany pozytywnie ocenione przez mieszkańców, chociażby publikowane w Biuletynie Informacji Publicznej rejestry umów zawieranych przez jednostki samorządu terytorialnego. Biorąc pod uwagę budżety uczelni (plany rzeczowo-finansowe) i ich wartość, należy zauważyć, że z pewnością działalność władz uczelni wzbudzi zainteresowanie tych organizacji i można się nawet spodziewać dedykowania pracowników/komórek organizacyjnych do odpo-

2 Ibidem.

wiedzi na wnioski o udostępnianie informacji publicznej, tak jak czynią to od jakiegoś czasu jednostki samorządu terytorialnego. Obecne regulacje ustawowe mają na celu zwiększenie przejrzystości życia uczelnianego, a w odniesieniu do procedur konkursowych sankcjonują regułę równego traktowania³.

Zgodnie z nową ustawą uczelnia jest zobligowana do zamieszczania w Biuletynie Informacji Publicznej w szczególności:

1. informacji o konkursach związanych z zatrudnieniem nauczycieli akademickich i ich wynikach (art. 119 ust. 3 UPSWiN);
2. informacji o wysokości opłat za usługi edukacyjne pobierane od studentów (art. 80 ust. 5 UPSWiN);
3. uchwał dotyczących oceny programowej lub oceny kompleksowej Polskiej Komisji Akredytacyjnej wraz z uzasadnieniem (art. 247 ust. 1 UPSWiN);
4. uchwał KEN w sprawie oceny będącej wynikiem ewaluacji – dotyczy uczelni prowadzących szkoły doktorskie (art. 262 ust. 8 UPSWiN);
5. ogłoszeń o zamówieniu oraz o udzielaniu zamówienia z zakresu nauki, jeżeli jego wartość przekracza kwotę określoną w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 11 ust. 8 ustawy – Prawo zamówień publicznych (art. 496 UPSWiN);
6. aktów wewnętrznych uczelni i wybranych informacji związanych z procesem kształcenia, tj.:
 - a) statutu uczelni,
 - b) strategii uczelni,
 - c) regulaminu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji,
 - d) regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej,
 - e) regulaminu studiów,
 - f) regulaminu świadczeń dla studentów,
 - g) zasad i trybu przyjmowania na studia,
 - h) programów studiów (art. 358 ust. 1 UPSWiN);

3 T. Kuczyński, *Komentarz do art. 119*, [w:] K. Baran (red.), *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska, LEX, Warszawa 2019.

7. aktów prawnych związanych z procesem kształcenia doktorantów (dotyczy uczelni prowadzących szkoły doktorskie), tj.:
 - a) zasad i trybu przyjmowania do szkoły doktorskiej,
 - b) regulaminu szkoły doktorskiej,
 - c) programu kształcenia w szkole doktorskiej,
 - d) uchwały, w której senat lub rada naukowa określi sposób postępowania w sprawie nadania stopnia doktora oraz określi wymagania lub dodatkowe warunki dopuszczenia do obrony,
 - e) uchwały, w której senat lub rada naukowa określi: szczegółowy tryb postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego, zasady ustalania wysokości opłaty za postępowanie w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego oraz zwalniania z tej opłaty, sposób wyznaczania członków komisji habilitacyjnej (art. 358 ust. 2 UPSWiN);
8. informacji w zakresie postępowań o nadanie stopni naukowych (o ile uczelnia posiada stosowne uprawnienia), w tym:
 - a) rozprawy doktorskiej będącej pracą pisemną wraz z jej streszczeniem albo opisu rozprawy doktorskiej niebędącej pracą pisemną i recenzji (art. 188 ust. 1 UPSWiN),
 - b) wniosku osoby ubiegającej się o stopień doktora habilitowanego, informacji o składzie komisji habilitacyjnej, recenzji, uchwały zawierającej opinię w sprawie nadania stopnia wraz z uzasadnieniem oraz decyzji o nadaniu stopnia albo odmowie jego nadania (art. 222 ust. 1 UPSWiN).

W odniesieniu do szerokiego katalogu aktów prawnych w literaturze słusznie stwierdzono, że instytucje działające w sferze szkolnictwa wyższego mogą zamieszczać w Biuletynie Informacji Publicznej także inne akty i dane, lecz te wskazane w art. 358 UPSWiN mają charakter obligatoryjny⁴. Natomiast Anna Mrozowska wskazała, że art. 358 UPSWiN nie wyłącza stosowania ustawy o dostępie do informacji publicznej⁵.

Podmiotem zobligowanym do zamieszczenia powyższych informacji w Biuletynie Informacji Publicznej jest uczelnia, a tym samym

4 H. Izdebski, J. Zieliński, *Ustawa o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska, LEX, Warszawa 2019, komentarz do art. 358.

5 A. Mrozowska, *Komentarz do art. 358*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska, LEX, Warszawa 2019.

odpowiedzialność w tej mierze ponosi rektor jako organ kierujący uczelnią, obowiązek ten zaś będzie realizowany zapewne przez właściwą komórkę administracji uczelni.

W bardzo ciekawy sposób ujęto natomiast obowiązki informacyjne spoczywające na samorządzie studenckim i doktoranckim. Organy samorządu będą zobligowane do udostępnienia w Biuletynie Informacji Publicznej, nie rzadziej niż raz w roku akademickim, sprawozdania z rozdziału środków finansowych i rozliczenia tych środków (art. 110 ust. 5 UPSWiN, art. 215 ust. 2 w zw. z art. 110 ust. 5 UPSWiN). Publikacja następuje w BIP uczelni, a więc władze uczelni są zobligowane do urzeczywistnienia spełniania tego obowiązku, a więc od strony technicznej zamieszczenia ww. informacji przekazanej przez organy samorządu.

W części przytoczonych powyżej sytuacji ustawa wprowadza nie tylko obowiązek publikacji informacji, ale także termin realizacji tego obowiązku. Przykładowo art. 358 UPSWiN mówi o terminie 14 dni od dnia przyjęcia wewnętrznych aktów prawnych, a art. 188 ust. 1 UPSWiN wprowadza obowiązek publikacji informacji w zakresie prowadzonego przewodu doktorskiego nie później niż 30 dni przed wyznaczonym dniem obrony rozprawy doktorskiej⁶. Warto podkreślić, że znaczna część przedstawionych powyżej informacji była publikowana przez uczelnie w Internecie, jednakże pojawiają się nowe informacje, które dotychczas bardzo trudno było znaleźć na stronach internetowych.

Bez wątpienia kluczową kwestią będzie przejrzystość Biuletynu Informacji Publicznej przygotowanego tak, aby osoba zainteresowana mogła łatwo znaleźć poszczególne informacje.

Przepisy ustawy nakładają także obowiązek ujawniania informacji przez inne podmioty niż uczelnia. Na przykład Polska Komisja Akredytacyjna jest w świetle art. 247 ust. 1 UPSWiN zobligowana do zamieszczania w Biuletynie Informacji Publicznej uchwały dotyczącej oceny programowej lub oceny kompleksowej wraz z uzasadnieniem oraz raportu zespołu oceniającego wraz ze stanowiskiem

6 D. Antonowicz, J. Kosowski, R. Koziołek, A. Machnikowska, M. Miłosz, T. Pietrzykowski, A. Szot, op. cit., s. 101.

uczelni (w terminie 14 dni od dnia, w którym uchwała stała się ostateczna).

Transparentność i jawność w działaniu uczelni w świetle dotychczasowej ustawy

Przedstawiona analiza wskazuje, że ustawodawca w istotny sposób uszczegółowił regulacje dotyczące transparentności i jawności w działaniu uczelni. Na uwagę zasługuje także zwiększenie liczby przypadków ingerencji ustawowej.

Dotychczasowa ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym (UPSW) obowiązywała uczelnię do zamieszczania na stronach internetowych, a więc z pominięciem Biuletynu Informacji Publicznej, w szczególności następujących informacji:

1. informacji o wysokości opłat za usługi edukacyjne (art. 99 ust. 6 UPSW);
2. informacji o konkursach na stanowiska nauczycieli akademickich (art. 118a ust. 2 UPSW);
3. uchwały w sprawie przyjęcia lub zmiany statutu oraz uchwały w sprawie zasad i trybu przyjmowania na studia i studia doktoranckie – w terminie 14 dni od dnia podjęcia uchwał (art. 35 ust. 3a UPSW);
4. uchwały w sprawie przyjęcia lub zmiany regulaminu studiów bądź studiów doktoranckich wraz z uchwałami odpowiednio uczelnianego organu uchwałodawczego samorządu studenckiego lub uczelnianego organu uchwałodawczego samorządu doktorantów (art. 35 ust. 3a UPSW);
5. wzoru umowy pomiędzy uczelnią a studentem (art. 160a ust. 6 UPSW).

W odróżnieniu od obecnej ustawy w niektórych sytuacjach ustawa dotychczasowa wskazywała podmiot odpowiedzialny za umieszczenie powyższych informacji. Przykładowo art. 35 ust. 3a UPSW stanowił, że „Rektor uczelni zamieszcza na stronie internetowej uczelni [...]”. Jest oczywiste, że od strony technicznej wykonanie tego obowiązku spoczywało na uczelnianej administracji.

Nie bez znaczenia jest fakt, że w doktrynie wskazywano na konieczność publikacji niektórych informacji. Na przykład Hubert Izdebski i Jan Zieliński zauważyli, że publikacja na stronach internetowych informacji o wysokości opłat za usługi edukacyjne ma duże znaczenie dla możliwości dokonywania w tym zakresie porównań przez studentów i doktorantów⁷. Autorzy powołali się także na pogląd Włodzimierza Wróbla wyrażony w opinii do projektu ustawy⁸. Oceniając analizowaną regulację, Paweł Nowik wskazał na potrzebę zapewniania kilku cech konkursów, w tym jawności, otwartości i transparentności⁹. W literaturze można jednak znaleźć poglądy podające w wątpliwość obowiązek publikowania niektórych informacji. Przykładowo Hubert Izdebski i Jan Zieliński zwrócili uwagę na obowiązek publikacji na stronach Komisji Europejskiej, wyrażając zdziwienie, dlaczego publikacja dotyczy portalu dla mobilnych naukowców¹⁰. Odpowiedź na to pytanie wydaje się prosta, gdyż ustawodawcy chodziło o zwiększenie mobilności naukowców, co cytowani autorzy dostrzegli w kolejnym wydaniu komentarza¹¹.

W zakresie instytucji innych niż uczelnie należy podać przykład Polskiej Komisji Akredytacyjnej. Była ona zobligowana do zamieszczania na swojej stronie internetowej uchwał dotyczących oceny programowej wraz z uzasadnieniem oraz raportów zespołów oceniających w terminie 14 dni od dnia, w którym uchwała stała się prawomocna (art. 53a ust. 1 UPSW). Uchwały wraz z uzasadnieniem Komisja musiała zamieszczać również w Biuletynie Informacji Publicznej (art. 53a ust. 2 UPSW).

Ponadto minister właściwy ds. szkolnictwa wyższego oraz odpowiednio ministrowie nadzorujący określone typy szkół wyższych byli zobligowani do zamieszczania w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej urzędu ich obsługującego informacji o mak-

7 H. Izdebski, J. Zieliński, *Ustawa o szkolnictwie wyższym. Ustawa o stopniach i tytułach naukowych. Komentarz do nowelizacji*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2011, s. 233.

8 Ibidem.

9 P. Nowik, *Komentarz do art. 118a*, [w:] M. Pyter (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, C.H. Beck, Legalis, Warszawa 2012.

10 H. Izdebski, J. Zieliński, *Ustawa o szkolnictwie wyższym. Ustawa o stopniach i tytułach naukowych...*, s. 264.

11 Ibidem, *Ustawa o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2015, s. 362.

symalnej wysokości stypendiów dla cudzoziemców (art. 43 ust. 9 UPSW).

Porównując regulacje ustawy dotychczasowej z nową regulacją, należy wskazać na rosnącą rolę Biuletynu Informacji Publicznej, a więc przenoszenie obowiązkowej publikacji ze stron internetowych uczelni do Biuletynu. Taka koncepcja ma kilka istotnych zalet. Po pierwsze, chodzi o możliwość sprawnego i szybkiego znalezienia informacji. Strony internetowe uczelni zawierają olbrzymią ilość informacji o różnym charakterze. Biuletyn Informacji Publicznej charakteryzuje się dużo większą syntetycznością, a więc ilość zamieszczonych tam informacji jest dużo mniejsza. Po drugie, umieszczenie tych danych w Biuletynie Informacji Publicznej powoduje, że są one zebrane w jednym miejscu bez konieczności przeszukiwania np. wyszukiwarek aktów prawnych. Praktyka pokazuje, że poprzez wyszukiwarkę aktów prawnych uczelni realizowano ten obowiązek, a owa wyszukiwarka nie zapewniała sprawnego znalezienia uchwały, np. wskutek braku możliwości wyszukania po słowie/słowach w tytule aktu.

Rozwiązania prawne wdrożone do statutów wybranych uczelni

Na potrzeby niniejszego opracowania dokonano analizy statutów wybranych uczelni publicznych o różnych profilach badawczych i kształcenia. Analiza dotyczy przypadków, kiedy to statut *expressis verbis* wprowadza obowiązek umieszczenia informacji w Biuletynie Informacji Publicznej i/lub na stronach internetowych uczelni lub też innych podmiotów (np. ministerstwa).

Warto także zwrócić uwagę na aspekt głosowania tajnego w sprawach, w których nie jest ono obligatoryjne. Paradoksalnie mogłoby się wydawać, że jawność i transparentność nie współgra z głosowaniem tajnym. Należy jednak pamiętać, że czasami głosowanie tajne umożliwia nieskrępowane wyrażanie opinii, a tym samym zwiększa przejrzystość funkcjonowania uczelni. Ten aspekt niewątpliwie wpływa na transparentność życia akademickiego.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że regulacje statutowe badanych uczelni charakteryzują się dużą różnorodnością. Poniżej

zostaną one szczegółowo omówione odrębnie dla każdej uczelni, następnie zostanie przeprowadzona analiza porównawcza i na tej podstawie zostaną sformułowane wnioski.

Akademia Górniczo-Hutnicza

Statut Akademii Górniczo-Hutniczej przewiduje dwa przypadki, w których informacja jest publikowana w Biuletynie Informacji Publicznej. Dotyczy to informacji o konkursie w związku z zatrudnieniem nauczyciela akademickiego oraz o jego wyniku wraz z uzasadnieniem, które udostępnia się w BIP na stronie uczelni oraz ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego i nauki w terminie co najmniej 30 dni przed konkursem i 30 dni po jego zakończeniu (§ 1 ust. 5 załącznika nr 2 do statutu).

Ponadto w kilku przypadkach omawiany statutu wskazuje obowiązek publikacji informacji na stronach internetowych. W tym względzie można wymienić następujące sytuacje:

1. Informacje o przetwarzaniu danych osobowych w bibliotekach wchodzących w skład systemu biblioteczno-informacyjnego zamieszcza się na stronach internetowych (§ 38 ust. 6);
2. Informacje o konkursie w związku z zatrudnieniem nauczyciela akademickiego udostępnia się także w języku angielskim na stronach internetowych Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców, przeznaczonym do publikacji ofert pracy dla naukowców, w terminie co najmniej 30 dni przed konkursem (§ 1 ust. 6 załącznika nr 2 do statutu).

Warto także zwrócić uwagę na aspekt głosowania tajnego w sprawach, w których nie jest ono obligatoryjne. Paradoksalnie mogłoby się wydawać, że jawność i transparentność nie współgra z głosowaniem tajnym. Należy jednak pamiętać, że czasami głosowanie tajne umożliwia nieskrępowane wyrażanie opinii, a tym samym zwiększa transparentność. W omawianym statucie głosowanie tajne przeprowadza się wówczas, gdy taką uchwałę podejmie senat (§ 17 ust. 4). Należy zauważyć, że w omawianym statucie głosowania tajnego nie zarządza się na wniosek każdego z członków. Trzeba więc zgłosić wniosek, który jest głosowany przez senat.

Gdański Uniwersytet Medyczny

Statut Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego przewiduje załedwie jedną sytuację obligującą do zamieszczania określonych informacji w Biuletynie Informacji Publicznej. Samorząd studencki sporządza sprawozdanie z rozdziału środków finansowych i rozliczenie tych środków nie rzadziej niż raz w roku akademickim i udostępnia je w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej uczelni (§ 75 ust. 5). Warto jednak zwrócić uwagę na regulację § 65 ust. 4, która wprost przypisuje administracji uczelnianej zadanie ogłaszania w Biuletynie Informacji Publicznej informacji, o których mowa w art. 358 ust. 1 i 2 UPSWiN, tj. kluczowych aktów prawnych uczelni, o których była mowa powyżej. Wprowadzono także termin 14 dni od momentu przyjęcia tych aktów prawnych. Przepis ten ma jednak charakter porządkujący sferę zarządzania uczelnią i nie zwalnia rektora z odpowiedzialności za niewykonanie obowiązku ustawowego.

Poza obowiązkiem publikacji w Biuletynie Informacji Publicznej wskazano także jeden przypadek publikacji informacji na stronie internetowej uczelni. Dotyczy to publikacji pisma przewodniczącego Uczelnianej Komisji Wyborczej i protokołu z posiedzenia senatu, podczas którego dokonano wyboru członków rady uczelni (§ 44).

Omawiany statut nie zawiera szczegółowych regulacji dotyczących wnioskowania o głosowanie tajne. Paragraf 16 ust. 2 przewiduje, że uchwały senatu są podejmowane w głosowaniu jawnym, a w głosowaniu tajnym są podejmowane uchwały w sprawach personalnych. Oznacza to, że głosowanie tajne w innej sprawie może się odbyć po złożeniu wniosku formalnego i jego przegłosowaniu przez senat.

Politechnika Gdańska

Statut Politechniki Gdańskiej przewiduje jeden przypadek, w którym niezbędne jest publikowanie informacji w Biuletynie Informacji Publicznej, i jest to powielenie materii ustawowej. Dotyczy to zamieszczania ogłoszenia konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego (§ 76 ust. 2).

Omawiany statut przewiduje szczegółowe regulacje dotyczące wnioskowania o głosowanie tajne. Załącznik nr 4 do statutu w § 18

ust. 2 wprowadza głosowanie tajne na wniosek członka senatu, co nie wymaga jego głosowania. Po dokonaniu zgłoszenia jest przeprowadzane głosowanie tajne.

Politechnika Śląska

Statut Politechniki Śląskiej wprowadza obowiązek publikowania informacji w Biuletynie Informacji Publicznej. Dotyczy on procedury konkursowej w związku z zatrudnieniem na stanowisko nauczyciela akademickiego. Informacje o konkursie oraz jego wyniku wraz z uzasadnieniem udostępnia się w Biuletynie Informacji Publicznej uczelni w części dotyczącej ogłoszeń o pracę oraz w Biuletynie Informacji Publicznej ministra szkolnictwa wyższego i nauki 30 dni przed konkursem i po jego zakończeniu (pkt 5 załącznika do statutu). Należy także zwrócić uwagę na § 20 ust. 7 statutu, który stanowi, że uchwały i protokoły obrad senatu są jawne dla wszystkich członków wspólnoty uczelni, a osobom trzecim są ujawniane na zasadach i w trybie dostępu do informacji publicznej, z zastrzeżeniem art. 358 UPSWiN. Oznacza to, że wewnętrzne akty prawne, o których mowa w art. 358 ustawy, podlegają publikacji w trybie ustawowym, tj. w Biuletynie Informacji Publicznej. W świetle omawianego przepisu statutu jawność dla członków wspólnoty uczelni może być realizowana poprzez wewnętrzną sieć informatyczną lub na wniosek.

Druga grupa przypadków obejmuje obowiązek publikowania informacji na stronie internetowej. Na stronie internetowej uczelni zamieszcza się programy wyborcze kandydatów na rektora (§ 107 ust. 1), a na stronie internetowej Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców, w języku polskim i angielskim, zamieszcza się informacje o konkursie na stanowisko nauczyciela akademickiego oraz o jego wyniku wraz z uzasadnieniem.

Warto także zauważyć, że Statut Politechniki Śląskiej w § 4 wprowadza dziennik urzędowy uczelni pod nazwą Monitor Prawny Politechniki Śląskiej. W Monitorze ogłasza się: 1) uchwały senatu, 2) zarządzenia rektora, 3) uchwały i zarządzenia innych organów politechniki, 4) uchwały Uczelnianej Komisji Wyborczej, 5) inne akty prawne oraz dokumenty. Monitor jest wydawany w formie elektronicznej; może być wydawany również w formie papierowej. Będzie

to więc forma udostępniania informacji poprzez stronę internetową uczelni.

Omawiany statut przewiduje szczegółowe regulacje dotyczące wnioskowania o głosowanie tajne. Paragraf 20 ust. 3 wprowadza głosowanie tajne w sprawach osobowych oraz na wniosek członka senatu, co nie wymaga jego głosowania. Po dokonaniu zgłoszenia jest przeprowadzane głosowanie tajne.

Politechnika Warszawska

Statut Politechniki Warszawskiej odnosi się do publikacji w Biuletynie Informacji Publicznej oraz na stronie internetowej wyłącznie informacji w zakresie konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego. Zgodnie z załącznikiem 13 do statutu ogłoszenie konkursu następuje przez zamieszczenie informacji o konkursie na: 1) stronie internetowej BIP Politechniki Warszawskiej; 2) stronie internetowej ministra nadzorującego uczelnię; 3) stronach internetowych Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców, przeznaczonym do publikacji ofert pracy dla naukowców. Komisja konkursowa przekazuje do rektora informację o wyniku konkursu wraz z uzasadnieniem, która to informacja jest udostępniana przez okres 30 dni na: 1) stronie internetowej BIP Politechniki Warszawskiej; 2) stronie internetowej ministra nadzorującego uczelnię.

Omawiany statut przewiduje szczegółowe regulacje dotyczące wnioskowania o głosowanie tajne. Załącznik nr 9 do statutu w punkcie 21 wprowadza głosowanie tajne w sprawach osobowych oraz na wniosek członka senatu poparty w głosowaniu przez co najmniej $\frac{1}{5}$ członków senatu obecnych na posiedzeniu. Przeprowadzenie głosowania tajnego jest więc uzależnione od zgody senatu.

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej

Statut Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej odnosi się do publikacji w Biuletynie Informacji Publicznej oraz na stronie internetowej wyłącznie informacji o konkursie na stanowisko nauczyciela akademickiego. Informację o konkursie oraz jego wyniku wraz z uzasadnieniem udostępnia się w BIP uczelni i ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego i nauki w terminie 30 dni odpowiednio przed

konkursem i po jego zakończeniu (§ 80 ust. 6). Ponadto informację o konkursie udostępnia się także w języku angielskim na stronach internetowych Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców, przeznaczonym do publikacji ofert pracy dla naukowców, w terminie do 30 dni przed konkursem (§ 80 ust. 7). Na stronie internetowej publikuje się także informację o zebraniach wyborczych (§ 139 pkt 9).

Omawiany statut przewiduje szczegółowe regulacje dotyczące wnioskowania o głosowanie tajne. Paragraf 16 ust. 2 wprowadza głosowanie tajne w sprawach osobowych oraz na wniosek członka organu kolegialnego lub ciała doradczego. Taki wniosek nie podlega głosowaniu i samo jego złożenie determinuje konieczność głosowania tajnego.

Uniwersytet Gdański

Statut Uniwersytetu Gdańskiego wprowadza obowiązek publikowania w Biuletynie Informacji Publicznej następujących aktów prawnych: 1) uchwał rady uczelni; 2) uchwał senatu; 3) zarządzeń rektora; 4) uchwał rad dyscyplin naukowych; 5) zarządzeń dziekana, kanclerza i dyrektora biblioteki (§ 165). Należy także dodać, że statut wprost przypisuje ten obowiązek rektorowi, który – co oczywiste – będzie go realizował poprzez administrację uczelni.

Ponadto na stronach internetowych uczelni zamieszcza się prezentację wyników prowadzonych badań naukowych pracowników uczelni, co stanowi rozwiązanie unikatowe wśród analizowanych statutów (§ 122). Publikacja na stronie internetowej dotyczy także szczegółowego podziału roku akademickiego (§ 123 ust. 3).

Omawiany statut nie wprowadza regulacji dotyczących głosowań tajnych, natomiast odsyła do regulaminu określającego organizację i tryb pracy senatu (§ 26 ust. 4).

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza

Statut Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza przewiduje jedną sytuację obligującą do umieszczenia informacji w Biuletynie Informacji Publicznej. Samorząd studencki sporządza sprawozdanie z rozdziału środków finansowych i rozliczenie tych środków nie rzadziej niż raz

w roku akademickim i udostępnia je na stronie podmiotowej Biuletynu Informacji Publicznej uniwersytetu (§ 109 ust. 2). Przepis ten odpowiednio stosuje się do samorządu doktorantów.

Ponadto rektor wydaje Monitor Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, w którym są publikowane: 1) uchwały senatu; 2) uchwały rady uczelni; 3) zarządzenia rektora; 4) zarządzenia kanclerza (§ 51 ust. 6). Monitor jest prowadzony na stronie internetowej uczelni.

Omawiany statut przewiduje szczegółowe regulacje dotyczące wnioskowania o głosowanie tajne. Paragraf 49 ust. 3 wprowadza głosowanie tajne w sprawach osobowych oraz na wniosek członka organu kolegialnego. Taki wniosek nie podlega głosowaniu i samo jego złożenie determinuje konieczność głosowania tajnego.

Uniwersytet Jagielloński

Statut Uniwersytetu Jagiellońskiego wprowadza jeden obowiązek umieszczenia informacji w Biuletynie Informacji Publicznej. Dotyczy on udostępniania w tej formie ewidencji uczelnianych organizacji studenckich i spoczywa na rektorze (§ 149 ust. 2).

Omawiany statut przewiduje szczegółowe regulacje dotyczące wnioskowania o głosowanie tajne. Paragraf 53 ust. 2 wprowadza głosowanie tajne w sprawach osobowych oraz na wniosek członka senatu poparty w głosowaniu zwykłą większością głosów. Przeprowadzenie głosowania tajnego jest więc uzależnione od zgody senatu.

Uniwersytet Jana Kochanowskiego

Statut Uniwersytetu Jana Kochanowskiego przewiduje publikację w Biuletynie Informacji Publicznej dwóch grup informacji. Po pierwsze, aktów prawa wewnętrznego. Zgodnie z § 281 akty normatywne prawa wewnętrznego ogłasza się w BIP. Przepis ten wskazuje na publikację: 1) uchwał senatu; 2) uchwał rady uczelni; 3) zarządzeń rektora; 4) zarządzeń kanclerza. Wykracza to więc poza zakres obowiązku wskazanego w ustawie. Po drugie, w BIP uczelni, ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego oraz ministra nadzorującego uczelnię zamieszcza się także informację o konkursie na stanowisko nauczyciela akademickiego oraz o jego wyniku wraz z uzasadnieniem

(§ 232 ust. 3). Ponadto informację o konkursie na stanowisko nauczyciela akademickiego udostępnia się także w języku angielskim na stronach internetowych Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców, przeznaczonym do publikacji ofert pracy dla naukowców, w terminie 30 dni przed konkursem (§ 232 ust. 4).

Omawiany statut zawiera szczegółowe regulacje dotyczące wnioskowania o głosowanie tajne. Paragraf 16 ust. 8 załącznika nr 8 do statutu przewiduje, że każdy członek senatu może zgłosić wniosek o przeprowadzenie głosowania tajnego, z wyjątkiem uchwalenia lub zmiany statutu. Senat może przyjąć ten wniosek bezwzględną większością głosów, a więc należy dostrzec istotne podwyższenie wymaganej większości głosów. Nie jest wystarczająca zwykła większość.

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego

Statut Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego nie wprowadza obowiązku zamieszczenia jakiejkolwiek informacji w Biuletynie Informacji Publicznej oraz na stronach internetowych, a jego autorzy poprzestali na ustawowych obowiązkach informacyjnych.

Przewiduje on szczegółowe regulacje dotyczące wnioskowania o głosowanie tajne. Załącznik nr 2 do statutu w ust. 14 pkt 3 wprowadza głosowanie tajne w sprawach osobowych oraz na wniosek członka organu kolegialnego poparty w głosowaniu przez co najmniej $\frac{1}{5}$ członków organu obecnych na posiedzeniu. Przeprowadzenie głosowania tajnego jest więc uzależnione od zgody organu kolegialnego.

Uniwersytet Łódzki

Statut Uniwersytetu Łódzkiego nie wprowadza obowiązku publikacji określonych informacji w Biuletynie Informacji Publicznej. W odniesieniu do wewnętrznych aktów prawnych wprowadzono natomiast szeroko ujęty obowiązek publikacji na stronie internetowej.

Po pierwsze, uchwały organów kolegialnych są publikowane na stronie internetowej uniwersytetu lub na stronach internetowych poszczególnych jednostek organizacyjnych. Natomiast inne dokumenty mogą być opublikowane, jeżeli organ kolegialny tak postanowi (§ 57 ust. 4).

Po drugie, § 218 rozszerza ten obowiązek, obligując do umieszczenia na stronie internetowej: 1) uchwał podejmowanych przez organy kolegialne i wyborcze uczelni; 2) zarządzeń rektora i kanclerza; 3) zarządzeń wydawanych przez dziekana na podstawie upoważnienia rektora; 4) zarządzeń wydawanych przez kwestora na podstawie upoważnienia rektora do wydawania zarządzeń dotyczących gospodarki finansowej uczelni.

Omawiany statut przewiduje szczegółowe regulacje dotyczące wnioskowania o głosowanie tajne. Organ kolegialny może zdecydować o przeprowadzeniu głosowania tajnego także w sprawach innych niż osobowe. Głosowanie w sprawie wyboru sposobu głosowania jest jawne (§ 54 ust. 2).

Uniwersytet Mikołaja Kopernika

Statut Uniwersytetu Mikołaja Kopernika przewiduje dwie sytuacje obligujące do umieszczenia informacji w Biuletynie Informacji Publicznej. Pierwsza z nich dotyczy informacji o konkursie na stanowisko nauczyciela akademickiego, jego wyniku wraz z uzasadnieniem, którą umieszcza się w BIP uczelni oraz ministra w terminie 30 dni odpowiednio przed upływem terminu składania ofert i po zakończeniu konkursu (§ 101 ust. 5). Ponadto samorząd studencki i samorząd doktorantów udostępniają sprawozdania finansowe z danego roku akademickiego w Biuletynie Informacji Publicznej do dnia 31 października (§ 132 ust. 5).

Obowiązek zamieszczenia informacji na stronie internetowej został ograniczony jedynie do konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego. Informację o konkursie udostępnia się także w języku angielskim na stronach internetowych Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców, przeznaczonym do publikacji ofert pracy dla naukowców, w terminie 30 dni przed konkursem (§ 101 ust. 6).

Omawiany statut przewiduje szczegółowe regulacje dotyczące wnioskowania o głosowanie tajne. Załącznik nr 3 do statutu w § 16 ust. 6 wprowadza głosowanie tajne w sprawach osobowych oraz na wniosek członka organu kolegialnego poparty w głosowaniu przez co najmniej $\frac{1}{5}$ członków organu obecnych na posiedzeniu. Przeprze-

wadzenie głosowania tajnego jest więc uzależnione od zgody organu kolegialnego.

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego

Statut Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego przewiduje dwa przypadki publikowania informacji w Biuletynie Informacji Publicznej. Dotyczy to informacji o wysokości opłat za usługi edukacyjne (§ 106 ust. 5) oraz sprawozdania z rozdziału środków finansowych i rozliczenia tych środków przez samorząd studencki (§ 168 ust. 6).

Obowiązek umieszczenia informacji na stronie internetowej uczelni dotyczy publikacji przez przewodniczącego komisji wyborczej listy kandydatów na rektora w terminie co najmniej 7 dni przed zwołaniem posiedzenia prezentacyjnego kolegium elektorów (§ 25 załącznika nr 2 do statutu).

Uniwersytet wprowadził także obowiązek publikacji wewnętrznych aktów prawnych w monitorze, czyli oficjalnym publikatorze uczelni. Obowiązek ten dotyczy: 1) uchwał senatu; 2) zarządzeń rektora; 3) decyzji rektora o charakterze ogólnym; 4) zarządzeń dyrektorów szkół doktorskich; 5) uchwał rad szkół doktorskich. Należy jednak zauważyć, że przytoczony katalog ma charakter otwarty i w monitorze mogą być publikowane także inne akty prawne (§ 89 ust. 2).

Omawiany statut zawiera regulacje dotyczące możliwości wnioskowania o głosowanie tajne podczas posiedzeń podmiotów kolegialnych. Zgodnie z § 82 ust. 3 w innych sprawach niż głosowanie w sprawach osobowych co najmniej $\frac{1}{5}$ członków obecnych na posiedzeniu może zgłosić wniosek o przeprowadzenie głosowania tajnego. Taki wniosek nie podlega głosowaniu i samo jego złożenie determinuje konieczność głosowania tajnego.

Uniwersytet Opolski

Statut Uniwersytetu Opolskiego wprowadza jedną regulację dotyczącą obowiązku publikacji w Biuletynie Informacji Publicznej. Rektor prowadzi ewidencję uczelnianych organizacji studenckich

i udostępnia ją w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej uniwersytetu (§ 83 ust. 2).

Ponadto należy zauważyć, że zgodnie z § 120 rektor wydaje Monitor Uniwersytetu Opolskiego zwany Monitorem UO w formie elektronicznej. Zasady funkcjonowania Monitora UO oraz publikowania wewnętrznych aktów prawnych określa rektor w drodze zarządzenia. Kwestia ta będzie więc korespondowała z ustawowym obowiązkiem publikacji wybranych aktów prawnych uczelni w Biuletynie Informacji Publicznej.

Omawiany statut nie zawiera szczegółowych regulacji dotyczących wnioskowania o głosowanie tajne. Paragraf 26 ust. 3 przewiduje, że uchwały senatu są podejmowane w głosowaniu jawnym, a w głosowaniu tajnym są podejmowane uchwały w sprawach personalnych. Oznacza to, że głosowanie tajne w innej sprawie może się odbyć po złożeniu wniosku formalnego i jego przegłosowaniu przez senat.

Uniwersytet Szczeciński

Statut Uniwersytetu Szczecińskiego nie wprowadza obowiązku publikowania w Biuletynie Informacji Publicznej żadnych dodatkowych informacji, a tym samym uczelnia realizuje wyłącznie ustawowe obowiązki omówione powyżej. Wprowadzono natomiast kilka obowiązków informacyjnych związanych z publikacją na stronie internetowej uczelni. Są one związane z dwoma zagadnieniami – procedurą wyborczą i funkcjonowaniem senatu.

Na stronie internetowej uczelni zamieszcza się:

1. Obwieszczenie o wyborach zawierające czas i miejsce wyborów (załącznik nr 4 do statutu § 4);
2. Kalendarz wyborczy uczelni przygotowany przez uczelnianą komisję wyborczą (załącznik nr 4 do statutu § 12);
3. Wniosek o odwołanie członka senatu wraz z uzasadnieniem (załącznik nr 5 do statutu § 25);
4. Protokoły z posiedzeń senatu (załącznik nr 5 do statutu § 21 ust. 2).

Należy także zauważyć, że statut przewiduje wydawanie Monitora Uniwersytetu Szczecińskiego. Obowiązek wydawania monitora przypisano rektorowi, choć jest oczywiste, że będzie to zadanie administracji uczelni. W monitorze ogłasza się: 1) uchwały senatu oraz

radę uczelni; 2) zarządzenia rektora; 3) inne akty wewnętrzne podejmowane przez właściwe organy uniwersytetu lub jego jednostek organizacyjnych, o ile obowiązek publikacji takiego aktu przewidują przepisy statutu bądź o publikacji aktu zdecyduje rektor (§ 57). Przepis ten wprost wskazuje na publikację informacji na stronie internetowej, gdyż monitor jest prowadzony w formie elektronicznej właśnie poprzez stronę internetową. W § 57 ust. 6 zaznaczono, że powyższe postanowienia nie naruszają przepisów odrębnych dotyczących obowiązku publikacji wskazanych aktów w Biuletynie Informacji Publicznej, co będzie oznaczało publikację wymienionych aktów prawnych na dwa sposoby.

Omawiany statut przewiduje szczegółowe regulacje dotyczące wnioskowania o głosowanie tajne. Paragraf 62 ust. 3 wprowadza głosowanie tajne w sprawach osobowych oraz na wniosek członka senatu poparty w głosowaniu przez co najmniej $\frac{1}{4}$ członków obecnych na posiedzeniu. Przeprowadzenie głosowania tajnego jest więc uzależnione od zgody senatu.

Uniwersytet Śląski

Statut Uniwersytetu Śląskiego nie zawiera przepisów, które obliowałyby do publikacji określonych informacji w Biuletynie Informacji Publicznej, co oznacza, że nie wprowadzono fakultatywnej materii statutowej. W odniesieniu do zamieszczania informacji na stronie internetowej należy wskazać na § 23 ust. 4, który stanowi, że uchwały senatu, z wyjątkiem spraw osobowych, podaje się do wiadomości wspólnocie uniwersytetu poprzez ich ogłoszenie na stronie internetowej uczelni lub w inny sposób zwyczajowo przyjęty. Oznacza to więc, że poza obowiązkiem ustawowym zamieszczenia w Biuletynie Informacji Publicznej mają się one znaleźć także na stronie internetowej uczelni.

Omawiany statut zawiera regulacje dotyczące możliwości wnioskowania o głosowanie tajne podczas posiedzeń senatu. Zgodnie z § 23 ust. 1 w innych sprawach niż głosowanie w sprawach osobowych każdy członek senatu może zgłosić wniosek o przeprowadzenie głosowania tajnego. Taki wniosek nie podlega głosowaniu i samo jego złożenie determinuje konieczność głosowania tajnego.

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski

Statut Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego przewiduje kilka przypadków, w których publikacja informacji musi nastąpić w Biuletynie Informacji Publicznej. Można do nich zaliczyć:

1. Ogłaszanie uchwał organów kolegialnych (§ 13 ust. 5);
2. Ogłaszanie zarządzeń, decyzji i komunikatów rektora (§ 17 ust. 5);
3. Publikację w Biuletynie Informacji Publicznej uczelni oraz ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego informacji o konkursie na stanowisko nauczyciela akademickiego (§ 45 ust. 3);
4. Publikację w Biuletynie Informacji Publicznej uczelni oraz ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego informacji o wyniku konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego wraz z uzasadnieniem (§ 50 ust. 3).

Ponadto zgodnie ze statutem informację o konkursie na stanowisko nauczyciela akademickiego udostępnia się także w języku angielskim na stronach internetowych Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców, przeznaczonym do publikacji ofert pracy dla naukowców, w terminie 30 dni przed konkursem.

Omawiany statut zawiera regulacje dotyczące możliwości wnioskowania o głosowanie tajne podczas posiedzeń senatu. Zgodnie z § 13 ust. 4 w innych sprawach niż głosowanie w sprawach osobowych każdy członek senatu/rady uczelni może zgłosić wniosek o przeprowadzenie głosowania tajnego, z wyjątkiem wniosków formalnych. Taki wniosek nie podlega głosowaniu i samo jego złożenie determinuje konieczność głosowania tajnego.

Uniwersytet Warszawski

Statut Uniwersytetu Warszawskiego nie wprowadza dodatkowych obowiązków w zakresie publikacji w Biuletynie Informacji Publicznej. Przewiduje natomiast dwa obowiązki umieszczania informacji na stronie internetowej dotyczące procedur wyborczych. Po pierwsze, na stronach internetowych jest umieszczany program wyborczy kandydatów na rektora (§ 38 ust. 1 załącznika nr 3 do statutu). Po drugie, zamieszczana jest deklaracja programowa kandydata na członka senatu (§ 41 ust. 2).

Omawiany statut przewiduje szczegółowe regulacje dotyczące wnioskowania o głosowanie tajne. Paragraf 12 ust. 3 w załączniku nr 2 do statutu wprowadza głosowanie tajne w sprawach osobowych oraz w sytuacji, gdy zostanie przyjęty wniosek formalny o tajność. Decyzję w tym przedmiocie będzie więc podejmować senat w głosowaniu jawnym.

Uniwersytet w Białymstoku

Uniwersytet w Białymstoku już w początkowych przepisach statutu, w tzw. słowniczku, wprowadza skrót BIP, definiując go oczywiście jako Biuletyn Informacji Publicznej. Już na wstępie autorzy statutu wskazali, że skrót ten będzie częściej wykorzystywany w dalszej części statutu. Statut analizowanej uczelni wprowadza kilka obowiązków informacyjnych realizowanych właśnie przez Biuletyn Informacji Publicznej.

Jako przykłady informacji, które są umieszczane w Biuletynie Informacji Publicznej, można wskazać:

1. zakres działania prorektorów określony przez rektora (§ 18 ust. 2);
2. uchwały senatu (§ 33 ust. 2, § 47);
3. termin zgłaszania kandydatów do rady uczelni (§ 42 ust. 5);
4. termin przeprowadzania rozmowy z kandydatami do rady uczelni (§ 42 ust. 6);
5. uchwały rady uczelni oraz wewnętrzne akty prawne wydawane przez rektora (§ 47);
6. sprawozdanie samorządu studentów z rozdziału środków finansowych i rozliczenia tych środków (§ 111 ust. 7).

Należy przy tym podkreślić, że część tych przypadków stanowi powtórzenie przepisów ustawy, np. w odniesieniu do publikacji aktów prawnych, o czym była mowa w pierwszej części niniejszego opracowania. W powyższym katalogu można jednak znaleźć fakultatywną materię statutową, np. publikacja zakresu działania prorektorów czy też zagadnienia dotyczące kandydatów do rady uczelni.

Poza umieszczaniem informacji w Biuletynie Informacji Publicznej warto zwrócić uwagę na inne rozwiązania, które zwiększają jawność i transparentność działania uczelni. Można tu wskazać przykładowo uprawnienia senatu i komisji senackich do zwracania się

o wyjaśnienia i informacje do wszystkich organów i jednostek organizacyjnych uniwersytetu, organów samorządu studenckiego, samorządu doktorantów i organizacji studenckich, jak również członków wspólnoty uniwersytetu (§ 33 ust. 3). Istota regulacji jest jak najbardziej trafna, jednak należy zauważyć, że mamy do czynienia z uprawnieniami ciała kolegialnych (senat, komisja), a więc muszą one działać *in gremio*. Nie jest to zatem uprawnienie każdego z członków tych ciał kolegialnych. Oznacza to, że jeśli ciało kolegialne nie zdecyduje się wystąpić o informację/wyjaśnienia, członek tego ciała może skorzystać wyłącznie z drogi dostępu do informacji publicznej, o ile oczywiście dana informacja mieści się w katalogu informacji publicznej.

Według omawianego statutu głosowanie tajne przeprowadza się na wniosek członka senatu (§ 34 ust. 3). Ponadto głosowanie to może się odbyć za pomocą elektronicznych systemów do głosowania.

Uniwersytet Wrocławski

Statut Uniwersytetu Wrocławskiego przewiduje dwie grupy sytuacji zakładających upublicznienie określonych informacji.

Po pierwsze, w dwóch sytuacjach statut wprowadza obowiązek publikacji w Biuletynie Informacji Publicznej:

1. uchwały w sprawie zaopiniowania poszczególnych kandydatów na rektora nie później niż w terminie 3 dni (§ 89 ust. 9);
2. uchwały w sprawie protestu wyborczego (§ 73 ust. 9);
3. informacji dotyczącej konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego oraz jego wyniku wraz z uzasadnieniem w terminie 30 dni odpowiednio przed konkursem i po jego zakończeniu (§ 173 ust. 3).

Drużga grupa sytuacji to obowiązek zamieszczenia na stronie internetowej uczelni następujących informacji:

1. dotyczącej czasu i miejsca przeprowadzenia wyborów (§ 76 ust. 2);
2. życiorysu i deklaracji programowej kandydata na rektora (§ 88 ust. 3);
3. dotyczącej konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego oraz jego wyniku wraz z uzasadnieniem – udostępnia się ją w terminie 30 dni odpowiednio przed konkursem i po jego zakończe-

niu na stronach internetowych Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (§ 173 ust. 3);

4. dotyczącej konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego – udostępnia się ją w języku angielskim na stronach internetowych Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców, przeznaczonym do publikacji ofert pracy dla naukowców, w terminie 30 dni przed konkursem (§ 173 ust. 5);
5. o przetwarzaniu danych osobowych w bibliotekach wchodzących w skład systemu biblioteczno-informacyjnego – umieszcza się ją na ich stronach internetowych oraz w regulaminie biblioteki (§ 148 ust. 2);
6. dotyczącej składu osobowego organów kolegialnych i jednoosobowych samorządu studentów (§ 195 ust. 3);
7. dotyczącej składu osobowego organów kolegialnych i jednoosobowych samorządu doktorantów (§ 207 ust. 3);
8. dotyczącej listy odznaczonych pracowników uczelni (§ 247 ust. 3);
9. nekrologów zmarłych członków wspólnoty uczelni (§ 248 ust. 2).

Powyższa analiza pozwala sformułować wniosek, że Statut Uniwersytetu Wrocławskiego przewiduje znaczącą liczbę sytuacji, w których informacja jest upubliczniana na stronie internetowej uczelni. Dotyczy to niekiedy bardzo szczegółowych kwestii, które są rzadko spotykane w statutach, np. pkt 8 i 9 z przytoczonego katalogu.

Omawiany statut nie zawiera szczegółowych regulacji dotyczących wnioskowania o głosowanie tajne. Paragraf 40 ust. 3 przewiduje, że uchwały organów kolegialnych w sprawach personalnych są podejmowane w głosowaniu tajnym. Oznacza to, że głosowanie tajne w innej sprawie może się odbyć po złożeniu wniosku formalnego i jego przegłosowaniu przez organ kolegialny.

Uniwersytet Zielonogórski

Statut Uniwersytetu Zielonogórskiego przewiduje jedną sytuację, w której oblige do publikowania informacji w Biuletynie Informacji Publicznej. Dotyczy to informacji o konkursie na stanowisko nauczyciela akademickiego oraz jego wyniku wraz z uzasadnieniem. Informację tę zamieszcza się w BIP uczelni oraz ministra nadzorującego uczelnię (§ 109 ust. 4). Ponadto § 28 ust. 5 stanowi, że uchwały

senatu o treści ogólnej podaje się do wiadomości wspólnoty uczelni. Należy jednak pamiętać o obowiązku ustawowym publikacji wskazanych aktów prawnych w BIP, o czym była mowa powyżej. Akty prawne inne niż wskazane w art. 358 UPSWiN będą mogły więc być publikowane w BIP lub na stronie internetowej uczelni.

W kontekście publikowania informacji na stronie internetowej należy pamiętać o § 109 ust. 5, który nakazuje udostępnić informację o konkursie na stanowisko nauczyciela akademickiego, także w języku angielskim, na stronach internetowych Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców, przeznaczonym do publikacji ofert pracy dla naukowców, w terminie 30 dni przed konkursem.

Omawiany statut nie zawiera szczegółowych regulacji dotyczących wnioskowania o głosowanie tajne. Odsyła w tym zakresie do regulaminu obrad przyjmowanego przez senat (§ 28 ust. 1).

Analiza zastosowanych rozwiązań modelowych

Przeprowadzona analiza pozwala sformułować wniosek, że z uwagi na obszerną regulację ustawową badane uczelnie nie wprowadziły dużej liczby dodatkowych sytuacji obligujących władze do upubliczniania określonych informacji. Co więcej, należy zauważyć, że standardem w badanych uczelniach jest minimalizm regulacji, tj. rezygnowanie w ogóle albo rezygnowanie w istotnym wymiarze ze wskazywania przypadków, w których informacja jest umieszczana w Biuletynie Informacji Publicznej lub na stronie internetowej.

Szukając podobieństw, należy stwierdzić, że najczęściej badane uczelnie wprowadziły w statutach obowiązek związany z publikacją informacji o konkursach na stanowisko nauczyciela akademickiego oraz ich wynikach, a także z publikacją wewnętrznych aktów prawnych. W pierwszym przypadku zrobiło to dziesięć badanych uczelni, w drugim zaś – dwanaście. Należy jednak pamiętać, że jest to materia ustawowa. Trzeba więc w tym miejscu wskazać, czy owa materia ustawowa nie została poszerzona na gruncie analizowanych statutów. W pierwszym przypadku, dotyczącym konkursów na stanowisko na-

uczyciela akademickiego, nie stwierdzono takiej sytuacji. Inaczej jest jednak w zakresie publikacji wewnętrznych aktów prawnych.

Należy zaznaczyć, że art. 358 ust. 1 i 2 UPSWiN wprowadza zamknięty katalog aktów wymagających publikacji. Przepis ten dotyczy aktów wewnętrznych uczelni i wybranych informacji związanych z procesem kształcenia, tj.: statutu uczelni, strategii uczelni, regulaminu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji, regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej, regulaminu studiów, regulaminu świadczeń dla studentów, zasad i trybu przyjmowania na studia, programów studiów; a ponadto aktów prawnych związanych z procesem kształcenia doktorantów (dotyczy uczelni prowadzących szkoły doktorskie), tj.: zasad i trybu przyjmowania do szkoły doktorskiej, regulaminu szkoły doktorskiej, programu kształcenia w szkole doktorskiej, uchwały, w której senat lub rada naukowa określi sposób postępowania w sprawie nadania stopnia doktora oraz wymagania lub dodatkowe warunki dopuszczenia do obrony, uchwały, w której senat lub rada naukowa określi: szczegółowy tryb postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego, zasady ustalania wysokości opłaty za postępowanie w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego oraz zwalniania z tej opłaty, sposób wyznaczania członków komisji habilitacyjnej. W dwunastu badanych uczelniach obowiązek ten poszerzono o publikację także innych aktów prawnych uczelni. Najczęściej dotyczy to wszystkich uchwał organów uczelni. Bywają także przypadki, w których skala publikacji aktów prawnych jest dużo szersza, obejmuje bowiem zarządzenia osób pełniących funkcje kierownicze, w tym kanclerza i dziekanów (np. Uniwersytet Gdański, Uniwersytet Łódzki, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, Uniwersytet Jana Kochanowskiego). Takie rozwiązania należy uznać za najlepsze, ponieważ gwarantują one pełną transparentność w zakresie uczelnianych aktów prawnych. Warto przecież pamiętać, że w obliczu rosnącej świadomości prawnej społeczeństwa, w tym pracowników uczelni, będzie istniała potrzeba zapoznania się z wewnętrznymi aktami prawnymi bez konieczności dopytywania się czy też proszenia o ich udostępnienie. W przypadku konfliktu na linii pracownik – władze uczelni czy też związki zawodowe – władze uczelni może przecież dojść do utrudniania dostępu do informacji,

choćby poprzez przedłużanie procedury w zakresie wnioskowania o dostęp do informacji publicznej. Należy więc postulować powszechną implementację takich przepisów (stanowiących fakultatywną materię statutową) do statutów uczelni.

Publikacja aktów prawnych w tak szerokim wymiarze, w części badanych uczelni, jest połączona z prowadzeniem ściśle określonego publikatora zwanego monitorem. Cztery badane uczelnie zdecydowały się wprowadzić tę regulację jako fakultatywną materię statutową. Regulacje te określają, kto prowadzi monitor, jakie akty prawne są w nim publikowane i w jakiej formie jest on udostępniany. W niektórych statutach wskazano, że monitor prowadzi rektor, lecz – co oczywiste – organ jednoosobowy uczelni odpowiada za wykonanie tego obowiązku tak jak za wiele innych kwestii związanych z bieżącym funkcjonowaniem uczelni, tj. poprzez administrację uczelnianą. Takie rozwiązanie przyjął Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, Uniwersytet Opolski, Uniwersytet Szczeciński. Nie jest ono powszechne. W aspekcie praktycznym na pewno ma walor porządkujący, jednak generuje więcej obowiązków po stronie pracowników administracji uczelni. Nie jest to oczywiście trud, którego nawet mniejsza uczelnia nie mogłaby ponieść. Dobra baza wewnętrznych aktów prawnych, zawierająca praktyczną wyszukiwarkę, może być jednak substytutem monitora urzędowego. Należy pamiętać, że monitor wydawany w formie elektronicznej, wyposażony w odpowiednie opcje, w tym wyszukiwarkę, będzie pełnił tę samą rolę.

Tylko trzy badane uczelnie wskazały w statucie obowiązek publikacji sprawozdania samorządu studentów/doktorantów z rozdziału środków finansowych i rozliczenia tych środków. Jest to jednak obowiązek ustawowy i w analizowanych statutach nie uległ on poszerzeniu.

W odniesieniu do aspektu tajnego głosowania członków organów kolegialnych należy zauważyć, że blisko 1/3 badanych uczelni wymaga jedynie złożenia przez członka organu wniosku o zarządzenie głosowania tajnego. Wówczas samo złożenie wniosku automatycznie powoduje konieczność przeprowadzenia głosowania tajnego. Pozostałe uczelnie wprowadzają rozwiązania hybrydowe, w szczególności zakładające głosowanie nad postawionym wnioskiem. Bardzo ciekawie przedstawia się kwestia głosowania i wymaganej większości.

Przyjęto tu bardzo różnorodne rozwiązania. Począwszy od większości $\frac{1}{2}$ członków organu obecnych na posiedzeniu (Politechnika Warszawska, Uniwersytet Kazimierza Wielkiego, Uniwersytet Mikołaja Kopernika), poprzez zwykłą większość, aż do większości bezwzględnej (Uniwersytet Jana Kochanowskiego).

Poza wskazanymi rozwiązaniami, które w istotnym zakresie stanowią powielenie przepisów ustawy, można także zauważyć pewną liczbę regulacji stanowiących fakultatywną materię statutową. Obligują one do zamieszczania w Biuletynie Informacji Publicznej i/lub na stronach internetowych uczelni bardzo różnorodnych informacji. Na potrzeby niniejszego opracowania podzielono je na kilka grup.

Po pierwsze, należy wyróżnić informacje związane z przeprowadzaniem szeroko pojętego procesu wyborów (odwołania) różnych organów uczelni. Do takich przykładów można zaliczyć:

1. publikację na stronie internetowej uczelni pisma przewodniczącego Uczelnianej Komisji Wyborczej i protokołu z posiedzenia senatu, podczas którego dokonano wyboru członków rady uczelni (Gdański Uniwersytet Medyczny);
2. publikację na stronie internetowej uczelni informacji o zebraniach wyborczych (Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej);
3. publikację na stronie internetowej uczelni obwieszczenia o wyborach zawierającego czas i miejsce wyborów (Uniwersytet Szczeciński);
4. publikację na stronie internetowej uczelni kalendarza wyborczego uczelni przygotowanego przez uczelnianą komisję wyborczą (Uniwersytet Szczeciński);
5. publikację na stronie internetowej wniosku o odwołanie członka senatu wraz z uzasadnieniem (Uniwersytet Szczeciński);
6. publikację na stronie internetowej programu wyborczego kandydatów na rektora (Uniwersytet Warszawski);
7. publikację na stronie internetowej deklaracji programowej kandydata na członka senatu (Uniwersytet Warszawski);
8. publikację na stronie internetowej terminu zgłaszania kandydatów do rady uczelni (Uniwersytet w Białymstoku);

9. publikację na stronie internetowej terminu przeprowadzania rozmowy z kandydatami do rady uczelni (Uniwersytet w Białymstoku);
10. publikację w Biuletynie Informacji Publicznej uchwały w sprawie zaopiniowania poszczególnych kandydatów na rektora nie później niż w terminie 3 dni (Uniwersytet Wrocławski);
11. publikację w Biuletynie Informacji Publicznej uchwały w sprawie protestu wyborczego (Uniwersytet Wrocławski);
12. publikację na stronie internetowej informacji dotyczącej czasu i miejsca przeprowadzenia wyborów (Uniwersytet Wrocławski);
13. publikację na stronie internetowej życiorysu i deklaracji programowej kandydata na rektora (Uniwersytet Wrocławski).

Druga grupa sytuacji to przepisy statutów, które odnoszą się do spraw studenckich/doktoranckich, ale oczywiście nie obejmują przypadków, o których mówi ustawa. Do tej grupy można zaliczyć:

1. publikację na stronie internetowej szczegółowego podziału roku akademickiego (Uniwersytet Gdański);
2. publikację w Biuletynie Informacji Publicznej ewidencji uczelnianych organizacji studenckich (Uniwersytet Jagielloński, Uniwersytet Opolski);
3. publikację na stronie internetowej informacji dotyczącej składu osobowego organów kolegialnych i jednoosobowych samorządu studentów (Uniwersytet Wrocławski);
4. publikację na stronie internetowej informacji dotyczącej składu osobowego organów kolegialnych i jednoosobowych samorządu doktorantów (Uniwersytet Wrocławski).

Poza wymienionymi wyżej sytuacjami w grupie badanych uczelni można jeszcze dostrzec kilka obowiązków informacyjnych, jednak trudno jest je ująć w odpowiednie grupy przedmiotowe. Mają one bardziej charakter wizerunkowy, jak np. prezentacja wyników prowadzonych badań naukowych pracowników uczelni (Uniwersytet Gdański) czy też lista odznaczonych pracowników uczelni (Uniwersytet Wrocławski). Może natomiast dziwić fakt, że sporadycznie w badanych statutach występuje obowiązek publikacji protokołów z obrad senatu (Uniwersytet Szczeciński). W praktyce może to być

zastąpione krótką informacją opisową wysyłąną przez administrację uczelni, jednak bez wątpienia sucha informacja nie oddaje argumentów użytych w dyskusji w ważnych sprawach dla uczelni. Warto więc to rozwiązanie upowszechnić.

W zakresie pozyskiwania informacji najczęściej członkom organu kolegialnego będzie przysługiwało prawo kierowania pytań i interpelacji. W uczelniach, w których funkcjonuje rzecznik praw akademickich, także temu podmiotowi zapewniono szerokie możliwości występowania o udostępnienie informacji. W tym względzie warto wskazać ciekawe rozwiązanie zastosowane w Statucie Uniwersytetu w Białymstoku, w którym ujęto bardzo szeroko uprawnienia senatu i komisji senackich do zwracania się o wyjaśnienia i informacje do wszystkich organów i jednostek organizacyjnych uniwersytetu, organów samorządu studenckiego, samorządu doktorantów i organizacji studenckich, jak również członków wspólnoty uniwersytetu.

Podsumowanie

Sfera jawności i transparentności w życiu uczelni uległa istotnej modyfikacji w obecnie obowiązującej ustawie. Dostrzeżono potrzebę bardziej szczegółowej regulacji ustawowej z uwagi na bardzo różną praktykę działania, w tym wąskie statutowe katalogi upublicznianych informacji. Przełożyło się to na istotny wzrost liczby przypadków, w których ustawa obliguje uczelnie do umieszczenia informacji w Biuletynie Informacji Publicznej i/lub na stronach internetowych uczelni. Takie działanie należy ocenić jako pozytywne. Generuje ono z pewnością więcej obowiązków dla administracji uczelnianej, lecz gwarantuje urzeczywistnienie możliwości zapoznania się z istotnymi sferami działalności uczelni zarówno przez członków jej wspólnoty, jak i osoby spoza wspólnoty, np. absolwentów uczelni.

Po analizie statutów wybranych uczelni można postulować w pierwszej kolejności rezygnację z dublowania materii ustawowej. Ponadto w badanych statutach w szerokim zakresie ujęto obowiązek publikowania wewnętrznych aktów prawnych, wykraczający poza obowiązek wynikający z ustawy. Bez wątpienia jest to rozwiązanie godne powszechnego wykorzystania. Rosnąca rola procedury wy-

borczej w uczelni i pojawiające się w związku z nią emocje prowadzą do wniosku, że pożądanym rozwiązaniem jest publikacja informacji dotyczącej tej procedury. W analizowanych statutach mamy jednak do czynienia z publikacją jedynie wybranych aspektów procedury, np. programów wyborczych. Warto byłoby rozważyć kompleksowe ujęcie tej kwestii, począwszy od kalendarza wyborczego, debaty/wysłuchania, poprzez poszczególne zebrania wyborcze i ich rozstrzygnięcia, protesty wyborcze, aż do stwierdzenia wyboru. W ten sposób można będzie uniknąć regulacji fragmentarycznej i pozostawiania tego (dobrym) zwyczajom akademickim, które mogą być definiowane różnie w zależności od potrzeby chwili.

12. REGULACJA ODPOWIEDZIALNOŚCI DYSCYPLINARNEJ NAUCZYCIELI AKADEMICKICH, STUDENTÓW ORAZ DOKTORANTÓW W STATUCIE UCZELNI WYŻSZEJ

Unormowania prawne odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich, studentów oraz doktorantów

Nauczyciele akademicy podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za przewinienia dyscyplinarne stanowiące czyny uchybiające obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego¹. Odpowiedzialność ta może zostać poniesiona także po ustaniu zatrudnienia w uczelni za przewinienie dyscyplinarne popełnione jeszcze w trakcie zatrudnienia w danej uczelni². Z kolei studenci podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za naruszenie przepisów obowiązujących w uczelni³ oraz za czyn uchybiający

1 Zob. art. 275 ust. 1 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r., poz. 1668 z późn. zm.; dalej: UPSWiN). Zaznaczenia wymaga, że podleganie odpowiedzialności dyscyplinarnej określonej w UPSWiN nie wyklucza ponoszenia przez osobę będącą nauczycielem akademickim odpowiedzialności dyscyplinarnej lub zawodowej przewidzianej w odrębnych przepisach (art. 275 ust. 2 UPSWiN).

2 Art. 275 ust. 3 UPSWiN.

3 Zob. art. 307 ust. 1 UPSWiN. Do przepisów, których naruszenie może skutkować odpowiedzialnością dyscyplinarną, należy zaliczyć przepisy zawarte w różnorodnych aktach normatywnych wydawanych przez różne organy uczelni, w szczególności takie, jak: statut, regulamin studiów, zarządzenia rektora itp. Przepisy te mogą zarówno mieć charakter ogólnouczelniany, jak i mogą być aktami wiążącymi w określonych jednostkach. Zob. R. Giętkowski, *Odpowiedzialność dyscyplinarna studentów Uniwersytetu Gdańskiego. Procedury. Przepisy. Orzecznictwo*, Gdańsk 2011, s. 9.

godności studenta, doktoranci zaś podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za naruszenie przepisów obowiązujących w podmiocie prowadzącym szkołę doktorską oraz za czyn uchybiający godności doktoranta⁴.

Zasady ponoszenia odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich, studentów oraz doktorantów określają przede wszystkim przepisy ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (UPSWiN). Odpowiedzialność dyscyplinarną nauczycieli akademickich regulują art. 275–306 UPSWiN zawarte w dziale VII rozdział 1 UPSWiN, odpowiedzialność dyscyplinarną studentów normują art. 307–321 UPSWiN zawarte w rozdziale 2 tego działu, a o odpowiedzialności dyscyplinarnej doktorantów traktuje art. 322 UPSWiN, przy czym w myśl postanowień zawartych w ust. 1 tego artykułu do odpowiedzialności dyscyplinarnej doktorantów stosuje się odpowiednio przepisy o odpowiedzialności studentów zawarte w art. 307 ust. 2, art. 308–320, a także przepisy wydane na podstawie art. 321 UPSWiN.

Istotną rolę w regulacji odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich, studentów i doktorantów pełnią rozporządzenia wykonawcze do UPSWiN. W art. 306 oraz art. 321 UPSWiN zostały zawarte upoważnienia ustawowe do wydania przez ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego i nauki rozporządzeń, które mają regulować określone kwestie proceduralne w sprawach odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich oraz studentów, a także sposób wykonywania orzeczonych w tych sprawach kar dyscyplinarnych i ich zatarcia. Na podstawie wskazanych upoważnień minister nauki i szkolnictwa wyższego wydał odpowiednio Rozporządzenie z dnia 25 września 2018 roku w sprawie szczegółowego trybu prowadzenia mediacji, postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w sprawach odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich, a także sposobu wykonywania kar dyscyplinarnych i ich zatarcia (Dz.U. z 2018 r., poz. 1843) oraz Rozporządzenie z dnia 28 września 2018 roku w sprawie szczegółowego trybu postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego w sprawach studentów, a także sposobu wykonywania kar dyscyplinarnych i ich

4 Zob. art. 322 ust. 1 zd. 1 UPSWiN.

zatarcia (Dz.U. z 2018 r., poz. 1882). Podkreślenia wymaga, że unormowania przyjęte w powyższych regulacjach nie mogą być modyfikowane przez postanowienia statutów uczelni.

Ponadto do postępowań w sprawach odpowiedzialności dyscyplinarnej przewidzianej przepisami UPSWiN stosuje się posiłkowo przepisy Kodeksu postępowania karnego⁵. Zakres stosowania przepisów Kodeksu postępowania karnego do postępowań w sprawach odpowiedzialności dyscyplinarnej przewidzianej przepisami UPSWiN reguluje art. 305 oraz art. 320 tejże ustawy. W myśl tych przepisów do postępowań w sprawach odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich oraz do postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego wobec studentów oraz doktorantów, w zakresie nieuregulowanym w UPSWiN, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania karnego, z wyłączeniem art. 82 k.p.k., który dotyczy wyboru obrońcy⁶. Należy zaznaczyć, że przepisy k.p.k. nie mają zastosowania także w zakresie, w jakim określone kwestie zostały uregulowane w rozporządzeniach wykonawczych wydanych na podstawie art. 306 oraz art. 321 UPSWiN⁷. Powinność „odpowiedniego stosowania” oznacza, że przepisy procedury karnej mają zastosowanie z uwzględnieniem specyfiki postępowania dyscyplinarnego⁸. Z przyjętego przez prawodawcę rozwiązania wynika, że w sprawach odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich, studentów oraz doktorantów nie jest dopuszczalne posiłkowe stosowanie

5 Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 30), dalej przywoływana również skrótem jako k.p.k. Posiłkowe stosowanie przepisów k.p.k. obejmuje zarówno ściśle rozumiane postępowanie dyscyplinarne, jak i postępowanie wstępne i wyjaśniające, a także postępowanie w sprawie nałożenia kary upomnienia przez rektora – szerzej w tej kwestii zob. P. Wojciechowski, *Komentarz do art. 305*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, WKP 2019 [wersja elektroniczna], pkt 6.

6 Zgodnie z art. 82 k.p.k. obrońcą może być jedynie osoba uprawniona do obrony według przepisów o ustroju adwokatury lub ustawy o radcach prawnych. W postępowaniach w sprawach odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich, studentów oraz doktorantów ograniczenie to nie obowiązuje i obwiniony może korzystać z pomocy dowolnie wybranego obrońcy, pod warunkiem że osoba ta posiada pełną zdolność do czynności prawnych.

7 Zob. też P. Wojciechowski, *Komentarz do art. 305...*, pkt 5; idem, *Komentarz do art. 320*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo...*, pkt 5.

8 Zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27.02.2001 r., K 22/00.

innych niż karna procedur, chyba że taką możliwość wyraźnie przewiduje przepis ustawowy⁹.

Jedynie w wąskim zakresie kwestie związane z odpowiedzialnością dyscyplinarną nauczycieli akademickich, studentów oraz doktorantów stanowią materię, która może być regulowana postanowieniami statutowymi uczelni wyższej – zakres ten określają art. 278 ust. 2 oraz art. 310 ust. 1 UPSWiN. Przepisy statutowe mogą również zawierać postanowienia dotyczące obsługi administracyjno-biurowej komisji dyscyplinarnych oraz rzeczników dyscyplinarnych, a także doprecyzowywać zasady powoływania i odwoływania przez rektora rzeczników dyscyplinarnych oraz mediatorów w danej uczelni. Przedmiotem dalszych rozważań jest zakres statutowej regulacji odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich, studentów oraz doktorantów. Dla zachowania przejrzystości problematyka ta została odrębnie scharakteryzowana w odniesieniu do odpowiedzialności nauczycieli akademickich i odrębnie w odniesieniu do odpowiedzialności studentów oraz doktorantów.

Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli akademickich – regulacja statutowa

W myśl art. 278 ust. 2 UPSWiN statut uczelni powinien uregulować tryb wyboru i skład uczelnianej komisji ds. odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że zakres właściwości rzeczowej uczelnianej komisji dyscyplinarnej ds. odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich określają przepisy ustawowe, a zatem nie jest to materia, która może być regulowana przepisami statutowymi. W tym kontekście trzeba zaznaczyć, że na grun-

9 Zob. E. Ura, *Komentarz do art. 305*, [w:] K.W. Baran (red.), *Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, WKP 2020 [wersja elektroniczna]. Przykładowo zgodnie z art. 295 UPSWiN do odwołania do Sądu Apelacyjnego w Warszawie – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, przysługującego od prawomocnego orzeczenia komisji dyscyplinarnej przy ministrze, stosuje się przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące apelacji, a nie przepisy Kodeksu postępowania karnego.

cie UPSWiN właściwość do orzekania w sprawach dyscyplinarnych nauczycieli akademickich w I i II instancji uległa zasadniczej zmianie. Na gruncie nowej ustawy w pierwszej instancji orzekają uczelniane komisje dyscyplinarne lub komisja dyscyplinarna przy RGNiSW, a w drugiej instancji – komisja dyscyplinarna przy ministrze właściwym ds. szkolnictwa wyższego i nauki. Natomiast rektor może nałożyć samodzielnie karę upomnienia w przypadku, gdy czyn stanowi przewinienie dyscyplinarne mniejszej wagi i udowodnienie winy nie wymaga przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego. W takim wypadku ukaranemu służy odwołanie do sądu pracy. Uczelniana komisja dyscyplinarna ds. odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich orzeka jedynie w przypadkach, w których rzecznik dyscyplinarny wniesie o zastosowanie kary określonej w pkt 2 lub 3 art. 276 ust. 1 UPSWiN¹⁰, czyli nagany lub nagany z obniżeniem wynagrodzenia. W pozostałych przypadkach, tj. w przypadkach, w których rzecznik dyscyplinarny wniosł o zastosowanie kary określonej w art. 276 UPSWiN w pkt 4–8, orzeka komisja dyscyplinarna przy RGNiSW. Ponadto komisja dyscyplinarna przy RGNiSW jest właściwa do rozpoznawania w I instancji spraw dotyczących czynów dyscyplinarnych nauczycieli akademickich pełniących funkcje rektora, przewodniczącego uczelnianej komisji dyscyplinarnej, przewodniczącego i członka komisji dyscyplinarnej przy RGNiSW oraz przewodniczącego i członka komisji dyscyplinarnej przy ministrze. Organem właściwym do orzekania w II instancji jest zawsze komisja dyscyplinarna przy ministrze. Przyjęte przez ustawodawcę unormowanie spowodowało, że zakres właściwości uczelnianej komisji dyscyplinarnej ds. odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich uległ zmniejszeniu w stosunku do rozwiązań obowiązujących pod rządami wcześniejszej ustawy.

Regulując skład uczelnianej komisji ds. odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich, postanowienia statutowe powinny określić liczbę członków komisji dyscyplinarnej¹¹ oraz skład ko-

10 Przepis ten ustanawia katalog kar dyscyplinarnych.

11 W niektórych uczelniach statuty nie określają konkretnej liczby członków komisji dyscyplinarnej ds. nauczycieli akademickich, lecz jedynie wskazują minimalną i maksymalną liczbę członków (zob. § 184 ust. 1 Statutu UŚ; zob. też § 130 ust. 1 Statutu UW; § 73 ust. 1 Statutu PŚ) lub określają wyłącznie maksymalną liczbę członków (zob.

misji uwzględniający status jej członków. Ustawodawca nie wskazał w ustawie, ilu członków powinna liczyć uczelniana komisja dyscyplinarna, ani też nie określił minimalnej lub maksymalnej liczby członków komisji, pozostawiając w tym zakresie swobodę senatowi uczelni jako organowi uchwalającemu statut. W praktyce liczebność uczelnianej komisji dyscyplinarnej ds. nauczycieli akademickich powinna być skorelowana z wielkością uczelni oraz dotychczasową statystyką wpływu spraw dyscyplinarnych. Wielkość komisji powinna przy tym gwarantować możliwość wyznaczenia składu orzekającego również w przypadkach, w których część członków komisji podlegałaby wyłączeniu w danej sprawie dyscyplinarnej.

Jak się wydaje, statut powinien określać liczbę członków komisji będących nauczycielami akademickimi z uwzględnieniem minimalnej liczby nauczycieli akademickich posiadających tytuł profesora. Taka konieczność wynika z wymogu określonego w art. 291 ust. 3 UPSWiN, zgodnie z którym przewodniczącym składu orzekającego w sprawie jest nauczyciel akademicki posiadający stopień naukowy albo stopień w zakresie sztuki nie niższy niż stopień obwinionego, a w przypadku, gdy obwiniony posiada tytuł profesora – nauczyciel akademicki posiadający tytuł profesora. Aby więc zapewnić możliwość wyznaczenia w każdej potencjalnej sprawie prawidłowego składu orzekającego, w skład komisji uczelnianej musi wchodzić co najmniej jedna osoba posiadająca tytuł profesora (jest natomiast wskazane, aby w komisji zasiadało więcej osób z tytułem profesora, chociażby ze względu na potencjalną okoliczność wyłączenia w określonej sprawie dyscyplinarnej). Statut może także określać minimalną liczbę nauczycieli akademickich wchodzących w skład komisji dyscyplinarnej, którzy muszą posiadać stopień doktora habilitowanego¹².

§ 188 ust. 1 Statutu UJ). Należy uznać, że takie sposoby uregulowania składu komisji dyscyplinarnej są dopuszczalne. Natomiast wątpliwości co do naruszenia dyspozycji zawartej w art. 278 ust. 2 UPSWiN budzą postanowienia statutowe, na mocy których liczbę członków poszczególnych komisji dyscyplinarnych ustala nie statut, lecz rektor (zob. § 124 ust. 3 Statutu USz).

12 Zdaniem P. Wojciechowskiego określenie składu uczelnianej komisji dyscyplinarnej „obejmuje nie tylko liczbę członków komisji, lecz także wskazanie minimalnej liczby z poszczególnych grup nauczycieli akademickich (tj. ze stopniem doktora, doktora

W kontekście powyższych uwag należy zauważyć, że w wielu uczelniach wyższych postanowienia statutowe zastrzegają, aby członkami uczelnianej komisji dyscyplinarnej była określona lub minimalna liczba osób z tytułem profesora¹³. W niektórych statutach przyjęto rozwiązania wymagające, aby określona liczba członków komisji dyscyplinarnej będących nauczycielami akademickimi posiadała tytuł profesora lub stopień naukowy doktora habilitowanego. Z kolei w niektórych uczelniach nie ma wyraźnie sformułowanego wymogu, aby określona liczba członków komisji dyscyplinarnej miała tytułu profesora lub posiadała stopień naukowy doktora habilitowanego.

Statut powinien wskazywać określoną liczbę przedstawicieli samorządu studentów będących członkami uczelnianej komisji dyscyplinarnej ds. nauczycieli akademickich. Przepisy UPSWiN wymagają, aby w skład komisji wchodził co najmniej jeden student¹⁴. Oznacza to, że postanowienia statutowe muszą gwarantować uczestnictwo w składzie komisji dyscyplinarnej jednego studenta¹⁵, ale statut może także przewidywać udział w składzie komisji większej liczby studentów. Statut może ponadto przewidywać, że w skład uczelnianej komisji dyscyplinarnej ds. nauczycieli akademickich wchodzi określona liczba przedstawicieli samorządu doktorantów, jeżeli w danej uczelni kształceni są doktoranci – część uczelni przyjęła takie rozwiązanie¹⁶.

W art. 278 ust. 6 UPSWiN ustawodawca zastrzegł, że osoba pełniąca funkcję organu uczelni może być członkiem komisji dyscyplinarnej dopiero po upływie czterech lat od zaprzestania pełnienia tej funkcji. W okresie pełnienia funkcji oraz w okresie czterech lat od zakończenia jej pełnienia taka osoba nie może zatem zostać wybrana do składu uczelnianej komisji dyscyplinarnej. W statucie można wprowadzić dodatkowe wyłączenia obejmujące np. osoby pełniące

habilitowanego, z tytułem profesora)” – P. Wojciechowski, *Komentarz do art. 278, [w:]* J. Woźnicki (red.), *Prawo...*, pkt 6.

13 Takie rozwiązanie przyjęły m.in.: UJK, UKW, UŁ, UŚ, UwB, UWt, UZ, GUMed, PŚ.

14 Zob. art. 278 ust. 4 UPSWiN.

15 Stąd też budzi wątpliwość postanowienie zawarte w Statucie USz (§ 124 ust. 2), w myśl którego „w skład komisji dyscyplinarnej [...] wchodzi dwóch członków wybranych spośród studentów lub doktorantów Uniwersytetu” – taka konstrukcja dopuszcza bowiem możliwość zasiadania w komisji jedynie przedstawicieli doktorantów i brak udziału w składzie jakiegokolwiek studenta.

16 Na przykład: UAM, UG, UJK, UMK, UO, UŚ, UWM, UW, AGH.

inne funkcje niż wskazane w art. 278 ust. 6 UPSWiN czy też osoby prawomocnie ukarane karą dyscyplinarną albo skazane prawomocnym wyrokiem za przestępstwo lub przestępstwo karno-skarbowe¹⁷. Statut może także przewidywać ograniczenie co do liczby kolejnych kadencji, w których członek komisji może pełnić swoją funkcję, oraz liczby komisji dyscyplinarnych funkcjonujących w uczelni, w których może zasiadać w jednym czasie¹⁸.

Ustawodawca nie określił dodatkowych wymagań co do kierunkowego wykształcenia, doświadczenia zawodowego, przymiotów osobistych czy okresu zatrudnienia (czasu studiowania), które powinni spełniać członkowie uczelnianej komisji dyscyplinarnej ds. odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich. Tego typu wymogi mogą jednak zostać określone w statucie uczelni. Przykładowo dopuszczalne jest sformułowanie w statucie uczelni wymogu, aby określona liczba członków uczelnianej komisji dyscyplinarnej miała wykształcenie prawnicze. Jak się bowiem zauważa w doktrynie, „zważywszy [...] na złożoność zagadnień, którymi zajmują się komisje dyscyplinarne, oraz konieczność posługiwania się wiedzą prawniczą, w szczególności w zakresie odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu postępowania karnego, jak również biorąc pod uwagę, że obwiniony ma prawo do korzystania z obrońcy, którym może być profesjonalista (adwokat lub radca prawny), zasadne jest, aby także członkiem składu orzekającego uczelnianej komisji dyscyplinarnej [...] była każdorazowo osoba posiadająca co najmniej stopień doktora w zakresie nauk prawnych”¹⁹. W powyższym kontekście można wskazać, że wymóg, aby w skład uczelnianej komisji dyscyplinarnej dla nauczycieli akademickich wchodziła określona liczba osób z wykształceniem prawniczym, zawierają np. statuty: Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie oraz Uniwersytetu Zielonogórskiego. Ponadto w statutach kilku uczelni wyższych został wprowadzony wymóg, aby jeden z członków składu orzekającego miał wykształcenie prawnicze – ta-

17 Statut może doprecyzowywać przestępstwa, których popełnienie ma wpływ na możliwość bycia członkiem komisji dyscyplinarnych w uczelni.

18 Przykładowo oba te ograniczenia są przewidziane w Statucie PG (zob. § 80 ust. 2 i 5).

19 P. Wojciechowski, *Komentarz do art. 291*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo...*, pkt 3.

kie rozwiązanie zostało przyjęte m.in. w Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza, Uniwersytecie Gdańskim oraz Uniwersytecie Zielonogórskim.

Statut musi określać tryb wyboru uczelnianej komisji dyscyplinarnej w sprawach odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich. W szczególności statut powinien wskazywać, kto dokonuje wyboru członków komisji, w jaki sposób są wyłaniany kandydaci, a także jaki jest tryb dokonywania wyboru członków komisji²⁰. Należy zaznaczyć, że przepisy ustawowe nie określają możliwych mechanizmów wyboru uczelnianej komisji dyscyplinarnej. Jak słusznie podkreśla się w literaturze przedmiotu, z konstrukcji, zgodnie z którą komisja dyscyplinarna „pochodzi z wyboru” – a nie z powołania – wynika, że wyboru tego powinna dokonywać wspólnota uczelni²¹. Jednym z dopuszczalnych rozwiązań jest wybór wszystkich członków uczelnianej komisji dyscyplinarnej przez ciało przedstawicielskie, jakim jest senat uczelni. Możliwe jest także rozwiązanie, zgodnie z którym członków uczelnianej komisji dyscyplinarnej ds. nauczycieli akademickich wybiera w określonej liczbie: senat – spośród nauczycieli akademickich, oraz organ uchwałodawczy samorządu studenckiego – spośród studentów.

W większości uczelni wyboru członków uczelnianej komisji dyscyplinarnej ds. nauczycieli akademickich dokonuje senat uczelni²². Wybór członków uczelnianej komisji dyscyplinarnej będących studentami lub doktorantami przez organy samorządu studenckiego i doktoranckiego przewidują m.in. statuty: Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach oraz Politechniki Gdańskiej.

Zaznaczenia wymaga, że w statutach uczelni są przyjmowane bardzo zróżnicowane rozwiązania dotyczące zgłaszania kandydatów na członków komisji dyscyplinarnych. W różnych konfigu-

20 Tryb dokonywania wyboru może też wynikać z ogólnych zasad funkcjonowania organu dokonującego wyboru członków komisji dyscyplinarnej.

21 Tak P. Wojciechowski, *Komentarz do art. 278*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo...*, pkt 6.

22 Zważywszy że UPSWiN przewiduje wybór – a nie powołanie – członków uczelnianej komisji ds. nauczycieli akademickich, wątpliwości co do zgodności z przepisami ustawowymi musi budzić postanowienie przyjęte w Statucie UO, zgodnie z którym członków komisji dyscyplinarnej dla nauczycieli akademickich powołuje rektor (zob. § 85 ust. 2).

racjach przyjmuje się, że kandydatów zgłaszają: rektor, członkowie senatu, rady właściwych jednostek lub inne ciała kolegialne, prorektorzy, dziekani oraz kierownicy różnych jednostek organizacyjnych, uczelniane organy samorządu studenckiego oraz samorządu doktorantów, określona liczba nauczycieli akademickich, studentów i doktorantów, a także związki zawodowe działające w uczelni.

W zakresie upoważnienia ustawowego do uregulowania w statucie składu uczelnianej komisji dyscyplinarnej mieści się również określenie zasad wyboru przewodniczącego komisji²³, a także ewentualnych wymogów związanych ze statusem osoby powoływanej na to stanowisko, takich jak np. wymóg posiadania tytułu profesora lub stopnia doktora habilitowanego²⁴. Statut może również określać, czy w komisji dyscyplinarnej występuje stanowisko zastępcy, jaka jest ewentualna liczba zastępców, a także jakie są wymogi co do osoby zastępcy oraz na jakich zasadach przewodniczący komisji dyscyplinarnej jest zastępowany. Jak się przyjmuje, dopuszczalne jest określenie w statucie uczelni wielkości składu orzekającego²⁵. Większość statutów uczelni wyższych zawiera postanowienia, które regulują wybrane z powyżej wskazanych kwestii.

Ustawodawca w art. 280 UPSWiN wprowadził kadencyjność komisji dyscyplinarnych ds. odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich. Kadencja uczelnianej komisji dyscyplinarnej ds. nauczycieli akademickich trwa 4 lata i rozpoczyna się z początkiem kadencji senatu uczelni. Niemniej jednak na osobowy skład komisji dyscyplinarnej wpływa także instytucja ustania (wygaśnięcia) członkostwa przed upływem kadencji. Statut powinien zatem określać przypadki, w jakich dochodzi do ustania członkostwa w uczelnianej komisji dyscyplinarnej. Przyczyną ustania człon-

23 Tak też: P. Wojciechowski, *Komentarz do art. 278*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo...*, pkt 6.

24 W szeregu uczelni wyższych statuty zastrzegają, że przewodniczącym uczelnianej komisji dyscyplinarnej dla nauczycieli akademickich oraz jego zastępcą może być wyłącznie osoba posiadająca co najmniej stopień doktora habilitowanego.

25 P. Wojciechowski, *Komentarz do art. 278*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo...*, pkt 6. Alternatywnie liczbę członków składu orzekającego może określać nie statut, lecz przewodniczący komisji dyscyplinarnej – zob. J.M. Zieliński, *Komentarz do art. 291*, [w:] H. Izdebski, J.M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, WKP 2020 [wersja elektroniczna], pkt 2.

kostwa w uczelnianej komisji dyscyplinarnej ds. odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich może być w szczególności: wybranie do pełnienia określonych funkcji lub objęcie określonych stanowisk w uczelni; ustanie stosunku pracy nauczyciela akademickiego w uczelni; zakończenie studiów lub utrata statusu studenta bądź doktoranta uczelni będącego członkiem komisji; prawomocne ukaranie karą dyscyplinarną, skazanie prawomocnym wyrokiem za przestępstwo lub przestępstwo karno-skarbowe; śmierć członka komisji; rzeczenie się członkostwa (jeśli statut będzie wyraźnie dopuszczał taką możliwość – należy bowiem uznać, że udział w pracach komisji dyscyplinarnych powinien się mieścić w zakresie obowiązków pracowniczych, względnie studenckich/doktoranckich²⁶). Statut może wskazywać, jaki organ i w jakim trybie stwierdza ustanie członkostwa w komisji dyscyplinarnej. Może również określać zasady zwolnienia z obowiązków członka komisji (zasady odwołania członka komisji) znajdujące zastosowanie w szczególnych sytuacjach, takich jak długotrwała nieobecność w uczelni np. z powodu choroby lub wyjazdu badawczego albo innej przeszkody uniemożliwiającej wykonywanie obowiązków członka komisji dyscyplinarnej²⁷. Statut w takim wypadku powinien określać zasady odwołania, wskazując w szczególności jego przesłanki, organ dokonujący odwołania oraz tryb, w jakim odwoływany jest członek komisji dyscyplinarnej. Należy uznać za niedopuszczalne odwołanie członka komisji dyscyplinarnej przed upływem kadencji z przyczyn nieokreślonych w statucie uczelni. W razie ustania członkostwa, w tym także w razie odwołania członka komisji, nowego członka powołuje się na okres pozostały do zakończenia kadencji komisji.

26 Postanowienia statutów niektórych uczelni wyraźnie stwierdzają, że pełnienie funkcji członka komisji dyscyplinarnej jest obowiązkiem nauczyciela akademickiego (zob. np. § 188 ust. 4 Statutu UJ, § 189 ust. 2 Statutu UŚ, a także § 94 ust. 4 Statutu UwB).

27 Zob. np. § 144 ust. 4 Statutu UAM, § 245 ust. 2 Statutu UJK czy też § 84 ust. 2 Statutu PG. Postanowienia statutów niektórych uczelni przewidują możliwość odwołania członka komisji dyscyplinarnej w przypadku stwierdzenia, że nie wywiązuje się on z obowiązków członka komisji dyscyplinarnej (zob. np. § 125 ust. 2 Statutu USz oraz § 161 ust. 2 Statutu UG). Niektóre uczelnie dopuszczają możliwość odwołania członka komisji dyscyplinarnej na wniosek określonych podmiotów, np. rektora albo przewodniczącego komisji dyscyplinarnej (zob. np. § 189 ust. 2 Statutu UŚ).

Odpowiedzialność dyscyplinarna studentów oraz doktorantów – regulacja statutowa

W sprawach dyscyplinarnych studentów orzekają komisja dyscyplinarna oraz odwoławcza komisja dyscyplinarna, powołane spośród nauczycieli akademickich i studentów uczelni. Zgodnie z art. 310 UPSWiN tryb powoływania tych komisji określa statut uczelni. Z kolei w myśl art. 322 ust. 1 UPSWiN wspomniany powyżej przepis ma odpowiednie zastosowanie do odpowiedzialności dyscyplinarnej doktorantów. Ze względu na to, że przepisy o odpowiedzialności doktorantów bezpośrednio nie przesądzą o utworzeniu odrębnych komisji ds. dyscyplinarnych doktorantów, istnieją w tym zakresie dwa możliwe modelowe rozwiązania²⁸. O wyborze któregoś z nich muszą przesądzać postanowienia statutowe. W pierwszym modelu w uczelni funkcjonują odrębne – dla studentów oraz dla doktorantów – komisje dyscyplinarne (pierwszego i drugiego stopnia). W drugim modelu komisje dyscyplinarne pierwszego i drugiego stopnia są wspólne dla studentów oraz doktorantów²⁹. W praktyce tworzenie wspólnych komisji dyscyplinarnych dla studentów i doktorantów w uczelniach jest jednak rzadkością. Takie rozwiązanie przewidują np. statuty: Uniwersytetu Warszawskiego oraz Politechniki Śląskiej³⁰.

Statut musi określać tryb powoływania komisji dyscyplinarnych ds. studentów oraz doktorantów. Ustawa w tym zakresie nie formułuje żadnych wskazań, należy jednak zwrócić uwagę, że komisje ds. odpowiedzialności dyscyplinarnej studentów i doktorantów są

28 Tak też: P. Wojciechowski, *Komentarz do art. 322*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo...*, pkt 14.

29 Należy przy tym zastrzec, że nawet w przypadku przyjęcia drugiego wariantu do poszczególnych składów orzekających w sprawach odpowiedzialności dyscyplinarnej studentów nie można wyznaczać doktorantów, a z kolei do składów orzekających w sprawach dyscyplinarnych doktorantów nie może zostać wyznaczony student. Stosownie bowiem do brzmienia art. 311 UPSWiN komisja dyscyplinarna w sprawach dyscyplinarnych studentów orzeka w składzie złożonym z przewodniczącego składu orzekającego, którym jest nauczyciel akademicki, oraz w równej liczbie z nauczycieli akademickich i studentów, zgodnie zaś z art. 322 ust. 2 UPSWiN komisja dyscyplinarna rozstrzygająca sprawę doktoranta orzeka w składzie złożonym z przewodniczącego składu orzekającego, którym jest nauczyciel akademicki albo pracownik naukowy, oraz w równej liczbie z doktorantów i nauczycieli akademickich albo pracowników naukowych.

30 Zob. § 150 ust. 1 i 2 Statutu UW oraz § 81 ust. 1 i 2 Statutu PŚ.

w myśl art. 310 UPSWiN „powoływane”. Oznacza to przede wszystkim, że statut powinien wskazywać organ, względnie organy uprawnione do powoływania członków tych komisji. Organami powołującymi mogą być, ale nie muszą, organy przedstawicielskie wspólnoty akademickiej³¹. Jedną z możliwości zakłada, że wszystkich członków komisji powołuje jeden organ, np. senat uczelni. Dopuszczalne jest też, aby członków komisji powoływały różne organy, np. senat uczelni mógłby powoływać członków komisji dyscyplinarnych spośród nauczycieli akademickich, a organy samorządu studenckiego oraz samorządu doktorantów spośród, odpowiednio, studentów i doktorantów. Obecnie w większości uczelni członkowie komisji dyscyplinarnych ds. studentów i doktorantów są powoływani przez senaty uczelni. Od tej reguły istnieją jednak pewne wyjątki. Niekiedy przyjmowane są rozwiązania, które zakładają powoływanie członków komisji w części przez senat i właściwe organy samorządu studentów oraz doktorantów³², a także takie, w których wszystkich członków komisji powołuje rektor³³. Podobnie jak w przypadku uczelnianych komisji dyscyplinarnych ds. nauczycieli akademickich, poszczególne uczelnie w sposób bardzo zróżnicowany regulują kwestię podmiotów legitymowanych do zgłoszenia kandydatów do komisji dyscyplinarnych w sprawach studentów oraz doktorantów.

Statut uczelni powinien określać liczbę członków wszystkich rodzajów komisji dyscyplinarnych. Uczelnie mają swobodę w tym zakresie, przy czym ustalając wielkość komisji, powinny się kierować przede wszystkim liczbą studentów i doktorantów, dotychczasową wielkością wpływu spraw dyscyplinarnych, a także możliwością wyznaczenia składów orzekających zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Należy zaznaczyć, że przepisy UPSWiN nie wprowadzają wymogu posiadania przez członków komisji określonej wiedzy czy wykształcenia kierunkowego lub też określonego doświadczenia. Brak jest także wymogu, aby określona liczba członków komisji będących nauczycielami akademickimi, czy też jej przewodniczącą, mieli wy-

31 Tak też: P. Wojciechowski, *Komentarz do art. 310*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo...*, pkt 3.

32 Takie rozwiązanie przewidują np. statuty: UJK oraz UKSW.

33 Zob. np. § 150 ust. 2 Statutu UJ, § 88 ust. 1 Statutu UO oraz § 60 ust. 3 Statutu UWM.

kształcenie prawnicze albo posiadali stopień doktora habilitowanego lub tytuł profesora. Natomiast nie jest wykluczone, aby statut uczelni przewidywał określone wymagania w stosunku do członków komisji lub względnie jakiejś ich części³⁴. Statut może też określać przesłanki wykluczające możliwość bycia powołanym do składu komisji dyscyplinarnej.

Podobnie jak uczelniane komisje dyscyplinarne ds. nauczycieli akademickich, także komisje dyscyplinarne i odwoławcze komisje dyscyplinarne ds. studentów i doktorantów mają charakter kadencyjny³⁵. W zakresie materii statutowej jest uregulowanie kwestii ustania członkostwa w komisjach dyscyplinarnych przed upływem kadencji. Ustanie członkostwa następuje w szczególności w sytuacji zakończenia studiów lub utraty statusu studenta albo doktoranta uczelni, ustania stosunku pracy nauczyciela akademickiego w uczelni; a także śmierci członka komisji – w tych przypadkach skutek ustania członkostwa należy wyprowadzić z samej konstrukcji komisji jako organów, w skład których wchodzi przedstawiciele społeczności akademickiej. Ustanie członkostwa w komisji dyscyplinarnej może nastąpić również na skutek innych okoliczności określonych w statucie uczelni, np. zwolnienia z obowiązków członka komisji dyscyplinarnej (odwołania) w szczególnych sytuacjach określonych w statucie. Do kwestii ustania członkostwa w komisjach dyscyplinarnych ds. studentów i doktorantów znajdują zastosowanie uwagi poczynione w odniesieniu do ustania członkostwa w uczelnianej komisji dyscyplinarnej ds. nauczycieli akademickich.

Należy uznać, że statut uczelni może określać zasady powoływania przewodniczących poszczególnych komisji dyscyplinarnych ds. studentów oraz doktorantów, w tym może określać tryb powołania oraz minimalne wymogi związane ze statusem osoby powoływanej

34 Zob. również P. Wojciechowski, *Komentarz do art. 310*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo...*, pkt 4. Przykładowo Statut UMCS wymaga, aby określona część członków komisji dyscyplinarnych posiadała wykształcenie prawnicze. Statuty poszczególnych uczelni wymagają niekiedy posiadania przez określoną część członków komisji (względnie jej przewodniczącego i ewentualnie zastępców) tytułu profesora lub stopnia doktora habilitowanego.

35 Kadencja komisji dyscyplinarnej i odwoławczej komisji dyscyplinarnej ds. studenckich oraz doktoranckich trwa 4 lata i rozpoczyna się z początkiem kadencji senatu uczelni.

na stanowisko przewodniczącego komisji. Ponadto statut może także regulować kwestię ewentualnego zastępstwa przewodniczącego. Statut uczelni może również określić liczbę członków składów orzekających w pierwszej i drugiej instancji. Z uregulowania zawartego w art. 311 UPSWiN, zgodnie z którym skład orzekający jest złożony z przewodniczącego, którym musi być nauczyciel akademicki, oraz w równej liczbie z nauczycieli akademickich i studentów, wynika, że liczba członków w składzie komisji orzekającej powinna być nieparzysta i wynosić minimalnie trzech członków (przewodniczący i po jednym przedstawicielu studentów i nauczycieli akademickich).

Na koniec należy zauważyć, że przepisy UPSWiN, inaczej niż w poprzednim stanie prawnym, nie przewidują instytucji sądu koleżeńskiego samorządu studenckiego. W sprawach dyscyplinarnych studentów i doktorantów mogą orzekać jedynie podmioty określone w ustawie. Statuty uczelni nie mogą zatem kreować żadnych innych podmiotów, przed którymi byłaby ponoszona odpowiedzialność dyscyplinarna³⁶.

³⁶ Stąd też wydaje się sprzeczne z przepisami UPSWiN rozwiązanie przyjęte w UAM, przewidujące, że o odpowiedzialności dyscyplinarnej studentów i doktorantów orzekają również sądy koleżeńskie samorządu studenckiego oraz sądy koleżeńskie doktorantów (zob. § 138 ust. 3 Statutu UAM).

Bartłomiej Chludziński
(Uniwersytet Mikołaja Kopernika)

Anna Budzanowska
(Uniwersytet Jagielloński)

13. RZECZNIK WARTOŚCI AKADEMICKICH

Spór akademicki

Spory w uczelni wyższej (podobnie jak w innych organizacjach) są determinowane jej wielkością, skalą działania, ilością zasobów¹, a także ambiwalencją rozpiętą między trwałością tej instytucji a potrzebą nieustannych zmian i adaptacji do nowych uwarunkowań społecznych – między konserwatyzmem a potrzebą ciągłych innowacji.

W literaturze przedmiotu odróżnia się konflikt od sporu, wskazując, że konflikt przekształca się w spór, „jeżeli sprzeczne roszczenia stron i ich niezgodność są zakomunikowane otoczeniu”². Relacja sporu oddziałuje nie tylko na bezpośrednich uczestników sporu, ale wpływa również na podmioty z otoczenia społecznego uczestników sporu. Zarówno uczestnicy sporu, jak i podmioty otoczenia społecznego są zainteresowane opanowaniem sporu. Podejmują w związku z tym działania ukierunkowane na kontrolowany przebieg sporu zmierzający do jego zakończenia poprzez rozwiązanie lub rozstrzygnięcie³. Rozwiązywanie sporu polega na poszukiwaniu satysfakcjonującego uczestników sporu rezultatu w trybie kontraktowym lub mediacyjno-koncyliacyjnym, natomiast rozstrzygnięcie następu-

1 Zob. A. Szpor, *Konflikty w organizacjach – organizacje w konfliktach*, [w:] E. Gmurzyńska, R. Morek (red.), *Mediacje. Teoria i praktyka*, Warszawa 2018, s. 102–104.

2 J. Kurczewski, *Spór i jego rozwiązywanie*, [w:] *Konflikt i przystosowanie. Prace Instytutu Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji Uniwersytetu Warszawskiego*, Warszawa 1979, s. 10–11.

3 Zob. A. Korybski, *Alternatywne rozwiązywanie sporów w USA*, Lublin 1993, s. 26 i nast.

je w trybie adjudykacyjnym poprzez jednostronne, władcze i wiążące strony orzeczenie podmiotu spełniającego cechy organu sądowego lub quasi-sądowego⁴.

Analiza przepisów ustrojowych oraz rozwiązań proceduralnych, odnoszących się do problematyki będącej przedmiotem niniejszego opracowania, prowadzi do wniosku, że do niedawna najczęstszą reakcją na spór w uczelni była jego prewencja lub unikanie, czemu służyły hierarchia stanowisk oraz takie projektowanie struktur organizacyjnych, które eliminowało pola konfliktu. Natomiast w przypadku ujawnienia się sporu odwoływano się przede wszystkim do jego rozstrzygnięcia opartego na autorytecie osoby piastującej stanowisko kierownicze lub w trybie postępowania dyscyplinarnego. Takie podejście do sporu akademickiego można uznać obecnie za konserwatywne. Jednak proces demokratyzowania ustroju uczelni⁵ oraz zmian obyczajowości i komplikowanie się stosunków członków wspólnoty pozwalają diagnozować, w kontekście jej funkcjonowania, takie problemy, jak mobbing czy dyskryminacja (w tym molestowanie i molestowanie seksualne)⁶. Dla takich zjawisk dotychczasowy paradygmat zarządzania sporem akademickim wydaje się niewystarczający lub wręcz nieadekwatny. Dostrzegalna jest tu zatem potrzeba innowacji.

Odpowiedzią może być koncepcja alternatywnego rozwiązywania sporów (*Alternative Dispute Resolution* – ADR), która narodziła się w latach 60. XX wieku w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej jako program naprawczy dla tamtejszej władzy sądowniczej.

4 Istnieje jeszcze możliwość opanowywania sporu w trybie arbitrażowym, w ramach którego dostrzegalne jest odwoływanie się zarówno do metod rozwiązywania, jak i rozstrzygnięcia sporów. Szerzej na ten temat zob. np. L. Morawski, *Proces cywilny a instytucje alternatywne (na przykładzie spraw cywilnych)*, „Państwo i Prawo” 1993, nr 1, s. 13; A. Zienkiewicz, *Studium mediacji. Od teorii ku praktyce*, Warszawa 2007, s. 24, a także J. Jakubiak-Mirowski, *Alternatywne a sądowe rozstrzygnięcie sporów*, Warszawa 2008, s. 19 i nast.

5 Wskazany proces w dyskursie prawniczym przybiera postać tezy, zgodnie z którą uczelnia wyższa, tracąc typowe cechy zakładu administracyjnego, stała się lub co najmniej staje się korporacją prawa publicznego – zob. T. Brzezicki, *Ustrój szkolnictwa wyższego w Polsce*, Toruń 2010, *passim*.

6 Szerzej na ten temat zob. *Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2019.

Wyrasta ona z potrzeby rozwiązania praktycznych problemów wymiaru sprawiedliwości, takich jak np. przewlekłość i wysokie koszty postępowania sądowego, poprzez stworzenie alternatywnego (poza-sądowego) systemu opanowywania sporów. W tym celu wykorzystano takie metody, jak negocjacje, mediację oraz arbitraż, nazywane obecnie podstawowymi formami ADR. Elastyczność i możliwość łączenia podstawowych form ADR pozwoliły na wyróżnienie ich form hybrydowych, do których doktryna anglosaska zalicza np. *mini-trial*, *private judging* czy *med-arb*. Natomiast w kontekście funkcjonowania organizacji wskazano na rzecznika (*corporate ombudsperson*), do którego pracownicy mogli wnosić skargi dotyczące różnych aspektów działalności instytucji. Jednak podstawowym zadaniem rzecznika było rozwiązywanie sporów wewnętrznych, ze szczególnym uwzględnieniem sporów między pracownikami a kadrami zarządzającą w instytucji. Należy przy tym podkreślić, że ta funkcja szybko znalazła swoje miejsce w strukturach amerykańskich uniwersytetów⁷.

Pojęcie sporu akademickiego pozostaje pojęciem umownym, bez bliżej określonego desygnatu. Kwestia definiowania tego pojęcia komplikuje się dodatkowo, gdy weźmiemy pod uwagę, że w ujęciu prawnym spory w uczelni mogą być sporami z zakresu prawa pracy, prawa cywilnego czy nawet sporami z zakresu prawa karnego. Tymczasem jedynie intuicyjnie możemy zakładać, że *signum specificum* sporu akademickiego będzie szczególna misja uczelni czy charakter obowiązków członków jej wspólnoty.

Uczelnia wyższa, jako element systemu szkolnictwa wyższego i nauki, to organizacja, której ustawodawca powierza szczególną misję prowadzenia najwyższej jakości kształcenia oraz działalności naukowej, kształtowania postaw obywatelskich, a także uczestnictwa w rozwoju społecznym oraz tworzenia gospodarki opartej na innowacjach. Fundamentalne znaczenie ma przy tym ukształtowany przez tradycję katalog wolności akademickich obejmujący wolność nauczania, twórczości artystycznej, badań naukowych, stanowiący fundament autonomii uniwersytetów. Realizując swoją misję,

7 Zob. J.M. Nolan-Haley, *Alternative Dispute Resolution*, St. Paul, Minn, 2001, s. 220 i nast.; A. Korybski, op. cit., s. 134, a także E. Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych w amerykańskim systemie prawnym. Zastosowanie w Europie i w Polsce*, Warszawa 2007, s. 23.

uczelnia respektuje standardy międzynarodowe oraz zasady etyczne i dobre praktyki w zakresie kształcenia i działalności naukowej, uwzględniając przy tym w sposób szczególny znaczenie społecznej odpowiedzialności nauki. Uczelnia pełni istotną rolę społeczną, członkowie tej wspólnoty tworzą nowe idee i biorą udział w ważkich dla społeczeństwa dyskusjach⁸.

Wspólnotę uczelni zgodnie z art. 10 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (UPSWiN)⁹ tworzą pracownicy uczelni, doktoranci i studenci. W świetle przepisów przywołanej ustawy pracownicy uczelni to nauczyciele akademicy oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi. Należy przy tym zaznaczyć, że nauczyciel akademicki może zostać zatrudniony w grupie pracowników dydaktycznych, badawczych lub badawczo-dydaktycznych; każdej z tych grup ustawodawca przyporządkował odmienny zakres obowiązków¹⁰. Regulacje UPSWiN wskazują zatem, że wspólnotę uczelni tworzą różne grupy podmiotów, które wpływają na status, zakres obowiązków czy prawa jej członków. Jednocześnie uniwersytetom powierzono doniosłą misję, której realizacja wymaga poszanowania uniwersalnych społecznie zasad, wartości i standardów.

Działalność podmiotów, które tworząc wspólnotę uczelni, swoją aktywnością wpisują się w proces realizowania misji systemu szkolnictwa wyższego i nauki, wyznacza kontekst zjawiska, dla którego zaproponowano nazwę „spór akademicki”. Pomijając potoczne znaczenie tego sformułowania (odnoszące się do sporów teoretycznych), należy przyjąć, że wzmiankowany spór jest sporem ujawnionym w konflikcie członków wspólnoty uczelni wyższej. Przy czym mógłby to być zarówno typowy spór naukowy, jak i spór, który w uczelni wyższej ujawnia się w konflikcie relacji, danych, wartości, interesów czy poprzez konflikt strukturalny¹¹.

Przyjmując za punkt odniesienia dla dalszych rozważań spór w drugim z zaprezentowanych ujęć, należy stwierdzić, że będzie on występował w relacjach między członkami wspólnoty uczelni jako

8 Zob. art. 2 i 3 UPSWiN.

9 T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 85.

10 Zob. art. 112 oraz 114 i 115 UPSWiN.

11 Zob. W.Ch. Moore, *Effective Mediation*, Colorado 1989, s. 4.

spór interpersonalny oraz wewnątrzgrupowy spór w organizacji. Interpersonalne spory akademickie będą się ujawniać zarówno w stosunkach opartych na relacji nadrzędności i podporządkowania (np. rektor – nauczyciel akademicki), jak i tych, w których taka relacja nie zachodzi (np. student – student)¹². Natomiast jeżeli przyjmimy, że podmioty tworzące wspólnotę (pracownicy, studenci, doktoranci) reprezentują trzy różne grupy interesów, za dopuszczalne będziemy musieli uznać postrzeganie sporu akademickiego również jako sporu między tymi grupami¹³.

Opanowywanie sporów akademickich

Jak już powiedziano, istotą koncepcji ADR jest zagwarantowanie w ramach systemu opanowywania sporów możliwości wyboru między ich rozstrzygnięciem a rozwiązywaniem. Takie założenie czyni ją bardziej uniwersalną i pozwala wyabstrahować z kontekstu funkcjonowania władzy sądowniczej. Tym samym koncepcja alternatywnego rozwiązywania sporów może być realizowana również w organizacjach, dla których spory konstruktywne są niezbędnym czynnikiem zmian. Do takich organizacji należy zaliczyć uczelnię wyższą, dla której metody ADR mogą być adekwatnym sposobem rozwiązywania sporów.

Regulacje ustrojowe i procesowe przyjęte na gruncie przepisów znajdujących zastosowanie w krajowych uczelniach wyższych zostały ukierunkowane na opanowanie sporu poprzez jego rozstrzygnięcie. Emanacją takiego podejścia jest ukształtowane pod wpływem procedury karnej postępowanie dyscyplinarne, którego celem jest wymierzenie kary nauczycielom akademickim, studentom lub doktorantom, którzy naruszyli przepisy obowiązujące w uczelni (lub w podmiocie prowadzącym szkołę doktorską) oraz dopuścili się czynu uchybiającego godności członka wspólnoty uczelni¹⁴. Postępowanie dyscyplinarne regulowane przepisami UPSWiN nie obejmu-

12 Zob. M. Czapski, *Mediacja w sporach akademickich*, [w:] *Mediacje...*, s. 475–476.

13 A. Cybulko, *Konflikt*, [w:] *Mediacje...*, s. 85.

14 Zob. art. 275, 307 i 322 UPSWiN.

je pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, w tym przypadku zastosowanie znajdują przepisy Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy¹⁵ o odpowiedzialności porządkowej¹⁶. Przepisy dotyczące odpowiedzialności dyscyplinarnej lub porządkowej znajdują się nie tylko w powszechnie obowiązujących źródłach prawa, ale również w aktach wewnętrznych uczelni; odpowiednio w statutach¹⁷ oraz regulaminach pracy¹⁸.

Należy jednak podkreślić, że w postępowaniach dyscyplinarnych regulowanych przepisami UPSWiN dostępne są obecnie alternatywy dla adjudykacyjnego trybu prowadzenia tych postępowań. Zaproponowane przez ustawodawcę rozwiązania wyraźnie korespondują z koncepcją alternatywnego rozwiązywania sporów.

Regulacje ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce obejmujące problematykę postępowania dyscyplinarnego nauczycieli akademickich przewidują możliwość wykorzystania mediacji do rozwiązywania sporów między osobą wskazaną jako sprawca czynu noszącego znamiona przewinienia dyscyplinarnego a pokrzywdzonym. Należy zauważyć, że ta zinstytucjonalizowana przepisami UPSWiN mediacja nie jest dostępna w postępowaniach dyscyplinarnych studentów i doktorantów. W przypadku tych członków wspólnoty uczelni, w związku z odpowiednim stosowaniem przepisów Ustawy z dnia 6 czerwca 1997 roku – Kodeks postępowania karnego (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 30), można rozważać przeprowadzenie mediacji na podstawie art. 23a k.p.k.¹⁹

Z analizy przepisów UPSWiN wynika, że prowadzenie mediacji jest możliwe na każdym etapie postępowania – przed przekazaniem sprawy rzecznikowi dyscyplinarnemu, jak również w trakcie postępowania wyjaśniającego oraz podczas postępowania dyscypli-

15 T.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1040.

16 Zob. art. 108 do 113 k.p.

17 Zob. np. Uchwała nr 37 Senatu Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 16 kwietnia 2019 r. Statut Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu (Biuletyn Prawny UMK rok 2019, poz. 120) lub Uchwała Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej z dnia 29 maja 2019 r. Statut Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.

18 Zob. np. Regulamin Pracy Zarządzenie nr 109 Rektora Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 10 sierpnia 2011 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu.

19 Podobnie M. Czapski, op. cit., s. 480.

narne w pierwszej i drugiej instancji²⁰. Przy czym w zależności od etapu spór do mediacji kieruje odpowiednio rektor (przed wszczęciem sprawy), rzecznik dyscyplinarny (w postępowaniu wyjaśniającym), komisja dyscyplinarna (w postępowaniu dyscyplinarnym)²¹. Na etapie poprzedzającym przekazanie sprawy rzecznikowi dyscyplinarnemu mediację prowadzi nauczyciel akademicki wskazany przez rektora, natomiast w postępowaniu wyjaśniającym i dyscyplinarnym mediatorem jest nauczyciel akademicki wybrany przez uczestników sporu²². W piśmiennictwie podkreśla się w związku z tym, że mediacji nie prowadzi żaden wyspecjalizowany ośrodek mediacyjny czy uczelniana jednostka organizacyjna, lecz nauczyciel akademicki, który dobrowolnie przyjmuje na siebie obowiązki mediatora²³. Postuluje się przy tym, aby w celu podniesienia znaczenia mediacji oraz jej profesjonalnego przebiegu w uczelniach pojawiały się listy mediatorów rekrutowanych spośród nauczycieli akademickich posiadających wiedzę i umiejętności w zakresie prowadzenia mediacji. Podkreśla się przy tym rolę rzeczników akademickich i wskazuje, że stanowiska tego rodzaju powinny należeć do materii statutowej każdej uczelni²⁴.

Rzecznik akademicki

Rzecznik akademicki to przyjęta w Polsce nazwa określająca stanowisko piastowane przez osobę, której podstawowym zadaniem jest po-

20 Zob. E. Ura, *Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska 2020.

21 Zob. art. 282 pkt 1, art. 287 ust. 3 i art. 293 ust. 2 UPSWiN oraz § 45 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 25 września 2018 r. w sprawie szczegółowego trybu prowadzenia mediacji, postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w sprawach odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich, a także sposobu wykonywania kar dyscyplinarnych i ich zatarcia (Dz.U. z 2018, poz. 1843; dalej: r.w.t.m.).

22 Zob. § 45 ust. 2 r.w.t.m.

23 Zob. H. Izdebski, J.M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, WKP 2019.

24 J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, WKP 2019.

maganie pracownikom, studentom i doktorantom w polubownym rozwiązywaniu sporów. Odpowiednikami rzecznika akademickiego w strukturach uczelni zagranicznych są stanowiska noszące takie nazwy, jak: *ombudsman* (Azerbejdżan, Australia, Belgia, Irlandia, Izrael, Litwa, Malta czy Nowa Zelandia), *ombuds* lub *ombudsperson* (Kanada, USA), *public service ombudsman* (Irlandia Północna, Szkocja), *defensor* lub *defensor universitario* (Meksyk, Hiszpania), *provedor do estudante* (Portugalia), *student ambassador* (Dania), *studentombudet* (Norwegia), *ombudsman för studenter* (Szwecja), *Ombudsstellen* lub *Ombudspersonen für Studierende* (Austria, Niemcy), *difensore degli studenti* (Włochy) czy w końcu *mediateur* lub *defenseur academique* (Francja). Natomiast dla przyjmowania skarg studentów uczelni angielskich i walijskich ustanowiono specjalny podmiot kontroli *Office of Independent Adjudicator*²⁵.

Zaprezentowany katalog nazw wskazuje na zasięg występowania instytucji, ale sugeruje również, że w niektórych krajach jest ona dedykowana przede wszystkim lub wyłącznie sprawom studenckim²⁶. Nawiązywałoby to do początkowych przesłanek powoływania rzeczników w uczelniach wyższych jako obrońców praw studenckich. Trudno obecnie jednoznacznie wskazać, gdzie narodziła się ta koncepcja, jednak należy przyjąć, że nastąpiło to w latach 60. XX wieku. Do niedawna zakładano, że pierwszy *ombudsman* został powołany w strukturach Uniwersytetu Simona Frasera (Kanada) w 1965 roku²⁷. Jakkolwiek Amerykanie podnoszą, że pierwsi rzecznicy to osoby, które broniły studentów biorących udział w protestach organizowanych na terenie kampusów w związku z wojną w Wietnamie, to jednak pierwszy formalnie ustanowiony *ombudsman* w USA po-

25 Większość rzeczników na świecie jest zrzeszona w dwóch czołowych organizacjach, tj. European Network of Ombudsman in Higher Education (stowarzyszenia otwartego również dla rzeczników ze Stanów Zjednoczonych) oraz Association of Canadian College and University Ombudspersons.

26 Katalog ten należy poszerzyć o rzeczników uczelni chorwackich, ukraińskich i gruzińskich.

27 M. Conway, *Canadian and US Academic Ombuds: What Are We Doing and Why Are We Doing It?*, „The Journal of the California Caucus of College and University Ombuds” (2013), <http://journal.calcaucus.com/canadianus.html>.

jawił się w Uniwersytecie Stanowym Michigan w roku 1967²⁸. Co ciekawe, nowe ustalenia na tym polu każą zweryfikować naszą dotychczasową wiedzę na temat początków instytucji *ombudsmana* w szkolnictwie wyższym. Pojawiła się bowiem supozycja, że to jednak Europa, a nie Ameryka Północna, jest miejscem narodzin idei rzecznikowskiej w uczelni wyższej. Pierwszeństwo w tym zakresie być może należy się Szwedom, którzy podobno już w 1960 roku korzystali ze wsparcia rzeczników praw studenckich działających w ramach tamtejszego samorządu czy związku studentów (*Studentkar, studentsamskipnad*). Należy jednak podkreślić, że pierwszym potwierdzonym i oficjalnie powołanym rzecznikiem akademickim szkolnictwa wyższego w Europie był *defensor universitario* Uniwersytetu León w Hiszpanii (1988 r.)²⁹.

Wyłączne reprezentowanie studentów lub zajmowanie się jedynie ich sprawami w uczelni byłoby pierwszą z różnic, jaką można zaobserwować w zakresie właściwości rzeczowej rzeczników akademickich uczelni wyższych. Tych różnic jest jednak więcej i obok zakresu kompetencji dotyczą one również uprawnień, sposobu kreowania tego stanowiska czy jego usytuowania w strukturach uczelni. Nie wdając się w głębsze rozważania na ten temat – który z pewnością mógłby być przedmiotem osobnego opracowania – należy wskazać, że w ujęciu międzynarodowym i porównawczym nazwa i funkcja uczelnianego *ombudsmana* budzą skojarzenia albo z wywodzącym się ze Szwecji urzędem *ombudsmana* – kanclerza sprawiedliwości, albo z zaprezentowanym tu jako jedna z hybrydowych form ADR *corporate ombudsperson*.

Ustanowiony w celu ochrony praw jednostki przed ingerencją ze strony władzy wykonawczej *ombudsman* to, co do zasady, centralny organ państwowy o kompetencjach ogólnych w zakresie kontroli administracji publicznej. Wprowadzanie tego urzędu do ustroju różnych państw na przestrzeni ostatnich 200 lat spowodowało, że obecnie obok rzeczników na szczeblu centralnym działają rzeczni-

28 C. Stieber, *Variation on a Classical Theme: The Academic Ombudsman in the United States*, The International Ombudsman Institute OCCASIONAL PAPER #38 March 1987, s. 2.

29 Szerzej na ten temat zob. R. Behrens, *Being an Ombudsman in Higher Education*, Wien 2017, s. 12–13.

cy terenowi. Można również zaobserwować odmienne nazewnictwo wynikające m.in. z pewnej specjalizacji czy też powoływania rzeczników o szczególnym profilu rzeczowym³⁰. Niezależnie od kierunku ewolucji tego urzędu i ustrojowych różnic można przyjąć, że *ombudsman* to nadal przede wszystkim organ kontroli państwowej i ochrony prawa. Natomiast podstawową funkcją *corporate ombudsperson* jest funkcja rozjemcza polegająca na rozwiązywaniu sporów ujawniających się w instytucji.

W związku z tym należy odróżnić skandynawski kontrolno-ochronny model rzecznika od anglosaskiego czy ADR-owskiego modelu rzecznika w organizacji, który najczęściej byłby mediatorem w strukturach danej instytucji. Ten podział stanowi oczywiście pewne uproszczenie, które jednak pozwoli usystematyzować dalszą część rozważań dotyczących pozycji rzecznika w strukturze organizacyjnej uczelni w Polsce.

Jeśli chodzi o polskie doświadczenia w tym zakresie, to nie ma wątpliwości, że pierwsze tego typu stanowisko pojawiło się w 2011 roku w strukturze organizacyjnej Uniwersytetu Warszawskiego. Drugi w kolejności był rzecznik akademicki Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, który został powołany w 2013 roku. Od tamtej pory ustanowiono jeszcze co najmniej sześciu rzeczników akademickich, co pozwala przyjąć, że obecnie funkcjonuje osiem tego typu stanowisk, zarówno w publicznych, jak i niepublicznych uczelniach³¹.

Niewątpliwie zasadniczy wpływ na kształtowanie się krajowego standardu działania rzeczników akademickich miały rozwiązania przyjęte w Uniwersytecie Warszawskim, które z kolei nawiązują do koncepcji anglosaskiego *corporate ombudsperson*. W związku z tym rzecznik akademicki to osoba, której pierwszorzędnym zadaniem jest pomaganie członkom wspólnoty uczelni w rozwiązywaniu sporów w szczególności poprzez wykorzystanie mediacji. Jednak w rzeczywistości zakres ich zadań jest szerszy. Najogólniej rzecz ujmując,

30 Zob. J. Świątkiewicz, *Rzecznik Praw Obywatelskich w polskim systemie prawnym*, Warszawa 2001, s. 17–19.

31 Poza UW i UMK są to: Warszawski Uniwersytet Medyczny, Katolicki Uniwersytet Lubelski, Uniwersytet Wrocławski, Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki, Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi, Kujawsko-Pomorska Szkoła Wyższa w Bydgoszczy oraz Akademia Finansów i Biznesu Vistula w Warszawie.

do rzecznika akademickiego można się zgłosić w każdej sprawie dotyczącej funkcjonowania uczelni. Takie zgłoszenie może przybrać postać skargi na działanie konkretnej jednostki organizacyjnej lub jej pracowników albo wniosku, w którym wskazuje się potrzebę ulepszenia funkcjonowania uczelni w danym obszarze. Zadania rzeczników akademickich obejmują również działalność szkoleniową czy promocyjną w zakresie alternatywnego rozwiązywania sporów³².

Rzecznicy akademicy działają na podobnych zasadach. W swojej pracy respektują standard neutralności, bezstronności i poufności, a postępowanie z ich udziałem jest w dalekim stopniu odformalizowane. Do kluczowych problemów ich funkcjonowania w uczelni należy kwestia niezależności. Próbując rozwiązać ten dylemat, postuluje się, aby rzecznicy byli usytuowani maksymalnie wysoko w uniwersyteckiej hierarchii stanowisk. W praktyce oznacza to, że rzeczników akademickich najczęściej powołuje rektor danej uczelni w drodze zarządzenia³³. Podkreśla się przy tym, że rzecznik akademicki podlega bezpośrednio rektorowi³⁴. Takie rozwiązanie, użyteczne na pionierskim etapie wdrażania nieznanego dotąd polskim uczelniom instytucji, może budzić pewne wątpliwości. W szczególności chodzi o sytuację, w których uczestnikiem sporu będzie rektor, co może doprowadzić do naruszenia przez rzecznika akademickiego zasady bezstronności. Ponadto taki sposób kreacji tego stanowiska powoduje, że jego

32 Szerzej na ten temat zob. T. Brzezicki, B. Chłudziński, *Rzecznik akademicki – nowa droga rozwiązywania sporów w szkolnictwie wyższym*, „Administracja (Teoria – Dydaktyka – Praktyka)” 2015, nr 1, s. 42–46.

33 Zob. np. Zarządzenie nr 30 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 16 sierpnia 2011 r. w sprawie powołania w Uniwersytecie Warszawskim Rzecznika Akademickiego (Monitor Uniwersytetu Warszawskiego z 2011 r., poz. 58), Zarządzenie nr 137 Rektora Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 27 września 2013 r. w sprawie powołania Rzecznika Akademickiego w Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu (Biuletyn Prawny UMK z 2013 r., nr 10, poz. 310) lub Zarządzenie Rektora Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi z dnia 20 listopada 2014 r. w sprawie powołania Rzecznika Akademickiego w Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, tekst: https://www.ahe.lodz.pl/sites/default/files/pliki_wpisow/news/3198/zarzadzenie-rektora-w-sprawie-powolania-rzecznika-akademickiego-ahe-w-lodzi.pdf [dostęp: 13.03.2020 r.].

34 Wyjątkiem są w tym zakresie rozwiązania przyjęte w Uniwersytecie Wrocławskim, gdzie istnieje możliwość powoływania wydziałowych rzeczników akademickich przez dziekanów poszczególnych jednostek organizacyjnych. Zob. np. <http://www.math.uni.wroc.pl/news/rzecznik-akademicki> [dostęp: 13.03.2020 r.].

każdorazowy piastun jest jednak zależny od rektora. Stąd pojawia się wniosek, że tak ukonstytuowany rzecznik akademicki „jest w sprawowaniu swej funkcji samodzielny, chociaż nie w pełni niezależny”³⁵.

Z powyższych rozważań wynika, że rzecznicy akademicy w Polsce to jak dotąd przede wszystkim uniwersyteccy mediatorzy powoływani przez rektora w celu rozwiązywania sporów ujawniających się w uczelni wyższej. Stworzenie takiego stanowiska zależy przy tym od woli rektora, co oznacza, że pozycja rzecznika jest stosunkowo wysoka, ale ustrojowe gwarancje jego funkcjonowania nie należą do najsilniejszych. Stąd ciekawe wydają się propozycje sformułowane przez twórców wzorcowego Statutu 2.0 opracowanego z myślą o reformie szkolnictwa wyższego opartej na przepisach UPSWiN. W przedmiotowym dokumencie pojawia się koncepcja ustanowienia nowego organu uczelni – rzecznika praw i wartości akademickich³⁶.

Rzecznik praw i wartości akademickich – koncepcja

Ustawodawca nie zdecydował się uregulować problematyki związanej z funkcjonowaniem rzeczników akademickich w uczelni wyższej na gruncie przepisów UPSWiN. To rozstrzygnięcie wpisywało się w logikę reformy systemu szkolnictwa wyższego i nauki, ponieważ ustawodawcy zależało przede wszystkim na zachowaniu zwięzłości i elastyczności unormowań, poszanowaniu autonomii uczelni, a także powstrzymaniu się od wprowadzania przepisów powodujących nadmierne obciążenie biurokratyczne. Niemniej jednak stworzono zapis pozwalający na sformułowanie pewnych rekomendacji w tym zakresie. Pojawiły się one we wzmiankowanym Statucie 2.0, dokumencie, który miał stanowić punkt odniesienia dla wspólnot akademickich pracujących nad projektowaniem statutów uczelni publicznych w warunkach autonomicznego kształtowania wewnętrznego ładu organizacyjnego uczelni pod rządami przepisów ustawy – Pra-

35 T. Brzezicki, B. Chludziński, op. cit., s. 47.

36 Zob. D. Antonowicz, J. Kosowski, R. Koziołek, A. Machnikowska, M. Miłosz, T. Pietrzykowski, A. Szot, *Statut 2.0. Koncepcja porządku ustrojowego akademickiej uczelni publicznej*, s. 34 i nast., http://statut20.umk.pl/wp-content/uploads/2019/02/STATUTU-2.0-B_18.02.2019.pdf [dostęp: 17.03.2020 r.].

wo o szkolnictwie wyższym i nauce³⁷. Autorzy Statutu 2.0 wykorzystali delegację ustawową do możliwości ustanowienia w statucie uczelni również innych organów niż bezpośrednio wskazane przez ustawodawcę³⁸.

Koncepcja wzmocnienia pozycji ustrojowej rzecznika poprzez nadanie mu rangi statutowego organu uczelni wybieranego przez senat nie jest nowa, ale to na gruncie Statutu 2.0 doczekała się rozwinienia w drodze konkretnych propozycji³⁹. Autorzy tego dokumentu podkreślają, że w obecnym stanie prawnym potrzeba powołania samodzielnego i w pełni niezależnego podmiotu, który miałby stać na straży praw i wartości akademickich, jest podyktowana wzmocnieniem pozycji rektora wobec pracowników.

Zadaniem rzecznika praw i wartości akademickich byłoby przede wszystkim stanie na straży przestrzegania zasad wolności akademickiej oraz wysokich standardów etycznych w pracy naukowej oraz dydaktycznej. Rzecznik mógłby także włączać się w sprawy personalne, gdyby w jego ocenie wymagał tego interes uczelni. W szczególności do zadań rzecznika w tym zakresie miałyby należeć przeciwdziałanie mobbingowi oraz jakimkolwiek formom dyskryminacji w uczelni. Natomiast w przypadku ujawnienia się sporu między członkami wspólnoty lub między pracownikiem a uczelnią do obowiązków rzecznika należałoby prowadzenie mediacji⁴⁰.

W swoich działaniach rzecznik praw i wartości akademickich powinien się kierować interesem uczelni, zachowując przy tym bezstronność oraz mając na względzie uczciwe, równe i merytorycznie uzasadnione traktowanie pracowników uczelni⁴¹.

W zakresie niezbędnym do realizacji jego zadań rzecznikowi powinno przysługiwać prawo wglądu do wszystkich dokumentów uczelni. W ten sposób rzecznik praw i wartości akademickich mógłby weryfikować informacje zgłaszane przez sygnalistów. W związku z tym statut powinien gwarantować mu również udział w posiedzeniach

37 Ibidem, s. 4.

38 Zob. art. 17 UPSWiN.

39 Na temat różnych wariantów rozwiązań ustrojowych odnoszących się do pozycji rzecznika akademickiego zob. T. Brzezicki, B. Chłudziński, op. cit., s. 46 i nast.

40 Zob. § 39 Statutu 2.0.

41 Zob. § 35 Statutu 2.0.

wszystkich organów kolegialnych uczelni, a także – ilekroć rzecznik tego zażąda – możliwość zabierania głosu oraz przedstawiania spraw i wniosków. Do podstawowych narzędzi pracy rzecznika praw i wartości akademickich zaliczono prawo składania pisemnych interpelacji kierowanych do organów uczelni oraz osób pełniących funkcje kierownicze. Adresaci rzecznikowskich zapytań byłiby zobowiązani do udzielenia odpowiedzi w formie pisemnej w terminie 14 dni od dnia doręczenia interpelacji. Ponadto rzecznik praw i wartości akademickich mógłby się przyłączyć do każdego postępowania dyscyplinarnego, uzyskać pełny dostęp do akt sprawy oraz przedstawiać swoje stanowisko rzecznikowi dyscyplinarnemu lub komisji dyscyplinarnej⁴².

W celu wzmocnienia pozycji rzecznika praw i wartości akademickich i jego uniezależnienia od rektora Statut 2.0 formułuje następujące zalecenia dotyczące zasad powoływania tego organu. Rzecznik powinien być wybierany przez senat bezwzględną większością głosów na sześcioletnią kadencję. Kandydata może zgłaszać grupa co najmniej 10 senatorów lub 50 pracowników uczelni. Osoba ubiegająca się o stanowisko rzecznika praw i wartości akademickich musi spełniać pewne wymogi formalne. Rzecznikiem może zostać jedynie nauczyciel akademicki mający co najmniej stopień doktora oraz dziesięcioletni staż pracy w uczelni. W trakcie kadencji rzecznik korzysta z gwarancji zatrudnienia; nie może być zwolniony, a jego umowa o pracę nie może zostać zmieniona bez zgody senatu. Rzecznik może zostać odwołany z urzędu jedynie uchwałą senatu podjętą większością $\frac{2}{3}$ głosów na wniosek co najmniej $\frac{1}{4}$ składu senatu⁴³.

Z uwagi na niewątpliwą innowacyjność rekomendowanych w Statucie 2.0 rozwiązań należy opatrzyć je krótkim komentarzem. Nawiązując do samej nazwy organu, po pierwsze należałoby odpowiedzieć na pytanie, jakie wartości i prawa akademickie miałyby stać się przedmiotem ochrony ze strony rzecznika. Odtworzenie ich katalogu nie będzie łatwym zadaniem. Przede wszystkim dlatego, że nawet jeśli założymy istnienie uniwersalnego zestawu praw i wartości akademickich wszystkich członków wspólnoty, to jednak status pracowników, doktorantów i studentów będzie prowadził do wyodręb-

42 Zob. § 40 Statutu 2.0.

43 Zob. § 36 i 37 Statutu 2.0.

nienia takich zasad i wartości, które są adresowane tylko do przedstawicieli jednej z tych grup. Przykładem tego stanu rzeczy są różne kodeksy etyki⁴⁴. Z tego punktu widzenia użyteczne dla rekonstrukcji praw i wartości akademickich byłyby księgi dobrych praktyk i zwyczajów akademickich lub takie kodeksy etyki, które zostały opracowane z myślą o wszystkich członkach wspólnoty uczelni. Ponadto trzeba wziąć pod uwagę, że nie wszędzie powstają podobne dokumenty, co może oznaczać daleko idące różnice w katalogu praw i wartości respektowanych na poszczególnych uczelniach.

Po drugie, w zakres kompetencji rzecznika praw i wartości akademickich wchodzi problemy, którymi w dotychczasowej praktyce zajmowały się różne podmioty w uczelniach wyższych. Przypadki mobbingu są zgłaszane do uczelnianych koordynatorów lub rozpatrywane przez komisje antymobbingowe⁴⁵. Dla spraw dotyczących dyskryminacji powoływano dotąd z kolei np. pełnomocników rektora lub komisje⁴⁶. Taka specjalizacja wydaje się racjonalnym podej-

44 Zob. np. Kodeks etyki pracownika naukowego, <https://instytucja.pan.pl/index.php/kodeks-etyki-pracownika-naukowego>; Kodeks Etyki Pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu, https://www.upwr.edu.pl/uczelnia/41857/kodeks_etyki_pracownikow_uniwersytetu_przyrodniczego_we_wroclawiu.html; Kodeks Doktoranta Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, <https://www.ujk.edu.pl/webujk/resources/2019/03/kodeks-etyki-doktoranta.pdf>, a także Kodeks Etyki Studenta Uniwersytetu w Białymstoku, http://pedagogika.uwb.edu.pl/files/file/PDF/rozne/Kodeks_Etyki_Studenta.pdf. Należy przy tym dodać, że to w drodze przepisów Ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 2183) ustawodawca zobowiązywał uczelniane samorządy studentów i doktorantów do opracowania i promowania kodeksów etyki – zob. art. 202 ust. 5a i 208 ust. 1a przedmiotowej ustawy.

45 Zob. np. Zarządzenie nr 13 Rektora Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 11 lutego 2016 r. w sprawie wewnętrznej polityki antymobbingowej w Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu (Biuletyn Prawny UMK z 2016 r., poz. 54) lub Zarządzenie nr 49 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 14 maja 2018 r. w sprawie przeciwdziałania mobbingowi w Uniwersytecie Warszawskim (Monitor UW z 2018 r., poz. 140).

46 Zarządzenie nr R/Z.0201–13/2020 Rektora Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie z dnia 10 lutego 2020 r. w sprawie wprowadzenia procedury przeciwdziałania dyskryminacji w Uniwersytecie Pedagogicznym im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, <https://ihia.up.krakow.pl/wp-content/uploads/sites/8/2020/02/Procedura-przeciwdzia%C5%82aniadyskryminacji.pdf>; Zarządzenie nr 41/2017 Rektora Uniwersytetu Muzycznego Fryderyka Chopina w Warszawie z dnia 16 października 2017 r. w sprawie ustalenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i An-

ściem do tych złożonych problemów, które trudniej byłoby opłacać działającemu w pojedynkę rzecznikowi.

Kierowanie się interesem uczelni powoduje, że rzecznik praw i wartości akademickich będzie musiał choćby w przybliżeniu określić ten interes. Jest to jednak klauzula generalna, pojęcie niedookreślone i – jak się wydaje – nie sposób stworzyć jego satysfakcjonującej definicji. Najpewniej ukierunkowane na interes uczelni działania rzecznika mają podkreślić to, że nie reprezentuje on żadnych partykularnych uczestników postępowania z jego udziałem. Niemniej nawet przy takim założeniu należy zauważyć, że kierowanie się interesem uczelni w zestawieniu z zasadą bezstronności może być źródłem trudnych do rozwiązania dylematów.

W końcu tak silna pozycja rzecznika, której sprzyja sposób kreacji tego organu, skłania do wniosku, że rzecznik praw i wartości akademickich miałby stanowić kontrapunkt dla rektora w ustroju uczelni. Dlatego rzecznik praw i wartości akademickich, w zamyśle projektodawców, posiada demokratyczny mandat do wykonywania swojej funkcji. Należy jednak zauważyć, że w związku z tym wybór piastuna tego organu może być oparty na politycznych kalkulacjach członków senatu, kompromisie zawartym między reprezentantami różnych środowisk. Taki sposób kreacji czyni go niezależnym od rektora, lecz rzecznik pochodzący z wyborów może czuć się zobowiązany wobec swojej i tylko swojej grupy wyborców. Oznacza to, że rzecznik praw i wartości akademickich to w pewnym stopniu „figura polityczna” z wszystkimi płynącymi stąd konsekwencjami dla sprawowania tej funkcji. Dlatego należałoby się zastanowić nad ustanowieniem zakazu kandydowania rzecznika lub byłego rzecznika na rektora⁴⁷ jako skutku nadania mu bardzo dużej rangi i uprawnień, co mogłoby zniechęcać do „nadużywania” tej pozycji w celu podważenia zaufania do rektora i wprowadzanych przez niego standardów funkcjonowania uczelni.

Poprzestając na tym i nie traktując powyższych uwag jako wstępu do krytycznej analizy zaproponowanych rozwiązań, należy podkreślić,

tydyskryminacyjnej w Uniwersytecie Muzycznym Fryderyka Chopina w Warszawie, <http://chopin.man.bialystok.pl/umfc/wp-content/uploads/2016/04/Zarz%C4%85dzenie-nr-41-2017-Za%C5%82C4%85cznik-nr-1-Procedura-Antydiskryminacyjna.pdf>.

⁴⁷ Par. 16 ust. 2.

że rzecznik praw i wartości akademickich to podmiot znacząco różniący się od rzecznika akademickiego. Po pierwsze i najważniejsze, rzecznik praw i wartości akademickich to monokratyczny organ uczelni wybierany przez senat. Zakres jego zadań i uprawnień jest znacznie szerszy niż rzecznika akademickiego; rzecznik praw i wartości akademickich to przede wszystkim organ kontroli i ochrony przed przejawami nadużycia władzy wobec członków wspólnoty uczelni.

Rzecznik praw i wartości akademickich w statutach krajowych uczelni wyższych

Analiza regulacji statutowych obowiązujących w krajowych uczelniach wyższych wskazuje, że w zakresie opisywanej problematyki dominuje dyscyplinarny tryb opanowywania sporów akademickich. Jest to zatem tradycyjny czy konserwatywny sposób reagowania na ujawnione w uczelni konflikty. Niemniej jednak pojawiają się również innowacje, w których dostrzegalne jest oddziaływanie koncepcji ADR oraz rekomendacji zawartych w Statucie 2.0.

W pierwszej kolejności można wskazać na te uczelnie, w których najpewniej pod wpływem regulacji przyjętych na gruncie UPSWiN umożliwiono prowadzenie mediacji w ramach postępowania dyscyplinarnego. Takie rozwiązania są zawarte w statutach: Uniwersytetu w Białymstoku⁴⁸, Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu⁴⁹ oraz Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach⁵⁰. We wszystkich tych uniwersytetach przyjęto tak samo brzmiące postanowienia, zgodnie z którymi rektor może powołać mediatorów stałych oraz mediatorów do rozstrzygnięcia konkretnej sprawy⁵¹. Regulacje te znajdują się w rozdziałach obejmujących problematykę postępo-

48 Uchwała nr 2455 Senatu Uniwersytetu w Białymstoku z dnia 26 czerwca 2019 r. w sprawie Statutu Uniwersytetu w Białymstoku, <http://bip.uwb.edu.pl/uwb/statut/1591,Statut-UwB.html>.

49 Uchwała nr 218/2018/2019 Senatu Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu z dnia 17 kwietnia 2019 r.

50 Uchwała nr 119/2019 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 27 czerwca 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, https://bip.ujk.edu.pl/statut_uczelni.html.

51 Zob. § 94 ust. 8 Statutu UwB, § 138 ust. 4 Statutu UAM, § 194 i § 239 Statutu UJK.

wań dyscyplinarnych, co nakazuje postrzegać mediację jako alternatywę dla rozstrzygania sporu przez komisje dyscyplinarne. W Statucie Uniwersytetu Szczecińskiego mediacja jest metodą stosowaną przez Komisję ds. Etyki, przed którą są rozpatrywane zarzuty związane z naruszeniem przez nauczyciela akademickiego Uniwersytetu Szczecińskiego zasad kodeksu etyki pracownika naukowego⁵².

Z kolei w Statucie Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu oraz Statucie Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego⁵³ odwołano się do koncepcji rzecznika akademickiego. Z tym że w dokumencie UMK porzeczono na wskazaniu, że jest to jeden z trzech wymienionych w statucie uczelni pełnomocników rektora (pozostali to pełnomocnik ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów oraz pełnomocnik ds. równego traktowania)⁵⁴. W pozostałym zakresie obowiązuje przywołane już zarządzenie rektora UMK w sprawie powołania rzecznika akademickiego. W Statucie Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego postanowiono, że w uczelni działa rzecznik praw i wartości akademickich. Jednak przyjęto dla tej funkcji skróconą nazwę rzecznik akademicki, a z regulacji poświęconych rzecznikowi wynika, że do jego podstawowych zadań należy prowadzenie mediacji w sprawach dotyczących sporów między pracownikami a uczelnią, a także prowadzenie mediacji w sprawach spornych między pracownikami uczelni albo między pracownikami uczelni a studentami lub doktorantami. Rzecznik WUM podlega bezpośrednio rektorowi⁵⁵.

Regulacje dotyczące rzeczników praw i wartości akademickich wzorowane na rozwiązaniach zaproponowanych w Statucie 2.0 można odnaleźć natomiast w statutach: Politechniki Gdańskiej, Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie oraz Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Należy odnotować w tym miejscu również

52 Uchwała nr 58/2019 Senatu Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 30 maja 2019 r. w sprawie przyjęcia Statutu Uniwersytetu Szczecińskiego. Zob. § 63 ust. 6 Statutu USz.

53 Uchwała nr 40/2019 Senatu Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego z dnia 27 maja 2019 r. w sprawie przyjęcia Statutu Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego, https://www.wum.edu.pl/files/uczelnia/uchwala_senatu_40-2019_zalacznik_0.pdf.

54 Zob. § 57 ust. 2 pkt 1 Statutu UMK.

55 Zob. § 125 ust. 1 i 2 Statutu WUM oraz § 75 Regulaminu Organizacyjnego WUM wprowadzonego zarządzeniem nr 89/2019 Rektora WUM z dnia 12 lipca 2019 r. Tekst dokumentu dostępny pod adresem: https://www.wum.edu.pl/files/dokumenty/regulaminy/zarzadzenie_rektora_89-2019_zalacznik_1.pdf.

postanowienia Statutu Uniwersytetu Jagiellońskiego; w tym przypadku zapisano jedynie, że w UJ powołuje się rzecznika praw i wartości akademickich⁵⁶.

Rzecznik praw i wartości akademickich Politechniki Gdańskiej nie jest monokratycznym organem uczelni. Regulacje poświęcone rzecznikowi znajdują się w rozdziale IV statutu zatytułowanym „Funkcje kierownicze”, jednak, co ciekawe, rzecznik praw i wartości akademickich nie został ujęty w katalogu tych funkcji zawartym w § 46 ust. 1 Statutu PG⁵⁷. Tym samym trudno jednoznacznie określić status rzecznika w ustroju Politechniki Gdańskiej, można jednak przyjąć, że jest to funkcja zrównana z funkcją kierowniczą w tej uczelni.

Rzecznik stoi na straży praw i wartości akademickich. Jego działania są oparte na zasadzie bezstronności oraz równego i merytorycznego uzasadnionego traktowania wszystkich członków wspólnoty akademickiej. Rzecznik kieruje się przy tym interesem uczelni, mając na względzie jej dobry wizerunek⁵⁸.

Do zadań rzecznika PG należy w szczególności prowadzenie mediacji i rozwiązywanie sporów między członkami wspólnoty uczelni. Rzecznik jest przy tym uprawniony do kierowania pisemnych wniosków do organów uczelni lub do osób pełniących funkcje kierownicze w uczelni, które są zobowiązane do udzielenia pisemnej odpowiedzi w terminie 14 dni od dnia doręczenia wniosku, chyba że z uwagi na zawłość sprawa wymaga dłuższego wyjaśnienia. Ponadto rzecznik PG ma prawo do wglądu do dokumentów uczelni w zakresie niezbędnym do realizacji jego zadań (o ile powszechnie obowiązujące przepisy prawa nie stanowią inaczej); do udziału w posiedzeniach organów kolegialnych uczelni z prawem zabrania głosu; udziału w charakterze obserwatora we wszystkich etapach postępowania związanego z dochodzeniem odpowiedzialności dyscyplinarnej członków wspólnoty uczelni, w tym do przedstawiania swojego stanowiska w sprawie rzecznikowi dyscyplinarnemu lub komisji dyscyplinarnej⁵⁹. Zestawienie zadań i korespondujących z nimi uprawnień rzecz-

56 Zob. § 190 ust. 1 Statutu UJ.

57 W PG wprowadzono następujące funkcje kierownicze: prorektor, dziekan, dyrektor instytutu uczelnianego, dyrektor szkoły doktorskiej.

58 Zob. § 51 w zw. z § 52 ust. 1 pkt 2 Statutu PG.

59 Zob. § 52 ust. 1–3 Statutu PG.

nika prowadzi do wniosku, że ma on pełnić rolę uczelnianego mediatora z szerokimi uprawnieniami kontrolnymi.

Rzecznikiem może zostać nauczyciel akademicki posiadający co najmniej stopień doktora zatrudniony w uczelni jako podstawowym miejscu pracy. Kandydata na rzecznika może zgłosić grupa co najmniej 5 członków senatu lub 10 pracowników uczelni, wspólnie samorząd studencki i samorząd doktorantów albo związki zawodowe działające w Politechnice Gdańskiej. Rzecznik jest powoływany przez senat bezwzględną większością głosów w obecności co najmniej połowy statutowej liczby członków senatu. Kadencja rzecznika trwa 4 lata i rozpoczyna się w dniu 1 października w roku wyboru rektora. Rzecznik może zostać odwołany przez senat przed upływem kadencji na wniosek co najmniej $\frac{1}{4}$ statutowej liczby członków senatu uchwałą podjętą bezwzględną większością głosów w obecności co najmniej połowy statutowej liczby członków senatu. Przesłanki odwołania rzecznika nie zostały jednak określone. W stosunku do rzecznika sformułowano zasadę *incompatibilitas*, co oznacza, że tej funkcji nie można łączyć z pełnieniem funkcji organu uczelni, z członkostwem w organie uczelni, z pełnieniem funkcji kierowniczej w uczelni lub funkcji kierownika jednostki⁶⁰.

W Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie ustanowiono funkcję o nazwie rzecznik praw akademickich. Rzecznik został powołany w celu ochrony dobra wspólnoty UMCS oraz praw i interesów jej członków, a także przestrzegania standardów akademickich w tym uniwersytecie. Pozycja ustrojowa i status rzecznika nie zostały w statucie określone. Wskazano jednak, że jest on w wykonywaniu swoich obowiązków niezależny od rektora oraz innych organów uniwersytetu, a także osób pełniących funkcje kierownicze⁶¹.

Rzecznik praw akademickich dąży do polubownego rozwiązywania konfliktów i sporów między członkami wspólnoty uniwersytetu a organami i administracją UMCS oraz włącza się, z własnej inicjatywy lub na wniosek członka wspólnoty, w sprawy istotne dla ochrony dobra tej wspólnoty lub praw i interesów jej poszczególnych członków. Rektor oraz pozostałe organy uczelni, a także osoby sprawujące

⁶⁰ Zob. § 53 i § 54 Statutu PG.

⁶¹ Zob. § 117 ust. 1 i 3 Statutu UMCS.

funkcje kierownicze w UMCS są zobowiązane udostępnić rzecznikowi praw akademickich informacje i dokumenty związane ze sprawą, do której się włączył. Rzecznik ma prawo przedstawić swe stanowisko w sprawie właściwemu organowi, a także zgłaszać dostrzeżone nieprawidłowości w działalności uniwersytetu oraz przedstawiać propozycje działań zmierzających do ich usunięcia⁶². W przypadku rzecznika UMCS również manifestuje się połączenie funkcji medialnych i kontrolnych.

Rzecznik działa na podstawie i w granicach prawa powszechnie obowiązującego oraz prawa obowiązującego we wspólnocie uniwersytetu. Wykonując swoje obowiązki, zachowuje bezstronność oraz troskę o uczciwe i równe traktowanie członków wspólnoty uniwersytetu, uzasadnione dobrem wspólnoty oraz prawami lub interesami jej członków. W swojej działalności rzecznik kieruje się również standardami oraz regułami przyjętymi w międzynarodowych organizacjach skupiających ombudsmanów akademickich, w szczególności standardami i regułami przyjętymi w Europejskiej Sieci Ombudsmanów w Szkolnictwie Wyższym (European Network of Ombuds in Higher Education – ENOHE)⁶³.

Kandydatem na rzecznika praw akademickich może być nauczyciel akademicki posiadający co najmniej stopień naukowy doktora. Kandydat na rzecznika musi być zatrudniony w UMCS w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres co najmniej 10 lat. Kandydata na rzecznika może zgłosić co najmniej pięciu członków senatu lub co najmniej 30 członków wspólnoty uczelni. Rzecznikiem nie może zostać nauczyciel akademicki, który w okresie dwóch lat poprzedzających jego powołanie sprawował funkcję rektora, prorektora, dziekana lub dyrektora instytutu, a także osoba, wobec której prawomocnie orzeczono karę dyscyplinarną⁶⁴.

Rzecznik jest powoływany przez senat bezwzględną większością głosów w obecności co najmniej połowy jego statutowego składu na okres 5 lat. Osoba pełniąca funkcję rzecznika może zostać odwołana ze stanowiska uchwałą senatu podjętą większością $\frac{2}{3}$ głosów na

⁶² Zob. § 117 ust. 2 i 4 Statutu UMCS.

⁶³ Zob. § 117 ust. 3 i 5 Statutu UMCS.

⁶⁴ Zob. § 118 Statutu UMCS.

wniosek co najmniej 10 członków senatu. W trakcie trwania kadencji i w okresie dwóch lat po jej zakończeniu rzecznikowi praw akademickich nie można bez zgody senatu wypowiedzieć ani rozwiązać z nim umowy o pracę, jak również zmienić na niekorzyść jego warunków pracy lub płacy, chyba że prawomocnie orzeczono wobec niego karę dyscyplinarną lub został on prawomocnie skazany przez sąd za przestępstwo umyślne albo wymagałaby tego ustawa⁶⁵.

Uczelnią wyższą, w której wprost nadano rzecznikowi praw i wartości akademickich status monokratycznego organu uczelni, jest Uniwersytet Śląski w Katowicach. Jednoznacznie wskazuje na to brzmienie § 13 Statutu UŚ, zgodnie z którym jednoosobowymi organami tego uniwersytetu są rektor oraz rzecznik praw i wartości akademickich.

Rzecznik praw i wartości akademickich tej uczelni został powołany w celu ochrony praw i interesów pracowników uniwersytetu, zasad wolności akademickiej oraz standardów etycznych w pracy naukowej oraz dydaktycznej. W związku z tym rzecznik UŚ z własnej inicjatywy lub na wniosek pracownika włącza się w sprawy, gdy w jego ocenie wymaga tego interes wspólnoty uczelni lub gdy pracownik bądź grupa pracowników czuje się krzywdzona, mobbingowana, molestowana, dyskryminowana lub w inny sposób niewłaściwie traktowana⁶⁶.

Rzecznik dąży przy tym do polubownego rozwiązywania konfliktów i sporów między pracownikami UŚ, a także między pracownikami a organami i administracją uniwersytetu⁶⁷.

W zakresie przyznanych mu kompetencji sprawuje kontrolę nad aktami, decyzjami i uchwałami wydawanymi w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach⁶⁸. W związku z tym rzecznik praw i wartości akademickich został wyposażony w liczne uprawnienia. Przede wszystkim może żądać od rektora oraz pozostałych organów uniwersytetu i osób sprawujących funkcje kierownicze niezwłocznego dostępu do dokumentów związanych ze sprawą oraz zajęcia stanowiska w sprawie, do której się włączył, a także przedstawić swoje stanowisko

65 Zob. § 119 i § 121 Statutu UMCS.

66 Zob. § 39 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 i 3 Statutu UŚ.

67 Zob. § 39 ust. 2 pkt 2 Statutu UŚ.

68 Zob. § 39 ust. 2 pkt 4 oraz § 119 Statutu UŚ.

w sprawie, sygnalizować organom uniwersytetu dostrzeżone nieprawidłowości w działalności uczelni oraz domagać się podjęcia działań zmierzających do ich usunięcia. Co więcej, w przypadku, gdy organy UŚ mimo wezwania rzecznika nie podjęły działań zmierzających do usunięcia dostrzeżonych przez niego nieprawidłowości, rzecznik może przekazać informacje na ten temat ministrowi lub innym organom w zakresie ich właściwości⁶⁹. Rzecznik może uczestniczyć z głosem doradczym w posiedzeniach senatu i innych ciał kolegialnych uniwersytetu⁷⁰. Na wniosek pracownika rzecznik może również uczestniczyć w dotyczącym wnioskodawcy postępowaniu dyscyplinarnym. Rzecznik może wystąpić w nim w charakterze obrońcy, a także przedstawić swoje stanowisko rzecznikowi dyscyplinarnemu lub komisji dyscyplinarnej⁷¹.

W celu realizacji swoich obowiązków rzecznik może również spotykać się z pracownikami uniwersytetu, w tym z przedstawicielami związków zawodowych działających w UŚ, w celu przedstawienia spraw, którymi się zajmuje, oraz uzyskania informacji na temat przestrzegania praw pracowników. W końcu może też kontaktować się z organami wykonującymi zadania w zakresie ochrony praw i wartości akademickich w innych uczelniach oraz z rzecznikiem praw obywatelskich⁷².

Kandydata na rzecznika może zgłosić co najmniej 5 członków senatu lub 30 pracowników uniwersytetu albo organizacja związkowa działająca w uniwersytecie. Kandydatem na rzecznika może być pracownik zatrudniony w uniwersytecie na stanowisku profesora lub profesora uczelni z co najmniej dziesięcioletnim stażem pracy w uniwersytecie. Rzecznikiem praw nie może zostać osoba, która w okresie 2 lat poprzedzających jego powołanie sprawowała funkcję rektora,

69 Zob. § 39 ust. 4 pkt 3 i 4 Statutu UŚ. Brak wskazania właściwości ministra oraz ogólne odwołanie się do pojęcia organów pozwala przyjąć, że rzecznik praw i wartości może przekazywać informacje każdemu ministrowi (oczywiście z uwzględnieniem szczególnej pozycji ministra właściwego ds. nauki i szkolnictwa wyższego) lub innym zewnętrznym w stosunku do uczelni organom w zależności od przedmiotu sprawy, w której rzecznik sporządził sygnalizację.

70 Zob. § 39 ust. 4 pkt 5 w zw. z § 20 ust. 2 Statutu UŚ.

71 Zob. § 39 ust. 4 pkt 6 Statutu UŚ.

72 Zob. § 39 ust. 4 pkt 7 i 8 Statutu UŚ.

prorektora, dziekana, dyrektora instytutu, oraz osoba, wobec której prawomocnie orzeczono karę dyscyplinarną inną niż upomnienie⁷³.

Rzecznik praw i wartości akademickich jest wybierany przez senat bezwzględną większością głosów w obecności co najmniej połowy statutowego składu senatu na 5 lat. Senat może również odwołać rzecznika. Z inicjatywą w tym zakresie musi wystąpić co najmniej 10 członków senatu, a uchwała w tej sprawie wymaga kwalifikowanej większości $\frac{2}{3}$ głosów⁷⁴.

W czasie trwania kadencji oraz dwa lata po jej zakończeniu rzecznikowi praw i wartości akademickich nie można bez zgody senatu wypowiedzieć ani rozwiązać z nim umowy o pracę, chyba że prawomocnie orzeczono wobec niego karę dyscyplinarną inną niż upomnienie lub został on prawomocnie skazany przez sąd za przestępstwo umyślne. W tym samym okresie nie można także bez zgody senatu zmienić na niekorzyść warunków pracy lub płacy rzecznika, chyba że wymagają tego przepisy ustawy⁷⁵.

Na wniosek rzecznika senat może powołać jego zastępcę. Zastępcą rzecznika praw i wartości akademickich może być pracownik Uniwersytetu Śląskiego co najmniej ze stopniem doktora. Zastępca wykonuje zadania powierzone mu przez rzecznika praw. Na wniosek rzecznika praw senat może odwołać jego zastępcę⁷⁶.

Podsumowanie

Spory między członkami wspólnoty uczelni wyższej są nieuniknionym zjawiskiem. Jakkolwiek prewencja w tym zakresie jest oczywiście wskazana, to już unikanie ujawnienia sporu w sytuacjach konfliktowych nie jest właściwe chociażby z uwagi na konieczność rozładowania stanów napięcia w relacjach interpersonalnych. Dotychczas spory akademickie były przede wszystkim rozstrzygane w trybie adjudykacyjnym, który (poza tym, co zostało już na ten temat napisane) wyklucza dialog, a promuje linearną wymianę argumentów

73 Zob. § 40 ust. 2–4 Statutu UŚ.

74 Zob. § 40 ust. 1 i § 44 Statutu UŚ.

75 Zob. § 41 Statutu UŚ.

76 Zob. § 43 ust. 2–4 Statutu UŚ.

pro i contra. W takich warunkach trudno o porozumienie oparte na satysfakcjonującym wszystkich rezultacie. W związku z tym pojawia się potrzeba stworzenia pewnej opcji, a także wyboru w zakresie oprowadzania sporów w uczelni wyższej. W praktyce oznaczałoby to stworzenie alternatywy dla władczego rozstrzygania sporów przez przełożonych lub komisje dyscyplinarne.

Odpowiedzią może być wdrożenie w uczelni koncepcji alternatywnego rozwiązywania sporów, której istota polega na zagwarantowaniu możliwości wyboru między metodami rozstrzygania a metodami rozwiązywania sporów. Z szerokiego spektrum metod ADR najbardziej adekwatne do problemów uczelni wyższej okazują się mediacja oraz instytucja uczelnianego *ombudsmana*.

W Polsce pierwszy tego typu system uwzględniający zarówno postępowania dyscyplinarne, jak i polubowne, oparte na mediacji i funkcji rzecznika akademickiego, stworzono w Uniwersytecie Warszawskim. Te doświadczenia wykorzystane w kolejnych uczelniach wyższych pozwoliły wypracować pewien standard działania rzeczników akademickich w krajowych uczelniach wyższych. Przede wszystkim rzecznicy akademicy mają pomagać członkom wspólnoty w rozwiązywaniu ich sporów za pomocą mediacji.

Uchwalenie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, a co za tym idzie – gruntowna reforma ustroju uczelni wyższych, w tym wzmocnienie pozycji rektora, przyczyniły się do sformułowania postulatów zmierzających do przekształcenia dotychczasowej roli rzeczników. W Statucie 2.0, który w zamyśle jego twórców miał się stać punktem odniesienia dla wspólnot uczelni tworzących swoje akty ustrojowe w nowych realiach prawnych, zarekomendowano, aby rzecznicy z mediatorów powoływanych przez rektorów stali się wybieranymi przez senat, niezależnymi, jednoosobowymi organami uczelni o szerokich uprawnieniach kontrolnych. Dla takiego organu zaproponowano nazwę „rzecznik praw i wartości akademickich”.

Na wprowadzenie tego typu innowacji w swoich statutach zdecydowały się dotąd cztery uczelnie wyższe, przy czym w jednej z nich – w Uniwersytecie Jagiellońskim – jedynie wymienia się z nazwy rzecznika praw i wartości akademickich bez bliższego określenia sposobu kreacji tego podmiotu, zakresu jego zadań czy uprawnień. W związku z tym jako miarodajne można przyjąć regulacje tylko trzech statu-

tów: Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach oraz Politechniki Gdańskiej.

Wśród nich najbliższe propozycjom sformułowanym w Statucie 2.0 są rozwiązania przyjęte w Statucie Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Tylko w tym przypadku rzecznik praw i wartości akademickich został powołany jako organ uczelni. Wydaje się również, że to właśnie rzecznikowi UŚ przyznano w statucie najszerszy zakres uprawnień.

Wszyscy trzech rzecznicy są natomiast powoływani i odwoływani przez senat, a ich kandydatury zgłaszają członkowie wspólnot uczelni. Rzecznicy nadal pełnią funkcję uczelnianych mediatorów, jednak przede wszystkim ich rolą jest ochrona wartości akademickich oraz praw i interesów członków wspólnoty. W związku z tym rzecznicy zostali wyposażeni w liczne kompetencje kontrolne, np. możliwość formułowania pisemnych wniosków i zapytań, do których ich adresaci są zobowiązani ustosunkować się w wyznaczonym przez statut terminie.

Z powyższych rozważań wynika, że w krajowych uczelniach wyższych koncepcja rzecznika coraz częściej zostaje zinstytucjonalizowana poprzez wprowadzenie odpowiednich regulacji, w tym na podstawie przepisów rangi statutowej. Przy czym wobec braku rozwiązań ustawowych w tym zakresie obecnie obserwujemy dwojaki rozwój tej idei. Z jednej strony jest to więc rzecznik akademicki, czyli instytucja oparta na ADR-owskim modelu rzecznika w organizacji (*corporate ombudsman*), z drugiej zaś rzecznik praw i wartości akademickich, czyli instytucja kontroli nawiązująca do skandynawskiego modelu *ombudsmana*. Czas pokaże, która z tych dwóch propozycji stanie się bardziej adekwatnym konceptem służącym rozwiązywaniu problemów ujawniających się w polskich uczelniach wyższych.

Dominik Antonowicz
(Uniwersytet Mikołaja Kopernika)

14. RAZEM CZY OSOBNO. STATUS COLLEGIUM MEDICUM W STRUKTURZE UNIWERSYTETÓW – ROZWIĄZANIA STATUTOWE

Wśród licznych problemów szkolnictwa wyższego ulokowanie Collegium Medicum (CM) nigdy nie było ani głównym, ani też nadmiernie eksponowanym zagadnieniem ze względu na to, że dotyczy wyłącznie pięciu polskich uniwersytetów, które prowadzą badania i kształcenie w zakresie nauk medycznych i nauk o zdrowiu. Stąd można powiedzieć, że jest to problem istotny wyłącznie lokalnie. Status i usytuowanie CM w strukturach uczelni jest w gruncie rzeczy sprawą wewnętrzną uczelni, elementem jej wewnętrznej polityki, zakresu autonomii i władzy środowiska medycznego w strukturach uczelni. W dyskusjach wokół reformy Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego nie składało żadnych deklaracji poza tym, że wewnętrzną organizację uczelni pozostawiło decyzji wspólnot poszczególnych uczelni, a polityczny wymiar statusu CM pojawił się dopiero w związku z obywatelską inicjatywą utworzenia Uniwersytetu Medycznego w Bydgoszczy z obecnego Collegium Medicum UMK. Rząd wielokrotnie deklarował, że pozostaje zwolennikiem agregacji w szkolnictwie wyższym i tworzenia silnych uczelni, stąd mocno sprzeciwia się rozdrobnieniu uczelni, a co za tym idzie – również wydzieleniu bydgoskiego CM z UMK.

Jednocześnie ze względów historycznych każda uczelnia stojąca przed problemem określenia statusu CM w swych strukturach ma swoją szczególną specyfikę, indywidualną historię, która determinuje rozwiązania ustrojowe i organizacyjne. W każdej z badanych uczelni utworzenie CM (czy też włączenie w struktury UMK i UJ) przebie-

gało w odmiennych okolicznościach, które miały ogromny wpływ na wprowadzone rozwiązania organizacyjne. Wśród tych okoliczności najbardziej istotne wydają się uwarunkowania historyczne, powzięte zobowiązania o charakterze mniej formalnym (politycznym) czy też personalia decydentów. Niemniej jednak zagadnienie statusu CM w strukturach uniwersyteckich jest z jednej strony bardzo słabo rozpoznane (niezbadane) pod względem naukowym, z drugiej zaś jest polem niemal uregulowanym na poziomie ustawowym, a rozwiązania ustrojowo-organizacyjne regulujące status CM w uniwersytetach są wynikiem zbiorowego namysłu i wewnętrznych dyskusji w obrębie wspólnot uczelni.

Historyczne powody wyodrębnienia szkolnictwa medycznego w Polsce

Tradycyjnie kształcenie medyczne i badania w tym zakresie odbywały się wyłącznie w murach uniwersytetów, których w międzywojennej Polsce było zaledwie kilka. W latach 50. XX wieku nastąpił rozwój kształcenia medycznego (zwłaszcza na kierunku lekarskim). Jednocześnie wszystkie wydziały medyczne zostały wyłączone z rodzimych uczelni. Dnia 1 stycznia 1950 roku weszło bowiem w życie Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 października 1949 roku w sprawie założenia Akademii Lekarskich w Warszawie, Krakowie, Poznaniu, Lublinie, Łodzi i Wrocławiu, które następnie przekształcone zostały w Akademie Medyczne. Równolegle tworzone od podstaw nowe uczelnie medyczne w Gdańsku, Białymstoku, Łodzi, Szczecinie, Katowicach (pierwotnie z siedzibą w Bytomiu) również poza uniwersytetami. Była to adaptacja modelu sowieckiego, który zmierzał do osłabienia uniwersytetów – postrzeganych jako instytucje burżuazyjne – poprzez przeniesienie głównego nurtu badań naukowych do Polskiej Akademii Nauk, a także włączenie kształcenia praktycznego do systemu akademii medycznych, rolniczych, technicznych i ekonomicznych. Wyodrębnienie szkolnictwa medycznego w Polsce było zabiegiem sztucznym i motywowanym czynnikami politycznymi, ale podlegało procesowi stopniowej instytucjonalizacji, stając się integralnym elementem instytucjonalnego krajobrazu

szkolnictwa wyższego w Polsce. Świadczy o tym choćby utworzenie w 1984 roku Akademii Medycznej im. Ludwika Rydygiera w Bydgoszczy, która powstała ze struktur Zamiejscowego Wydziału Lekarskiego Akademii Medycznej w Gdańsku. Zmiana tego trendu nastąpiła dopiero w 1993 roku, gdy włączono Akademię Medyczną w Krakowie w struktury Uniwersytetu Jagiellońskiego, w wyniku czego powstało Collegium Medicum UJ. Następnie – w 2002 roku – w wyniku połączenia dwóch łódzkich uczelni, Akademii Medycznej i Wojskowej Akademii Medycznej, został utworzony pierwszy Uniwersytet Medyczny z siedzibą w Łodzi. Kolejna istotna zmiana instytucjonalna miała miejsce w 2004 roku, kiedy to połączono Akademię Medyczną w Bydgoszczy z Uniwersytetem Mikołaja Kopernika w Toruniu. Wreszcie ostatni trend zmian w szkolnictwie medycznym, a w zasadzie kształceniu lekarskim, dotyczy nadania uprawnień do kształcenia na kierunku lekarskim większej liczbie ośrodków, które nie były uczelniami medycznymi (Olsztyn, Zielona Góra, Kielce, Rzeszów, Opole, Radom i UKSW w Warszawie).

Podsumowując kształtowanie się medycznego szkolnictwa wyższego w Polsce, można powiedzieć, że po okresie emancypacji szkolnictwa wyższego nastąpiły inicjatywy konsolidacyjne (Kraków, Łódź, Toruń), a ostatni okres charakteryzuje się ekspansją kształcenia w naukach medycznych oraz złamaniem monopolu uczelni medycznych na kształcenie na kierunkach lekarskich poprzez nadawanie stosownych uprawnień uniwersytetom regionalnym. Obecnie funkcjonuje w Polsce (według nowej systematyki) 9 uniwersytetów medycznych, ponadto 4 uniwersytety mające wyraźnie wyodrębnione w swoich strukturach Collegium Medicum (Kraków, Toruń, Olsztyn, Zielona Góra). Z kolei w Kielcach i Rzeszowie pojawiły się zaczątki wyodrębniania się CM jako jednostek uczelnianych cieszących się szczególnym statusem.

Pierwsze syndromy – Kielce, Rzeszów i Zielona Góra

Collegium Medicum (CM) jako odrębna jednostka organizacyjna uczelni najkrócej jest obecne w uczelniach regionalnych w Kielcach, Zielonej Górze i Rzeszowie. Z tego powodu zostały tu zakwalifiko-

wane do jednej kategorii, mimo że zastosowane w nich szczegółowe rozwiązania statutowe różnią się od siebie. Niewątpliwie jednak środowiska lekarskie nie są w tych uczelniach ani tak liczne, ani na tyle silne, aby były w stanie wywalczyć sobie uprzywilejowany status oraz rozległą autonomię. Można wręcz powiedzieć, że środowisko medyczne zostało relatywnie dobrze wpisane w struktury uczelni i wydziały medyczne są integrowane z pozostałymi segmentami uczelni.

Uniwersytet Rzeszowski

Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego (§ 38) wyróżnia się znacząco symetrycznością wprowadzonych rozwiązań organizacyjnych. W strukturze uczelni zostało wyodrębnione Kolegium Nauk Medycznych, ale poza nim również trzy inne kolegia: Nauk Humanistycznych; Nauk Ścisłych, Przyrodniczych i Rolniczych; Nauk Społecznych. Każdym z kolegiów kieruje prorektor, ciesząc się one dużym zakresem autonomii, prowadzą bowiem samodzielną gospodarkę finansową i są zobligowane do bilansowania kosztów i przychodów. W gruncie rzeczy można powiedzieć, że Uniwersytet Rzeszowski tworzy federację kolegiów, z których każde prowadzi własną politykę dydaktyczną, naukową, ale również kadrową, która jest nadzorowana przez rektora. Innymi słowy, specjalne rozwiązania organizacyjne, stosowane w wielu innych uczelniach do CM, tutaj zastosowano w całej uczelni. Formalnie rzecz biorąc, Kolegium Nauk Medycznych jest wyodrębnione, stanowi osobną całość, ale jednocześnie nie ma specjalnego statusu w stosunku do innych podobnych jednostek w obrębie uczelni. Przy okazji warto podkreślić, że w przeciwieństwie do wielu rozwiązań organizacyjnych dotyczących CM, Uniwersytet Rzeszowski – mimo federacyjnej struktury – ma jednak wspólnego prorektora odpowiedzialnego za sprawy studentów. Formalnie prorektorów stojących na czele kolegiów mianuje rektor, ale realnie są oni proponowani (czyli wybierani) przez Rady Naukowe Kolegiów. Oznacza to, że w rzeczywistości prorektorzy i jednocześnie szefowie kolegiów reprezentują swoje społeczności we władzach uczelni, ale również odpowiadają przed Radami Kolegiów. W skład Rady Kolegiów wchodzi przede wszystkim przedstawiciel nauczycieli akademickich posiadający tytuł profesora lub stopień doktora

habilitowanego. Rady Kolegiów są zatem ciałami kolegialnymi na wzór funkcjonującego w międzywojennej Polsce „zgromadzenia profesorów”, w których nie ma miejsca dla reprezentacji „młodszych” pracowników akademickich oraz doktorantów i studentów.

Podsumowując, należy zauważyć, że Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego zawiera ciekawe i nieszablonowe rozwiązania ustrojowe, które generalnie czynią je wyjątkowymi na tle innych uczelni publicznych w Polsce. Wyróżnikiem tych rozwiązań jest podział całej uczelni na kolegia i zastosowanie identycznych rozwiązań organizacyjnych we wszystkich pięciu funkcjonujących w uczelni kolegiach. Takie podejście zabezpiecza uczelnie (w dużym stopniu) przed niebezpieczeństwem ich dezintegracji ze względu na szczególną profesjonalną pozycję jednej (medycznej) z grup tworzących uniwersytet. Jednocześnie istnieje zagrożenie, że zwiększenie autonomii jednej z grup może skutkować postępującą dezintegracją uczelni, będzie to bowiem oznaczać pęknięcie uczelni na kolegia.

Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach

Drugą uczelnią, która dopiero niedawno utworzyła Collegium Medicum, jest Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach. Wprawdzie statut nie wyodrębnia Collegium Medicum jako odrębnej jednostki organizacyjnej o szczególnym statusie, ale działa ono na prawach innych wydziałów i również jest kierowane przez dziekana. Szczególny status CM ma więc bardziej charakter symboliczny niż funkcjonalny. Jedynym elementem wskazującym na stopniową emancypację środowiska lekarskiego jest § 88 Statutu UJK mówiący o tym, że „rektor kieruje Uniwersytetem przy pomocy prorektorów, w liczbie nie większej niż 5, w tym prorektora odpowiedzialnego za sprawy nauki, prorektora odpowiedzialnego za sprawy studenckie i doktoranckie oraz prorektora właściwego do spraw medycznych”. Warto zauważyć, że podział kompetencji prorektorskich ma charakter „funkcjonalny”, a nie „segmentowy”, nie uderza więc w spójność uczelni, a tym samym nie tworzy organizacji rozproszonej. To znaczy: nie tworzy precdensu „małych rektorów”, którzy posiadają niemal pełnię rektorskich kompetencji w wybranych segmentach uczelni. Zgodnie z podziałem kompetencji prorektorzy pełnią bowiem określone funkcje w całej

uczelni. Z tego powodu wyodrębnienie prorektora ds. medycznych w UJK należy traktować jako wyodrębnienie funkcji odpowiedzialnej za pewien szczególny typ problemów związanych z funkcjonowaniem uczelni w obszarze medycyny. Można to jednak odczytywać również jako pierwszy i symboliczny krok do zaznaczenia odrębności środowiska medycznego, biorąc pod uwagę wielkość CM UJK, brak prorektora ds. artystycznych (choć jest wydział sztuki), a także fakt, że uczelnia nie posiada własnych szpitali klinicznych. Zapisy w Statucie UJK mogą być zatem pierwszym krokiem w staraniach środowisk medycznych o uzyskanie większej autonomii i uprzywilejowanego statusu w strukturach uniwersytetu.

Uniwersytet Zielonogórski

Uniwersytet Zielonogórski również należy do grupy regionalnych uczelni, które dopiero w ostatnich latach rozpoczęły prowadzenie kształcenia oraz badań naukowych.

W 2015 roku powstał w Zielonej Górze Wydział Lekarski i Nauk o Zdrowiu, który w 2019 roku przekształcono w Collegium Medicum UZ.

Statut Uniwersytetu Zielonogórskiego wprowadza (§ 89) Collegium Medicum, przypisując mu konkretne zadania (§ 89): „Jednostka organizacyjna prowadząca badania w dziedzinie nauk medycznych i nauk o zdrowiu oraz realizująca kształcenie na kierunkach medycznych przyjmuje nazwę Collegium Medicum”. Wydaje się interesujące, że mimo wyodrębnienia CM statut nie przewiduje funkcji rektora ds. CM ani też prorektora ds. medycznych (jak np. UJK). Jednak formalnie w gronie prorektorów na kadencję 2019–2020 została wyodrębniona funkcja prorektora ds. CM (pełni ją prof. Maciej Zabel). Wcześniej nie było takiej funkcji, ale też nie było CM, stąd być może wynika niewpisanie jej do statutu. W UZ z formalnego punktu widzenia (§ 54 Statutu UZ) „Liczbę prorektorów, nie większą niż 6, oraz zakres ich obowiązków określa Rektor po zasięgnięciu opinii Senatu”. Każdy kolejny rektor może więc mieć równie dobrze inną koncepcję podziału funkcji prorektorskich, ale też środowisko medyczne może się domagać trwałego wyróżnienia swego prorektora.

Model zielonogórski można traktować z jednej strony jako najbardziej zwarty, trwale bowiem wpisuje CM w struktury uczelni, uwzględnia specyfikę CM i nie powoduje konieczności tworzenia równoległych struktur i reguł funkcjonowania dla wyszczególnionego segmentu uczelni. Zapisy statutowe UZ dają rektorowi swobodę w tworzeniu funkcji prorektorskich (po zasięgnięciu opinii senatu), a więc również nadają mu szeroką swobodę zarządczą. Wydaje się, a w kolejnych latach się okaże, czy jest to uzasadnione przypuszczenie, że specyfika modelu zielonogórskiego wynika ze stosunkowo krótkiego okresu funkcjonowania CM w ramach struktur tej uczelni. Collegium Medicum Uniwersytetu Zielonogórskiego jest najmłodszą tego typu jednostką w polskim szkolnictwie wyższym, powstało bowiem 1 października 2019 roku, dlatego powołanie CM i przypisanie mu właściwego prorektora jest pierwszym krokiem do stopniowego budowania większej autonomii. Nie jest to jednak przesądzone, ponieważ UZ powstał z połączenia kilku zielonogórskich uczelni, których środowiska są dość wrażliwe na punkcie manifestowania własnej odrębności, musiały bowiem z niej zrezygnować w celu budowania nowej uczelni. W tym kontekście można zakładać, że próby – podobnie jak w pozostałych uczelniach – podkreślania własnego, odrębnego statusu mogą nie spotkać się z aprobatą wspólnoty akademickiej. Podsumowując, można powiedzieć, że Statut UZ stwarza organizacyjne podstawy spójności uczelni, ale dostrzegalne są już pierwsze próby sygnalizowania swojego szczególnego statusu przez środowisko medyczne. Analiza struktury CM pokazuje bowiem, że jednocześnie funkcjonuje dziekan CM oraz – bezpośrednio nad nim – prorektor ds. CM.

W uczelniach regionalnych, zwłaszcza w niedużych ośrodkach, budowanie Collegium Medicum jest niezwykle prestiżowe nie tylko dla uczelni, ale również dla regionu. Z tego powodu wielu uczelniom – niezależnie od wysokich kosztów finansowych – zależy na otwieraniu kierunków lekarskich, stąd też są one gotowe na daleko idące kompromisy, w tym również nadanie CM specjalnego statusu w ramach uczelni. Póki co są to wyłącznie specjaliści prorektorzy czy też ponadwydziałowe struktury, ale należy pamiętać, że CM w Kielcach, Rzeszowie i Zielonej Górze to nowy fenomen.

Model umiarkowanej integracji – Olsztyn i Toruń

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, podobnie jak Uniwersytet Zielonogórski, powstał z połączenia kilku uczelni, ale historia kształcenia medycznego jest tu znacznie dłuższa, sięga bowiem roku 2007, kiedy powstał Wydział Medyczny. Dziesięć lat później (w 2017 roku) został on rozbudowany i przekształcony w Collegium Medicum UWM.

W Statucie UWM Collegium Medicum zostało wyodrębnione jako na wpół autonomiczna jednostka, którą tworzą co najmniej dwa wydziały (§ 32), „którym przyporządkowano co najmniej jedną dyscyplinę naukową z dziedziny nauk medycznych i nauk o zdrowiu, w której Uniwersytet uzyskał kategorię naukową co najmniej B”. Zapis statutowy ma zatem charakter warunkowy i jest to jedyny taki zapis regulujący status CM w polskich uczelniach. Uzależnia on funkcjonowanie Collegium Medicum od jakości prowadzonych w nim badań mierzonych cykliczną, czteroletnią ewaluacją instytucjonalną. Jest to interesująca konstrukcja prawna, wynikająca zapewne z faktu, że wskutek ewaluacji w 2017 roku oba wydziały tworzące CM (wydział lekarski i wydział nauk o zdrowiu) uzyskały najniższą możliwą kategorię (C). Były to zresztą jedyne kategorie C, co stało się jednym z powodów, dla którego UWM nie mógł się ubiegać o status uczelni badawczej. Wewnętrzne napięcia na tym tle doprowadziły do rezygnacji z funkcji prorektora ds. CM prof. Wojciecha Maksymowicza.

Statut nadaje CM pewną autonomię i uprzywilejowany status, co w przypadku UWM oznacza funkcję prorektora ds. CM oraz relatywnie duży zakres władzy Rady CM. Wprawdzie prorektor ds. CM jest mianowany przez rektora i to do rektora należy wyznaczanie mu zakresu obowiązków, ale kandydatura prorektora ds. CM musi być opiniowana przez Radę CM, którą tworzą najważniejsze osoby w CM, takie jak: dziekani wydziałów, przewodniczący rad naukowych dyscyplin przyporządkowanych wydziałom wchodzącym w skład CM, szef szkoły doktorskiej, dyrektor Uniwersyteckiego Szpitala Klinicznego, przedstawiciel samorządu studenckiego oraz przedstawiciel samorządu doktorantów. Opinia Rady nie jest dla rektora wiążąca, ale tradycja akademicka nakazuje uzyskanie aprobaty ciał kolegialnych dla nominacji personalnych, zwłaszcza na tak ważne funkcje jak prorektorskie.

Kompetencje prorektorów nie są uregulowane statutowo i rektor za każdym razem może dowolnie określać zakres ich kompetencji. Dotyczy to również prorektora ds. CM, choć statut dopuszcza (a w zasadzie milcząco zakłada), że prorektor ds. CM jest w istocie „małym rektorem” w ramach struktur CM. Może być on jednocześnie prorektorem ds. nauki, kształcenia, ds. międzynarodowych, a także ds. studentów, co oznacza, że jego kandydatura powinna zostać uzgodniona z samorządem studentów i doktorantów. Może o tym świadczyć treść § 32 pkt 4, według którego „do wykonywania czynności z zakresu indywidualnych spraw studentów lub doktorantów Collegium Medicum kandydat na tę funkcję spełnia wymóg uzgodnienia jego kandydatury, odpowiednio z samorządem studenckim lub samorządem doktorantów, określony w Ustawie”. Władza prorektora ds. CM jest duża, ale rektor – przynajmniej formalnie – w kluczowych aspektach zachowuje wpływ na funkcjonowanie CM. Nie tylko poprzez fakt bycia zwierzchnikiem prorektora ds. CM i jego mianowanie oraz odwoływanie, ale również poprzez mianowanie dziekanów wydziałów wchodzących w skład CM. Uniwersytety funkcjonują jednak nie tylko na podstawie formalnych reguł, lecz także zwyczajów i tradycji akademickiej, która w takich sytuacjach przypisuje sprawczą moc ciałom kolegialnym, stąd w tym przypadku centralną rolę będzie odgrywała Rada CM.

Model olsztyński można określić jako umiarkowanie autonomiczny, z jednej strony bowiem w statucie została zaznaczona odrębność CM w stosunku do pozostałej części uczelni, o której świadczy ustanowienie funkcji własnego prorektora o szerokich kompetencjach i Rady CM, ale bez duplikacji funkcji kierowniczych oraz administracji. UWM wprowadził kompromisowe rozwiązania zakładające pewną równowagę między autonomią a odpowiedzialnością w wymiarze badań naukowych. Dotyczy to warunkowego statusu CM i uzależnienia jego przyszłości od wyników ewaluacji. Oznacza to, że przyzwoity poziom realizacji badań naukowych (B) będzie sprzyjał procesowi wzmocnienia CM jako jednostki cieszącej się szeroką autonomią w strukturach UWM, natomiast uzyskanie w jednej z dyscyplin kategorii niższej niż B spowoduje automatyczne rozwiązanie CM i powrót do struktury z dwoma odrębnymi wydziałami: Nauk o Zdrowiu i Lekarskim.

Uniwersytet Mikołaja Kopernika

Przypadek UMK jest bardzo szczególny ze względu na konflikt lokalny Torunia i Bydgoszczy. Jedną z aren tego konfliktu jest problem autonomii Collegium Medicum UMK. Akademia Medyczna w Bydgoszczy weszła w skład Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w 2004 roku na mocy decyzji senatów i rektorów obu uczelni i od tego czasu tworzą one jedną uczelnię, w której CM posiada pewną autonomię.

Specjalny status i odrębność CM są odzwierciedlone już w § 1 Statutu UMK mówiącym, że „uniwersytet prowadzi działalność w Toruniu i Bydgoszczy. Siedzibą Collegium Medicum jest Bydgoszcz”. Z tego powodu autonomia, odrębność czy niezależność CM w strukturach UMK są nie tylko kwestią ambicji środowisk medycznych, ale przede wszystkim ambicji regionalnych elit, które często i chętnie angażują się w sprawy dotyczące CM na UMK.

Statut UMK gwarantuje CM szeroką autonomię, która jest manifestowana na wielu poziomach. Autonomia CM uwidacznia się już na poziomie identyfikacji wizualnej, jako że zgodnie z § 2.1 „Uniwersytet posiada godło i sztandar”, ale jednocześnie § 2.2 stanowi, że „Collegium Medicum posiada godło i sztandar”, choć trzeba zaznaczyć, że nowe korporacyjne logo CM zostało już wpisane do systemu identyfikacji wizualnej i tworzy spójną całość.

Statut UMK definiuje status Collegium Medicum (§ 32) jako związek Wydziału Farmaceutycznego, Wydziału Lekarskiego i Wydziału Nauk o Zdrowiu, a działalność CM jest koordynowana przez radę Collegium Medicum. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na radę CM jako centralne ciało dla funkcjonowania CM w strukturach uczelni. Nie ma ona jednak statusu organu uczelni.

Skład rady CM jest szeroki i poza prorektorem ds. CM (i pełnomocnikami, jeśli tacy zostali powołani) jej członkami są: prorektorzy będący pracownikami CM, przewodniczący rad dyscyplin naukowych należących do dziedzin nauk medycznych i nauk o zdrowiu, dziekani wydziałów wchodzących w skład CM, dyrektor Szkoły Doktorskiej Nauk Medycznych i Nauk o Zdrowiu, członkowie senatu będący przedstawicielami CM, dyrektor Centrum Kształcenia w Języku Angielskim Collegium Medicum UMK, zastępca dyrektora Biblioteki Uniwersyteckiej ds. Biblioteki Medycznej, kanclerz UMK, zastępca kanclerza ds. CM, zastępca kwestora ds. CM oraz

dyrektorzy uniwersyteckich zakładów opieki zdrowotnej. Rada skupia wszystkie najważniejsze osoby w CM, jest więc ona dość liczna, ale jej kompetencje mają przede wszystkim charakter opiniotwórczy. Nie jest ona podmiotem w procesie zarządczym, lecz kultura akademicka wymaga uwzględniania formułowanych przez nią opinii.

Drugim symbolem autonomiczności (czy odrębności) jest funkcja prorektora ds. CM (§ 55). W przeciwieństwie do analizowanych wcześniej uczelni zakres jego (podstawowych) kompetencji został określony na poziomie statutowym i obejmuje głównie kwestie medyczne dotyczące: 1) funkcjonowania uniwersyteckich zakładów opieki zdrowotnej, 2) działalności klinicznej prowadzonej w uniwersytecie, 3) koordynowania kształcenia podyplomowego w dziedzinie nauk medycznych i nauk o zdrowiu, 4) współpracy z podmiotami wykonującymi działalność leczniczą. Takie ujęcie funkcji prorektora ds. CM oznacza, że nie pełni on funkcji „małego rektora”, do jego profilu bowiem bardziej pasowałoby określenie prorektor ds. medycznych.

Rektor powołuje prorektorów, ale w przypadku funkcji prorektora ds. CM jego wybór jest ograniczony. Po pierwsze dlatego, że zgodnie z § 63 prorektor ds. Collegium Medicum zostaje powołany spośród pracowników z grupy profesorów i profesorów uniwersytetu zatrudnionych w CM. Po drugie, co jest bardziej istotne, kandydata na prorektora ds. CM przedstawia rektorowi zebranie elektorów zatrudnionych lub studiujących w CM. Uwzględniając realia akademickie, można stwierdzić, że prorektor ds. CM zostaje wybrany przez zebranie elektorów zatrudnionych lub studiujących w CM. Rolą rektora jest wyłącznie dokonanie formalnego powołania albo jego odmowa. W tym drugim przypadku następuje ponowne zebranie kolegium elektorów CM, które wybiera kolejnego kandydata. W przypadku dwukrotnej odmowy mianowania na stanowisko prorektora ds. CM rektor może go wskazać samodzielnie.

Oznacza to, że *de facto* prorektor ds. CM jest w dużej mierze niezależny od rektora i jest odpowiedzialny (oraz rozłączalny) przed społecznością, która wskazała go do pełnienia funkcji. Tworzy to osobliwą, hybrydową konstrukcję zarządczą, która może (choć nie musi) powodować napięcia, zwłaszcza gdy chodzi o kwestie podległości służbowej oraz różnego statusu prorektorów. Wynika to z fak-

tu, że kompetencje prorektorów ds. naukowych oraz ds. studenckich obejmują całą społeczność akademicką, natomiast prorektor ds. CM jest najważniejszym przedstawicielem społeczności CM we władzach UMK. Niewątpliwie relacje między prorektorami oraz ich nierówny status mogą powodować napięcia, może to również nastąpić w przypadku podjęcia niepopularnych decyzji. Wówczas osoba pełniąca funkcję prorektora ds. CM każdorazowo będzie musiała balansować między podległością służbową wobec rektora a polityczną lojalnością wobec elektorów. Dotyczy to zwłaszcza kolizji interesów UMK (jako całości) i CM, co będzie wymagało od prorektora opowiedzenia się po jednej ze stron.

O ile odpowiedzialność prorektora ds. CM wydaje się mocno problematyczna, o tyle można uznać, że kwestia administracji została rozwiązana modelowo, biorąc pod uwagę dość szczególne warunki dwukampusowości uczelni, a także fakt, że w nie tak odległej przeszłości UMK i CM (czyli dawna Akademia Medyczna w Bydgoszczy) funkcjonowały jako dwa odrębne podmioty. Generalnie można powiedzieć, że w uczelni funkcjonuje jedna administracja (np. wspólnie wybiera elektorów) kierowana przez (wspólnego) kanclerza, a nadzór nad finansami sprawuje również (wspólny) kwestor, choć w sensie operacyjnym przy pomocy zastępcy kanclerza ds. CM oraz zastępcy kwestora ds. CM. Nie są to jednak funkcje kierownicze (jak w UJ) (§ 61 Statutu UMK) i – co zrozumiałe – podlegają kanclerzowi oraz kwestorowi, a nie np. prorektorowi ds. CM. Tworzy to – przynajmniej od strony strukturalnej – przejrzystą zależność, co redukuje obszary niepewności.

Podsumowując, można powiedzieć, że status CM w zapisach Statutu UMK nadaje CM szeroką (polityczną) autonomię, gdyż poza faktem wyodrębnienia w strukturze UMK Collegium Medicum ważnym aspektem autonomii CM jest sposób wyłaniania prorektora. Wybór prorektora pozostaje wyłącznie w gestii społeczności CM, mimo że jego (podstawowe) kompetencje określone w statucie dotyczą głównie nadzoru nad uniwersyteckimi jednostkami prowadzącymi działalność medyczną.

Uczelnia dwupodmiotowa – Uniwersytet Jagielloński

Uniwersytet Jagielloński jest pierwszym uniwersytetem, który włączył do swoich struktur akademię medyczną. Collegium Medicum Uniwersytetu Jagiellońskiego powstało w 1993 roku w wyniku połączenia Akademii Medycznej w Krakowie i Uniwersytetu Jagiellońskiego. CM UJ jest największą, ale zarazem najbardziej autonomiczną jednostką medyczną w polskim szkolnictwie wyższym.

Autonomia CM UJ jest zaznaczona już w wymiarze symbolicznym, gdyż Statut UJ zawiera (w załączniku) wzór herbu CM UJ, wskazując w ten sposób na silną odrębność tego środowiska. Symboliczny wymiar autonomii ma swoje odzwierciedlenie w rozwiązaniach ustrojowych, poczynając od wyraźnie wyodrębnionej funkcji prorektora ds. CM. Jest on mianowany przez rektora po uzyskaniu opinii elektorów reprezentujących CM, co (w odróżnieniu od UMK) oddaje rektorowi inicjatywę w zakresie wyboru prorektorów, ale nadal uzależnia ją od opinii elektorów. Z formalnego punktu widzenia opinia kolegium elektorów CM nie jest dla rektora wiążąca, ale mając na uwadze specyficzny charakter instytucji akademickich, realnie trudno sobie wyobrazić sytuację, w której rektor mianuje kandydata negatywnie zaopiniowanego przez elektorów. Statut (§ 21) nadaje prorektorowi ds. Collegium Medicum status organu obok rektora, rady uczelni, senatu i rad dyscyplin. Jest to rozwiązanie absolutnie niezwykle i niespotykane w polskim szkolnictwie wyższym, ale też świadczące o wyjątkowo silnej pozycji i bardzo szerokiej autonomii CM w strukturach UJ. Naturalnie rektor jest zwierzchnikiem prorektora ds. CM, ale jest to zwierzchnictwo dotyczące głównie aspektów formalnoprawnych. Prorektor pełni w gruncie rzeczy funkcję „rektora CM” choćby poprzez kompetencje przypisane mu w § 70 Statutu UJ, na mocy którego prorektor ds. CM może wydawać akty prawne, a wewnętrzny nadzór nad tymi aktami sprawuje rektor. Wprawdzie może on uchylić akty wydane przez prorektora ds. CM, ale należy zaznaczyć, że takie kompetencje rektor przyznaje tylko prorektorowi ds. CM, stawiając go ponad wszystkimi innymi prorektorami. Nie jest to wyjątkowe, gdyż w wielu innych uczelniach prorektorzy ds. CM również cieszą się szczególnym statusem, pełniąc niekiedy funkcje rektorskie w obszarze CM.

W przypadku UJ autonomia CM idzie znacząco dalej niż wyodrębnienie funkcji prorektora i wiąże się z odrębnością administracji funkcjonującej w CM. Na czele administracji CM stoją zastępca kanclerza i zastępca kwestora ds. CM, co jest rozwiązaniem stosowanym w UMK, ale w przypadku UJ stanowiska zastępcy kanclerza i zastępcy kwestora należą do funkcji kierowniczych, co świadczy o ich wysokiej pozycji w strukturach UJ. Konsekwencją takiego podejścia są zapisy (§ 129.1) mówiące o tym, że administracją uniwersytetu kieruje kanclerz pod nadzorem rektora, ale nie dotyczy to całego obszaru uczelni, ponieważ (§ 129.2) administracją CM kieruje zastępca kanclerza ds. CM pod nadzorem prorektora ds. CM. Oznacza to, że administracja CM podlega realnie swojemu prorektorowi, a nie głównemu kanclerzowi UJ. Ten ostatni musi również zaakceptować wybór zastępcy kanclerza ds. CM, w ten sposób ograniczając wpływ kanclerza na kształt administracji CM oraz ograniczając zakres władzy kanclerza, który w tym układzie nie dysponuje swobodą wyboru współpracowników, gdyż trudno nawet określić ich jako podwładnych. Naturalną konsekwencją (§ 204) tak wyodrębnionej administracji uczelnianej jest statutowa podległość jednostek organizacyjnych ulokowanych w Collegium Medicum odpowiednio prorektorowi ds. Collegium Medicum, zastępcy kanclerza ds. Collegium Medicum lub zastępcy kwestora ds. Collegium Medicum.

Odrębność pionu zarządczego jest również widoczna w przypadku delegowania kompetencji. Normalnie Statut UJ stanowi (§ 24), że prorektor na czas swojej nieobecności powierza w drodze pisemnego pełnomocnictwa swoje uprawnienia i obowiązki innemu prorektorowi. Taka zasada nie dotyczy jednak prorektora ds. CM, który przekazuje zadania pełnomocnikowi rektora. Innymi słowy, sprawy CM mogą się znajdować wyłącznie w kompetencjach osób zatrudnionych w CM i nie może się nimi zajmować inny prorektor.

Najbardziej symbolicznym, a zarazem najciekawszym rozwiązaniem prawno-organizacyjnym jest regulacja dotycząca spraw zatrudnienia w CM. UJ jako jedyna uczelnia wyodrębnia subpodmiot, w którym zatrudnienie odbywa się na odrębnych zasadach aniżeli w pozostałej części uczelni. Według § 214.1 CM UJ jest „nieposiadającym osobowości prawnej pracodawcą w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy”, co stanowi nowatorską formułę prawną podającą w wąt-

pliwość realizację procesu ewaluacji czy sprawozdawania danych do POL-onu. Ani ewaluacja, ani też sprawozdawczość nie są przedmiotem tej analizy, jednak pomijając te kwestie, warto zauważyć, że konsekwencją tego zapisu jest fakt, że (§ 214.1) to „Prorektor ds. Collegium Medicum wprowadza regulamin pracy, regulamin wynagradzania i regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, z zachowaniem uprawnień organizacji”. Taka konstrukcja prawna tworzy w UJ „uczelnię w uczelni”, Statut UJ gwarantuje bowiem CM nie tyle szeroką autonomię, ile w zasadzie organizacyjną odrębność w ramach ustroju uczelni.

Wskazuje na to również § 214.3 Statutu UJ mówiący o tym, że zatrudnienie w Collegium Medicum pracownika uniwersytetu oraz w uniwersytecie pracownika Collegium Medicum nie wymaga zgody rektora. Nie są to jednak dwa odrębne podmioty w rozumieniu ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, wykluczono bowiem stosowanie art. 125 ust. 1 ustawy, przy pewnym ograniczeniu mówiącym o tym, że dodatkowe zatrudnienie nie może przekroczyć połowy wymiaru czasu pracy. Statut zatem dopuszcza zjawisko półtora-eta-towości, a więc dodatkowego zatrudnienia (o ograniczonym wymiarze) w ramach tej samej uczelni, co jest zapewne finansowo korzystnym rozwiązaniem (bardziej korzystnym niż nadgodziny) dla części pracowników zatrudnionych w obu podmiotach.

Organizacyjno-zarządcza odrębność CM oznacza również odrębne zarządzanie mieniem, oddzielne budżetowanie (plan rzeczowo-finansowy), naliczanie i bezpośrednie odprowadzanie wszelkich należności publicznoprawnych w zakresie dotyczącym CM czy oddzielne uregulowania dotyczące zgromadzeń odbywających się na terenie CM.

Podsumowując, należy zauważyć, że status CM UJ jest wyjątkowy w polskim szkolnictwie wyższym, a zastosowane w statucie rozwiązania prawne mogą budzić legislacyjne kontrowersje. Analiza treści Statutu UJ nie powinna pozostawiać wątpliwości, że rozwiązania te zmierzają do stworzenia „uczelni w uczelni”. Taką właśnie rolę w strukturach UJ pełni CM, które ma odrębne władze, administrację, a nawet jest odrębnym pracodawcą dla osób zatrudnionych w CM UJ. Odrębność organizacyjna CM jest manifestowana symbolicznie, ale przede wszystkim widoczna ustrojowo, co na pewno

nie sprzyja spójności uczelni ani też jej sterowności. W kilku miejscach pojawia się niebezpieczeństwo dwuwładzy, niejasności w zakresie służbowej podległości. Prorektor ds. CM pełni faktycznie funkcję rektora CM. To samo tyczy się podniesienia funkcji zastępców kanclerza i kwestora UJ do rangi funkcji kierowniczych i poddanie ich nadzorowi prorektora ds. CM. Formalnie rzecz biorąc, CM jest integralną częścią UJ, lecz zarządczo i organizacyjnie UJ tworzy dwupodmiotową uczelnię. Władza rektorska jest mocno ograniczona w obszarze CM i ma ona bardziej charakter wyłącznie formalnego nadzoru, a w strukturach uczelni funkcjonują dwie odrębne administracje, dwa podmioty mające własne budżety i zatrudniające własnych pracowników.

Status Collegium Medicum w kontekście rozwiązań Ustawy 2.0

Ustawa pozostawiła uczelniom pełną swobodę w zakresie projektowania regulacji ustrojowych, w tym również wpisania CM w strukturę uczelni. Analizowane statuty pokazują bogactwo i różnorodność zastosowanych rozwiązań organizacyjnych. Mimo że we wszystkich uczelniach (poza Uniwersytetem Rzeszowskim) CM ma uprzywilejowany status, to jednak przybiera on bardzo różnorodne formy ustrojowo-organizacyjne. Statuty ukazują wyraźny trend emancypacyjny środowisk medycznych, które na wszystkie sposoby starają się manifestować swoją autonomię. Jest to poniekąd zrozumiałe w UJ i UMK, w obu przypadkach doszło bowiem do połączenia niegdyś odrębnych bytów organizacyjnych, ale podobne zjawiska można już zauważyć również w uczelniach regionalnych. Patrząc na statuty analizowanych uniwersytetów, można wskazać na proces rosnącej autonomii medycyny w uniwersytetach obejmujący: a) utworzenie wydziału i rozpoczęcie kształcenia, b) powstanie CM i powołanie prorektora ds. CM, c) wyodrębnienie CM i usamodzielnienie prorektora ds. CM jako „małego rektora”.

Jest to trend niebezpieczny dla zachowania spójności uczelni i jej sterowności, w dłuższej perspektywie może bowiem prowadzić do tworzenia „uczelni w uczelni”, tak jak w Uniwersytecie Jagiellońskim. Przyjęte rozwiązania odtwarzają historyczne uwarunkowania zawar-

te w poprzednich statutach i we wszystkich przypadkach wzmacniają podmiotową odrębność CM w strukturach uczelni. W tym kontekście jedynym wyjątkiem jest UWM, który wprowadzie również wpisuje się w ten trend, ale warunkuje to przyzwoitą jakością prowadzonych w CM badań naukowych. Badania w dziedzinie nauk medycznych oraz nauk o zdrowiu należą do najbardziej widocznych w globalnej nauce (mają pozytywny wpływ na pozycję uczelni w rankingach), a studia na kierunku lekarskim są najbardziej oblegane w szkolnictwie wyższym i przyciągają najlepszych maturzystów. Z tego powodu uczelnie – zwłaszcza w regionach, w których nie ma akademii medycznych – zabiegały i nadal będą zabiegać o tworzenie kierunków lekarskich, co daje środowiskom medycznym uprzywilejowaną pozycję negocjacyjną w rozmowach z władzami uczelni na temat ich statusu. W tym kontekście nasuwają się dwa pytania: po pierwsze, na ile model organizacyjny zakładający specjalny status jednostek medycznych w uczelni i uprzywilejowaną pozycję tworzącego ją środowiska stanie się jedynym modelem organizacyjnym, który będzie powielany przez kolejne uczelnie; po drugie, w jakim stopniu rozwiązania zastosowane w UJ („uczelnia w uczelni”) będą modelem docelowym, do którego będą zmierzały mniejsze, regionalne uczelnie.

BIBLIOGRAFIA

Opracowania:

- Antonowicz D., *Między siłą globalnych procesów a lokalną tradycją. Polskie szkolnictwo w dobie przemian*, Toruń 2015.
- Antonowicz D., *Rady powiernicze w szkolnictwie wyższym*, „Nauka i Szkolnictwo Wyższe” 2018, nr 1 (51).
- Antonowicz D., Brdulak J., Hulicka M., Jędrzejewski T., Kowalski R., Kulczycki E., Szadkowski K., Szot A., Wolszczak-Derlacz J., Kwiek M., *Reformować? Nie reformować? Szerszy kontekst zmian w szkolnictwie wyższym*, „Nauka” 2016, nr 4.
- Baran K.W., *Komentarz do art. 112*, [w:] K.W. Baran (red.), *Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, WKP 2020 [wersja elektroniczna].
- Behrens R., *Being an Ombudsman in Higher Education*, Wien 2017.
- Bernstein R.J., *The Restructuring of Social and Political Theory*, Philadelphia 1976.
- Bernstein R.J., *Odnowa teorii społecznej i politycznej*, przeł. J. Grzymski, M. Kassner, A. Orzechowski, Wrocław 2015.
- Bitkowska A., *Zarządzanie procesowe we współczesnych organizacjach*, Warszawa 2004.
- Bocheńska A., *Komentarz do art. 113*, [w:] K.W. Baran (red.), *Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, WKP 2020 [wersja elektroniczna].
- Bocheńska A., *Komentarz do art. 116*, [w:] K.W. Baran (red.), *Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, WKP 2020 [wersja elektroniczna].
- Boer H. de, Enders J., Schimank U., *On the Way Towards New Public Management? The Governance of University Systems in England, the Netherlands, Austria, and Germany*, [w:] D. Jansen (ed.), *New Forms of Governance in Research Organizations*, Springer Netherlands, Dordrecht 2007.
- Bojanowski E., Żukowski K. (red.), *Leksykon prawa administracyjnego*, C.H. Beck, Warszawa 2009.
- Brunsson N., Sahlin-Andersson K., *Constructing Organizations: The Example of Public Sector Reform*, „Organization Studies” 2000, vol. 21.

- Brzezicki T., *Ustrój szkolnictwa wyższego w Polsce*, Toruń 2010.
- Brzezicki T., Chludziński B., *Rzecznik akademicki – nowa droga rozwiązywania sporów w szkolnictwie wyższym*, „Administracja (Teoria – Dydaktyka – Praktyka)” 2015, nr 1.
- Chmielecka E., Żurawski A., *Ilość i jakość – ścieżki zapewnienia jakości kształcenia w szkolnictwie wyższym*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Transformacja akademickiego szkolnictwa wyższego w Polsce w okresie 30-lecia 1989–2019*, KRASP, Warszawa 2019.
- Cybulko A., *Konflikt*, [w:] E. Gmurzyńska, R. Morek (red.), *Mediacje. Teoria i praktyka*, Warszawa 2018.
- Czapski M., *Mediacja w sporach akademickich*, [w:] E. Gmurzyńska, R. Morek (red.), *Mediacje. Teoria i praktyka*, Warszawa 2018.
- Donina D., Hasanefendic S., *Higher education institutional governance reforms in the Netherlands, Portugal and Italy: a policy translation perspective addressing homogeneous/heterogeneous dilemma*, „Higher Education Quarterly” 2019, vol. 73.
- Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2019.
- Drabik L., Kubiak-Sokoł A., Sobol E., Wiśniakowska L., *Słownik języka polskiego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
- Dudek D., *Komentarz do art. 60*, [w:] M. Pyter (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, C.H. Beck, Legalis, Warszawa 2012.
- Dudek D., *Komentarz do art. 76*, [w:] M. Pyter (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, C.H. Beck, Legalis, Warszawa 2012.
- Dziedziczak-Fołtyń A., *Strategie uczelniane – antycypacja, translacja czy pseudokonformizacja celów polityki rozwoju szkolnictwa wyższego?*, [w:] J. Dworak, J. Jaworski (red.), *Zarządzanie szkołą wyższą. Dylematy i wyzwania*, „Prace Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku” 2011, nr 14.
- Enders J., *Higher Education, Internationalisation, and the Nation-State: Recent Developments and Challenges to Governance Theory*, „Higher Education” 2004, vol. 47.
- Freeman R.E., Gilbert D.R., Stoner J.A.F., *Kierowanie*, przeł. A. Ehrlich, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2001.
- Giętkowski R., *Odpowiedzialność dyscyplinarna studentów Uniwersytetu Gdańskiego. Procedury. Przepisy. Orzecznictwo*, Gdańsk 2011.
- Gmurzyńska E., *Mediacja w sprawach cywilnych w amerykańskim systemie prawnym. Zastosowanie w Europie i w Polsce*, Warszawa 2007.
- Grajewski P., *Procesowe zarządzanie organizacją*, Warszawa 2012.

- Izdebski H., Zieliński J., *Ustawa o szkolnictwie wyższym. Ustawa o stopniach i tytule naukowym. Komentarz do nowelizacji*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2011.
- Izdebski H., Zieliński J., *Ustawa o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2015.
- Izdebski H., Zieliński J., *Ustawa o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska, LEX, Warszawa 2019.
- Izdebski H., Zieliński J.M., *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2019.
- Jakubiak-Mironczuk J., *Alternatywne a sądowe rozstrzyganie sporów*, Warszawa 2008.
- Jerentowski M., *Nowe regulacje prawa o szkolnictwie wyższym i nauce*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2018, nr 11.
- Jędrzejewski T., *Komentarz do art. 112*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, WKP 2019 [wersja elektroniczna].
- Jędrzejewski T., *Komentarz do art. 116*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, WKP 2019 [wersja elektroniczna].
- Jędrzejewski T., *Komentarz do art. 119*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, WKP 2019 [wersja elektroniczna].
- Jędrzejewski T., *Komentarz do art. 145*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, WKP 2019 [wersja elektroniczna].
- Kaczmarczyk M.R., *Aporia wolności*, Toruń 2019.
- Knosala E., *Zarys teorii decyzji w nauce administracji*, Warszawa 2011.
- Kolczyńska N., *Funkcjonowanie administracji publicznej w koncepcji New Public Management*, [w:] Cz. Szmidt (red.), *Aktualne wyzwania zarządzania i ekonomii*, Warszawa 2013.
- Korybski A., *Alternatywne rozwiązywanie sporów w USA*, Lublin 1993.
- Krücken G., Meier F., *Turning the University into an Organizational Actor*, [w:] G.S. Drori, J.W. Meyer, H. Hwang (eds.), *Globalization and Organization: World Society and Organizational Change*, Oxford University Press 2006.
- Kuczyński T., *Komentarz do art. 119*, [w:] K. Baran (red.), *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska, LEX, Warszawa 2019.
- Kulczycki E., *Punktoza jako strategia w grze parametrycznej w Polsce*, „Nauka i Szkolnictwo Wyższe” 2017, nr 1 (49).

- Kulczycki E., *Procedury ewaluacji jednostek podstawowych i instytucji* (Seria Raportów Centrum Studiów nad Polityką Publiczną UAM, No. 7), Centrum Studiów nad Polityką Publiczną UAM, Poznań 2019.
- Kurczewski J., *Spór i jego rozwiązywanie*, [w:] *Konflikt i przystosowanie. Prace Instytutu Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji Uniwersytetu Warszawskiego*, Warszawa 1979.
- Kwiek M., Antonowicz D., Brdulak J., Hulicka M., Jędrzejewski T., Kowalski R., Kulczycki E., Szadkowski K., Szot A., Wolszczak-Derlacz J., *Projekt założeń do ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym*, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, Poznań 2016.
- Leja K., *Zarządzanie uczelnią. Koncepcje i współczesne wyzwania*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2013.
- Lenard M., Orzeszko P., *Komentarz do art. 84*, [w:] W. Sanetra, M. Wierzbowski (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2013.
- Malinowski P., *Komentarz do art. 84*, [w:] P. Chmielnicki, P. Sec (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, LEX/el. 2017.
- Matczak M., *Kompetencja organu administracji publicznej*, Warszawa 2004.
- Michalska J., *Sporne kwestie strategii rozwoju nauki i szkolnictwa wyższego*, Warszawa 2010.
- Mintzberg H., Ahlstrand B., Lampel J., *Strategy safari: A guided tour through the wilds of strategic management*, The Free Press, New York 1998.
- Moore W.Ch., *Effective Mediation*, Colorado 1989.
- Morawski L., *Proces cywilny a instytucje alternatywne (na przykładzie spraw cywilnych)*, „Państwo i Prawo” 1993, nr 1.
- Mrozowska A., *Komentarz do art. 358*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska, LEX, Warszawa 2019.
- Nolan-Haley J.M., *Alternative Dispute Resolution*, St. Paul, Minn, 2001.
- Nowik P., *Komentarz do art. 118a*, [w:] M. Pyter (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, C.H. Beck, Legalis, Warszawa 2012.
- Oblój K., *Strategia organizacji*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2014.
- O'Brien F.A., Dyson R.G. (eds.), *Supporting strategy: Frameworks, methods and models*, John Wiley & Sons, Chichester 2007.
- Orzeszko P., *Komentarz do art. 60–83*, [w:] W. Sanetra, M. Wierzbowski (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Warszawa 2013.

- Paliwoda-Matiolańska A., *Odpowiedzialność społeczna w procesie zarządzania przedsiębiorstwem*, Warszawa 2014.
- Paśnik J., *Komentarz do art. 60*, [w:] P. Chmielnicki, P. Stec (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, LEX/el. 2017.
- Przewodnik po systemie szkolnictwa wyższego i nauki*, cz. 1, MNiSW, Warszawa 2019.
- Radwan A. (red.), *Plus ratio quam vis consuetudinis. Reforma nauki i akademii w Ustawie 2.0*, Oficyna Allerhanda, Kraków 2017.
- Rumelt R.P., *Dobra strategia, zła strategia: Czym się różnią i jakie to ma znaczenie*, przeł. M. Kowalczyk, M. Piotrowska, MT Biznes, Warszawa 2017.
- Sanetra W., Wierzbowski M. (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2013.
- Sierocka I., *Komentarz do art. 145*, [w:] K.W. Baran (red.), *Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, WKP 2020 [wersja elektroniczna].
- Stieber C., *Variation on a Classical Theme: The Academic Ombudsman in the United States*, The International Ombudsman Institute OCCASIONAL PAPER #38 March 1987.
- Szapiro T., *Studia, studenci i wewnętrzna ocena jakości kształcenia*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Transformacja akademickiego szkolnictwa wyższego w Polsce w okresie 30-lecia 1989–2019*, KRASP, Warszawa 2019.
- Szpor A., *Konflikty w organizacjach – organizacje w konfliktach*, [w:] E. Gmurzyńska, R. Morek (red.), *Mediacje. Teoria i praktyka*, Warszawa 2018.
- Świątkiewicz J., *Rzecznik Praw Obywatelskich w polskim systemie prawnym*, Warszawa 2001.
- Ura E., *Komentarz do art. 305*, [w:] K.W. Baran (red.), *Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, WKP 2020 [wersja elektroniczna].
- Ura E., *Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska 2020.
- Wawak T., *Doskonalenie jakości zarządzania w szkołach wyższych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2019.
- Weick K.E., *Educational Organizations as Loosely Coupled Systems*, „Administrative Science Quarterly” 1976, vol. 21 (1).
- Wnuk-Lipińska E., *Innowacyjność a konserwatyzm. Uczelnie polskie w procesie przemian społecznych*, Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa 1996.

- Wojciechowski P., *Komentarz do art. 278*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, WKP 2019 [wersja elektroniczna].
- Wojciechowski P., *Komentarz do art. 291*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, WKP 2019 [wersja elektroniczna].
- Wojciechowski P., *Komentarz do art. 305*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, WKP 2019 [wersja elektroniczna].
- Wojciechowski P., *Komentarz do art. 310*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, WKP 2019 [wersja elektroniczna].
- Wojciechowski P., *Komentarz do art. 320*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, WKP 2019 [wersja elektroniczna].
- Wojciechowski P., *Komentarz do art. 322*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, WKP 2019 [wersja elektroniczna].
- Wojtczak K., *Zawód i jego prawna reglamentacja*, Poznań 1999.
- Woźnicki J., *Sto lat działalności ustawodawczej w szkolnictwie wyższym w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem okresu trzydziestolecia transformacji*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Transformacja akademickiego szkolnictwa wyższego w Polsce w okresie 30-lecia 1989–2019*, KRASP, Warszawa 2019.
- Woźnicki J. (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2019.
- Woźnicki J., *Komentarz do art. 17*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2019.
- Woźnicki J., *Komentarz do art. 34*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2019.
- Zieliński J.M., *Komentarz do art. 112*, [w:] H. Izdebski, J.M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, WKP 2019 [wersja elektroniczna].
- Zieliński J.M., *Komentarz do art. 116*, [w:] H. Izdebski, J.M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, WKP 2019 [wersja elektroniczna].

- Zieliński J.M., *Komentarz do art. 291*, [w:] H. Izdebski, J.M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, WKP 2020 [wersja elektroniczna].
- Ziemiński Z., *Kompetencja i norma kompetencyjna*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1969, z. 4.
- Zienkiewicz A., *Studium mediacji. Od teorii ku praktyce*, Warszawa 2007.

Akty normatywne:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1040).
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 30).
- Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1330 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. z 2003 r., nr 65, poz. 595).
- Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 2183 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r., nr 84, poz. 455).
- Ustawa z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r., poz. 1669 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r., poz. 1668 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 października 1949 r. w sprawie założenia Akademii Lekarskich w Warszawie, Krakowie, Poznaniu, Lublinie, Łodzi i Wrocławiu (Dz.U. z 1949 r., nr 58, poz. 450).
- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 25 września 2018 r. w sprawie szczegółowego trybu prowadzenia mediacji, postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w sprawach odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich, a także sposobu wykonywania kar dyscyplinarnych i ich zatarcia (Dz.U. z 2018 r., poz. 1843).
- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 27 września 2018 r. w sprawie studiów (Dz.U. z 2018 r., poz. 1861 z późn. zm.).

Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 28 września 2018 r. w sprawie szczegółowego trybu postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego w sprawach studentów, a także sposobu wykonywania kar dyscyplinarnych i ich zatarcia (Dz.U. z 2018 r., poz. 1882).

Źródła internetowe:

Antonowicz D., Kosowski J., Koziółek R., Machnikowska A., Miłosz M., Pietrzykowski T., Szot A., *Statut 2.0. Koncepcja porządku ustrojowego uczelni akademickiej*, <http://statut20.umk.pl/wp-content/uploads/2019/01/Statut.pdf>.

Conway M., *Canadian and US Academic Ombuds: What Are We Doing and Why Are We Doing It?*, „The Journal of the California Caucus of College and University Ombuds” (2013), <http://journal.calcaucus.com/canadianus.html>.

Czarnecki K., *Nowe zarządzanie publiczne a reforma szkolnictwa wyższego w Polsce*, „Praktyka Teoretyczna” 2013, nr 1 (7), s. 85–106, http://www.praktykateoretyczna.pl/PT_nr7_2013_NOU/08.Czarnecki.pdf.

Izdebski H., Świergiel A., Chmielnicki P., Ruszkowski P., Misiąg W., Kiebała A., Zieliński J., *Propozycja założeń do ustawy regulującej system szkolnictwa wyższego*, https://www.archiwum.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2017_02/c17dd3c7cfe8f502018f283981568f1b.pdf.

Mahoney J., *Path Dependence in Historical Sociology*, „Theory and Society” 2000, <https://doi.org/10.1023/A:1007113830879>.

Uzasadnienie rządowego projektu ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce – załącznik druku sejmowego nr 2446, <http://www.sejm.gov.pl/sejm8.nsf/druk.xsp?nr=2446>.

<https://konstytucjadlanauki.gov.pl>.

WYKAZ ANALIZOWANYCH STATUTÓW UCZELNI PUBLICZNYCH

Statut Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie (uchwała Senatu z dnia 26 czerwca 2019 r.).

Statut Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego (uchwała Senatu z dnia 3 czerwca 2019 r.).

Statut Politechniki Gdańskiej (uchwała Senatu z dnia 29 kwietnia 2019 r.).

Statut Politechniki Śląskiej (uchwała Senatu z dnia 3 czerwca 2019 r.).

Statut Politechniki Warszawskiej (uchwała Senatu z dnia 26 czerwca 2019 r.).

Statut Uniwersytetu Gdańskiego (uchwała Senatu z dnia 13 czerwca 2019 r.).

Statut Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu (uchwała Senatu z dnia 17 kwietnia 2019 r.).

Statut Uniwersytetu Jagiellońskiego (uchwała Senatu z dnia 29 maja 2019 r.).

Statut Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach (uchwała Senatu z dnia 27 czerwca 2019 r.).

Statut Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie (uchwała Senatu z dnia 27 czerwca 2019 r.).

Statut Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy (uchwała Senatu z dnia 25 kwietnia 2019 r.).

Statut Uniwersytetu Łódzkiego (uchwała Senatu z dnia 27 maja 2019 r.).

Statut Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie (uchwała Senatu z dnia 29 maja 2019 r.).

Statut Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu (uchwała Senatu z dnia 16 kwietnia 2019 r.).

Statut Uniwersytetu Opolskiego (uchwała Senatu z dnia 9 maja 2019 r.).

Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego (uchwała Senatu z dnia 4 kwietnia 2019 r.).

Statut Uniwersytetu Szczecińskiego (uchwała Senatu z dnia 30 maja 2019 r.).

Statut Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach (uchwała Senatu z dnia 28 maja 2019 r.).

Statut Uniwersytetu w Białymstoku (uchwała Senatu z dnia 26 czerwca 2019 r.).

Statut Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie (uchwała Senatu z dnia 21 maja 2019 r.).

Statut Uniwersytetu Warszawskiego (uchwała Senatu z dnia 26 czerwca 2019 r.).

Statut Uniwersytetu Wrocławskiego (uchwała Senatu z dnia 29 maja 2019 r.).

Statut Uniwersytetu Zielonogórskiego (uchwała Senatu z dnia 25 września 2019 r.).

Reformowanie ustroju uczelni jest procesem złożonym, trudnym i rozciągniętym w czasie, a nadto zmian w ustroju uczelni nie można dokonywać wyłącznie za pomocą narzędzi legislacyjnych. Uchwalona w 2018 roku Ustawa 2.0 określiła jedynie ramy prawne z uwzględnieniem podstawowych części składowych ustroju, bez których uczelnie nie mogą prawidłowo funkcjonować, jednocześnie zachęcając je do zbudowania nowej legitymizacji ich poszerzonej własnej autonomii. Integralnym elementem nowego porządku miały się stać, wypracowane samodzielnie, zasady ustrojowe uczelni, a przynajmniej znaczna ich część, ponieważ ustawodawca pozostawił w tych sprawach dużą swobodę. Niniejsza monografia stanowi krytyczne studium statutów uczelni akademickich, a dokładniej przyjętych rozwiązań organizacyjnych i prawnych, które wspólnoty uczelni wprowadziły do statutów. Skoro Ustawa 2.0 miała być symbolicznym nowym otwarciem, warto poszukać odpowiedzi na pytanie o zakres i sposoby wykorzystania przez uniwersytety ich autonomii organizacyjnej.



Dołącz do nas!



Lubie to!

www.wydawnictwoumk.pl

ISSN 978-83-251-4381-9

