

DYSKUSJE, POLEMIKI, INFORMACJE

Krzysztof **Leja**, Andrzej **Szuwarzyński** Wykorzystanie kwalifikacji nauczycieli akademickich – na przykładzie wybranej uczelni technicznej

Autorzy zwracają uwagę na fakt, że gwałtowny wzrost liczby studentów powoduje konieczność zwrócenia szczególnej uwagi na wykorzystanie kwalifikacji nauczycieli akademickich. Analizując obciążenia dydaktyczne nauczycieli akademickich, (głównie profesorów i doktorów habilitowanych) wybranej uczelni, wskazano na możliwość ich optymalizacji. Ze względu na to, że środki budżetowe przeznaczone na działalność dydaktyczną stanowią około trzech czwartych ogółu wydatków publicznych na szkolnictwo wyższe, a fundusz płac stanowi około 70% ogółu kosztów szkół wyższych, doskonalenie wykorzystania kwalifikacji nauczycieli akademickich może mieć istotne znaczenie finansowe

Wprowadzenie

W latach 1990–2001 w polskim szkolnictwie wyższym można było zaobserwować dwa zjawiska. Po pierwsze – zwiększającą się z roku na rok liczbę studentów. Po drugie – w przybliżeniu stałą liczbę uzyskiwanych tytułów naukowych (w latach 1990–1995 tytuł profesora otrzymało 3016 osób, w latach 1996–2001 – 3326) oraz stopni naukowych doktora habilitowanego (w latach 1990–1995 otrzymało je 4896 osób, a w latach 1996–2001 – 4748) (por. Dąbrowa-Szeffler 2001; *Szkoły wyższe...* 2001; 2002).

Ocenie systemu awansowania nauczycieli akademickich w opinii pracowników uczelni, głównie asystentów i adiunktów, poświęcone były m.in. badania Mirosławy Jastrzęb-Mrozickiej i Miłowita Kunińskiego (1995, s. 135–157). Wyniki tych badań pozytywnie weryfikowały hipotezę o wpływie pozycji zajmowanej w hierarchii akademickiej na ocenę systemu awansowania.

Małgorzata Dąbrowa-Szeffler (2001, s. 138) zauważa, że uzyskanie stopnia lub tytułu naukowego jest tożsame z podniesieniem kwalifikacji, gdyż w zawodzie nauczyciela akademickiego poziom kwalifikacji oceniany jest na podstawie posiadanego stopnia i tytułu naukowego, mimo że te kwalifikacje formalne często nie odzwierciedlają poziomu meryto-

rycznego, który z kolei decyduje o jakości działalności badawczej i dydaktycznej nauczyciela. Autorka postuluje, by polityka naukowa państwa przeciwdziałała pogarszaniu się strukturze wiekowej kadry oraz jakości potencjału kadrowego, mierzonego kwalifikacjami formalnymi.

Wnioski te są zbieżne z wymaganiami określonymi w rozporządzeniach Ministra Edukacji Narodowej z 2001 r.¹, tj. przed rozpoczęciem działalności Państwowej Komisji Akredytacyjnej, w których określono maksymalną relację (uzależnioną od rodzajów studiów) między liczbą samodzielnych pracowników naukowo-dydaktycznych i liczbą studentów². Jak pisze Tadeusz Popłonkowski (2001, s. 27), ustalając te proporcje, brano pod uwagę konieczność zapewnienia odpowiedniej jakości kształcenia, ale także aktualną sytuację w szkołach wyższych.

W ostatnich kilku latach problematyce oceny jakości studiów na poziomie wyższym poświęcono liczne opracowania (por. np. Wnuk-Lipińska 1993; Jabłecka 1995; Wójcicka, red. 1997; Wójcicka, Urbanikowa, red. 2001), zorganizowano też wiele konferencji naukowych (por. np. Dietl, Sapijaszka, red. 2001; 2002). Po kilku latach dyskusji utworzono Państwową Komisję Akredytacyjną, która rozpoczęła działalność 1 stycznia 2002 r. Na końcowe wnioski dotyczące oceny jakości kształcenia w szkołach wyższych trzeba będzie czekać do zakończenia prac Komisji. Może jednak na obecnym etapie warto zasygnalizować pewne szczegółowe (co nie znaczy nieistotne) problemy związane z polityką kadrową, które mogą wywierać istotny wpływ na jakość kształcenia.

Dostrzegając brak opracowań poświęconych analizie wykorzystania potencjału kadrowego w szkołach wyższych, z punktu widzenia struktury prowadzonych zajęć dydaktycznych, w niniejszym tekście podejmujemy próbę sformułowania diagnozy stopnia wykorzystania kwalifikacji samodzielnych nauczycieli akademickich na przykładzie wybranej uczelni technicznej.

Warto zwrócić uwagę na specyfikę uczelni technicznych, odróżniającą je od innych typów szkół wyższych. W programach studiów na tych uczelniach znajduje się wiele zajęć projektowych i laboratoryjnych, prowadzonych w niewielkich, kilku- lub kilkunastoosobowych grupach. Umiejętność praktycznego rozwiązywania problemów wymaga, po pierwsze, poznania ich struktury (na co pozwalają zajęcia laboratoryjne) oraz metodyki ich opracowania (co gwarantują zajęcia projektowe). Zajęcia te, których celem jest rozwijanie u studentów umiejętności samodzielnego rozwiązywania problemów, są na ogół prowadzone przez adiunktów, wykładowców, asystentów lub doktorantów. Zajęcia laboratoryjne i projektowe są cennym uzupełnieniem wykładów, prowadzonych głównie przez samodzielnych nauczycieli akademickich oraz adiunktów.

W dalszej części opracowania przeanalizujemy obciążenia dydaktyczne profesorów i doktorów habilitowanych wybranej uczelni. Wychodzimy bowiem z założenia, że właściwe wykorzystanie kwalifikacji tej grupy nauczycieli akademickich jest tym ważniej-

¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 20 czerwca 2001 r. w sprawie warunków, jakim powinna odpowiadać uczelnia, aby utworzyć i prowadzić kierunek studiów oraz nazw kierunków studiów, DzU 2001, nr 71, poz. 736; Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 10 lipca 2001 r. w sprawie warunków, jakim powinna odpowiadać uczelnia zawodowa, aby utworzyć i prowadzić kierunek lub specjalność zawodową, DzU 2001, nr 78, poz. 834.

² Relacja ta jest najniższa dla kierunków studiów artystycznych (1:20), najwyższa – dla kierunków studiów ekonomicznych i prawnych (1:180).



sze, iż umasowienie kształcenia doprowadziło do sytuacji, że w 2001 r. na jednego samodzielnego nauczyciela akademickiego przypadało ok. 90 studentów, podczas gdy w 1990 r. wskaźnik ten był trzykrotnie niższy. Jako uzupełnienie przedstawimy podobną analizę obciążeń w grupie adiunktów, którzy w dużym stopniu przejmują ciężar prowadzenia zajęć wykładowych. Szczególną uwagę zwrócimy na zajęcia wykładowe, jako podstawową formę przekazu wiedzy, właściwą dla szkoły wyższej.

Przedstawiona analiza może stać się punktem wyjściowym do wprowadzenia działań mających na celu optymalizację wykorzystania kadry. Jest to konieczne zarówno ze względów merytorycznych (zapewnienie właściwej jakości procesu kształcenia), jak i finansowych (koszt jednej godziny zajęć prowadzonych przez samodzielnego pracownika jest ponaddwukrotnie wyższy niż adiunkta). Środki z budżetu państwa przeznaczone na statystycznego studenta w najbliższych latach najprawdopodobniej nie będą wzrastały, a kształcenie odpłatne w szkołach wyższych, które na ogół stanowi główne źródło pozyskiwania środków pozabudżetowych, jest ograniczone do poziomu zrównującego liczbę studentów na studiach zaocznych, wieczorowych i eksternistycznych z liczbą studentów na studiach dziennych.

Uwarunkowania formalne

Jednym z najistotniejszych czynników wpływających na jakość przebiegu procesu kształcenia w uczelni akademickiej jest jakość kadry. Przyjmujemy, że miarą tej jakości jest poziom kwalifikacji nauczycieli akademickich, tj. posiadany stopień lub tytuł naukowy. Jak wskazaliśmy wcześniej, w zapewnianiu jakości kształcenia wyjątkową rolę przypisano samodzielnym pracownikom nauki, co znalazło odzwierciedlenie w ustaleniach formalnych Państwowej Komisji Akredytacyjnej, wynikających z aktów normatywnych. Na przykład warunkiem koniecznym uruchomienia kierunku studiów jest zatrudnianie ośmiu samodzielných pracowników nauki, w tym pięciu reprezentujących dziedzinę zgodną z prowadzonym kierunkiem. Zwraca się przy tym uwagę na konieczność zatrudnienia tych nauczycieli akademickich na podstawie mianowania, co daje gwarancję, że jest to ich pierwsze miejsce pracy. W przypadku niektórych kierunków, prowadzonych masowo w szkołach prywatnych, uwaga ta ma bardzo istotne znaczenie. Kolejnym wymaganiem jest nieprzekraczalna liczba studentów przypadających na jednego samodzielnego pracownika nauki. Ten wskaźnik decyduje w praktyce o liczbie studentów kształconych w ramach kierunku studiów. Państwowa Komisja Akredytacyjna sformułowała również szczegółowe wymagania dotyczące kadry. Pierwszym jest wykazanie związku prowadzonej działalności naukowej z procesem dydaktycznym, co gwarantuje studentom dostęp do najnowszych osiągnięć naukowych w danej dziedzinie. Drugim jest wymóg zamieszczenia w arkuszu samooceny kierunku studiów następujących danych dotyczących nauczycieli akademickich: reprezentowana specjalność, wykładany przedmiot, liczba planowanych i zrealizowanych godzin dydaktycznych. W tym ostatnim wymaganiu tkwi bardzo istotny czynnik projakościowy. Bez względu na to, czy wykład jest prowadzony przez profesora, czy też przez wykładowcę-magistra, musi on dotyczyć tematyki, w której ta osoba się specjalizuje (w zakresie zarówno rozwoju teorii, jak i praktycznych zastosowań). Powstaje tu podstawowe pytanie: jeżeli wymagania formalne stawiane kierunkowi studiów w zakresie liczby samodzielných pracowników nauki są spełnione, w jaki sposób ci nauczyciele akademicy uczestniczą w realizacji procesu dydaktycznego?

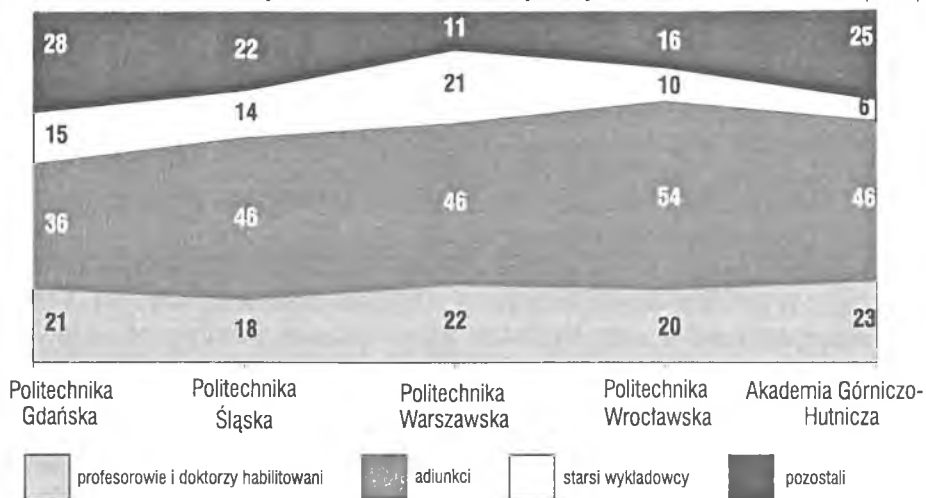


Profesor czy magister – aspekt nie tylko merytoryczny

Ważnym aspektem doskonalenia procesu kształcenia, który w dobie gospodarki rynkowej nie może być pominięty, jest racjonalizacja wykorzystania środków finansowych przeznaczonych na działalność dydaktyczną. Warto podkreślić, że trzy czwarte ogółu środków z budżetu państwa przeznaczanych na szkolnictwo wyższe dotyczy dydaktyki (por. *Szkoły wyższe...* 2002). W ostatnich dwóch latach dotację tę dzielono między uczelnie na podstawie ich udziału w dotacji z roku poprzedniego. Wcześniej obowiązujący algorytm podziału, do którego zgłaszano wiele zastrzeżeń, uwzględniał m.in. udział wysoko kwalifikowanej kadry. W ten sposób algorytm ten stanowił pewnego rodzaju czynnik motywujący do rozwoju. Obecnie uczelnie, w której dzięki rozwojowi naukowemu kadry – co oznacza również zwiększenie liczby samodzielnych pracowników nauki – wzrosła jakość kształcenia, odczuje to boleśnie, gdyż dotacja pozostanie na nie zmienionym poziomie, a koszty osobowego funduszu płac wzrosną.

Rysunek 1

Struktura zatrudnienia nauczycieli akademickich w wybranych uczelniach w 2000 r. (w %)



Źródło: *Sprawozdanie z działalności Politechniki Gdańskiej za rok 2000*, s. 23; *Sprawozdanie rektora z działalności Politechniki Warszawskiej w okresie 1 września 2000 – 31 sierpnia 2001*, s. 27; *Sprawozdanie z działalności Politechniki Wrocławskiej w roku 2000*, s. 10; *Sprawozdanie władz uczelni (Akademii Górniczo-Hutniczej) z działalności w roku akademickim 2000/2001*, s. 50–51; *Sprawozdanie rektora za rok 2000 z działalności Politechniki Śląskiej*, s. V–33.

Istotną rolę w ocenie jakości kształcenia odgrywa analiza struktury zatrudnienia nauczycieli akademickich. Jak widać na przykładzie kilku uczelni technicznych, struktura ta bardzo zróżnicowana (rysunek 1). Owo zróżnicowanie decyduje zarówno o jakości, jak kosztach kształcenia. Problem w tym, że struktura zatrudnienia w żadnej uczelni nie eni się z roku na rok, podobnie jak nie należy się spodziewać zwiększenia wysokości akcji. W tej sytuacji wyjątkowego znaczenia nabiera racjonalizacja wykorzystania kadry aktywnej. Trzeba tu brać pod uwagę zarówno kryteria jakościowe, jak i finansowe. Ięcie jakichkolwiek działań wymaga jednak dokonania oceny istniejącej sytuacji. Jak wspomniano wcześniej, podstawowe warunki umożliwiające prowadzenie kierunków odnoszą się do samodzielnych pracowników nauki. Ich liczba musi być zgod-



na z wymaganiami formalnymi, ponieważ inna sytuacja nie jest dopuszczalna, co bezpośrednio wynika z przedstawionych wcześniej regulacji prawnych. Można postawić pytanie, czy przy spełnieniu wymogów formalnych, wynikających z regulacji prawnych, wiedza i doświadczenie samodzielnych pracowników nauki w kształtowaniu poziomu jakości procesu dydaktycznego są optymalnie wykorzystywane? Podstawową rolę profesorów i doktorów habilitowanych w procesie dydaktycznym jest prowadzenie wykładów. Czy rzeczywiście aktywność dydaktyczna przejawia się w tym obszarze?

Nie należy również zapominać, że do najważniejszych obowiązków samodzielnych pracowników nauki, poza wykładami, należy promotorstwo prac dyplomowych. Praca dyplomowa to dla studenta zamknięcie całego, trwającego kilka lat procesu kształcenia. Nie jest obojętne, z punktu widzenia jakości procesu kształcenia, a także z punktu widzenia pracodawców, przyjmujących naszych absolwentów, kto jest promotorem pracy dyplomowej. Nie jest również obojętne, jaka jest proporcja między obciążeniami wynikającymi z prowadzenia wykładów i prac dyplomowych. Wykład zapewnia dużej liczbie studentów kontakt z profesorem, seminarium i prace dyplomowe ograniczają możliwości tego kontaktu do pojedynczych osób.

Diagnoza

Reasumując można stwierdzić, że podstawowe znaczenie dla kreowania systemu jakości kształcenia w każdej jednostce dydaktycznej ma określenie roli samodzielnych pracowników nauki. W dużej mierze jest to zadanie komisji programowych oraz rad wydziałów, do których należą ostateczne decyzje. Jednak sugestie prowadzące do ewentualnych zmian muszą być poprzedzone postawieniem diagnozy.

Wyniki badań przedstawione w dalszej części artykułu dotyczą realizacji procesu dydaktycznego w wybranej uczelni technicznej w roku akademickim 2000/2001. Celem tych analiz jest przedstawienie pewnych zjawisk, które najprawdopodobniej można zaobserwować również w innych uczelniach. Wnioski, które zostaną sformułowane po przedstawieniu wyników, mogą być pomocne przy określeniu metodyki badań, natomiast w żadnym razie nie stanowią podstawy do uogólnień. Przedstawione na rysunku 2 wyniki badań dotyczą struktury zajęć, czyli proporcji między ich poszczególnymi formami: wykładami, ćwiczeniami, zajęciami laboratoryjnymi, zajęciami projektowymi, seminariami i innymi. Dotyczą one całej uczelni i godzin realizowanych przez wszystkich nauczycieli.

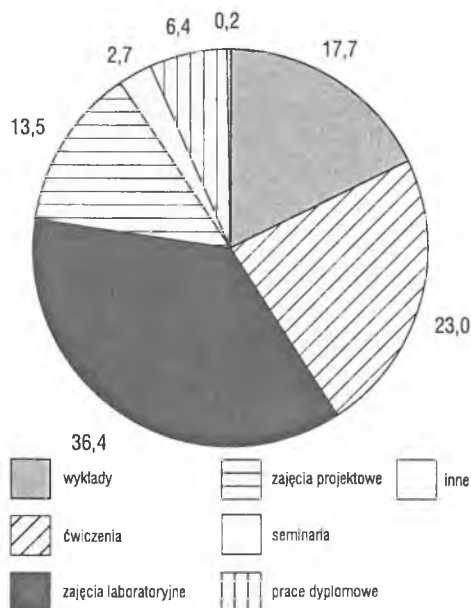
W analizowanym roku akademickim łączne obciążenia w uczelni wynosiły ok. 413 tys. godzin dydaktycznych. Uwzględniono tu również godziny rozliczane w pensum w związku z prowadzeniem prac dyplomowych. W strukturze zajęć dla całej uczelni przeważają aktywne formy prowadzenia zajęć. Wykłady stanowią zaledwie 17,7% wszystkich obciążeń nauczycieli, natomiast zajęcia laboratoryjne i projektowe łącznie stanowią połowę wszystkich zajęć.

Trzeba dodać, że aktywne formy kształcenia, uzasadnione z punktu widzenia jakości procesu kształcenia (zwłaszcza w uczelni technicznej), należą do najbardziej kosztownych. Koszt tych zajęć w dużej mierze jest uzależniony od przyjętych w poszczególnych jednostkach dydaktycznych metod ich organizacji. Na wielu wydziałach zajęcia laboratoryjne są prowadzone przez doktorantów, dlatego koszt tych zajęć jest marginalny, gdyż każdy uczestnik studium doktoranckiego jest zobowiązany do realizacji określonej liczby godzin dydaktycznych. Jednak w wielu przypadkach zajęcia laboratoryjne prowadzą inni nauczyciele, w tym również samodzielni pracownicy nauki, co zilustrowano na rysunku 3.



Rysunek 2

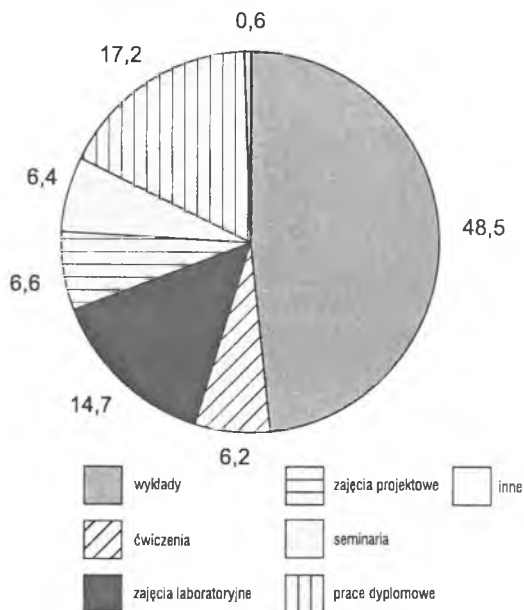
Struktura zajęć na uczelni – obciążenia nauczycieli akademickich (w %)



Źródło: dokumenty sprawozdawcze uczelni

Rysunek 3

Struktura obciążeń pracowników samodzielnych (w %)



Źródło: jak do rysunku 2.

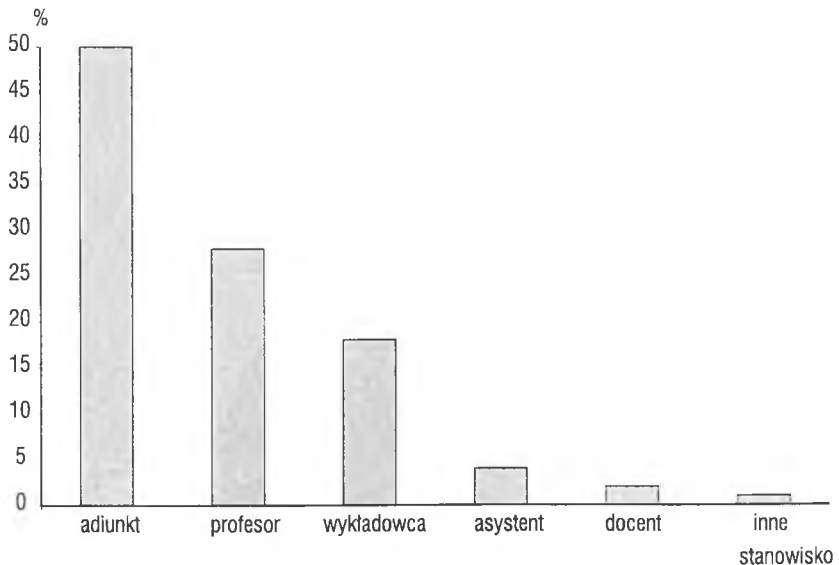


Niemal 15% obciążeń w tej grupie nauczycieli akademickich stanowią zajęcia laboratoryjne, które mogą prowadzić doktoranci, a nawet studenci ostatnich lat studiów. Podobnie wygląda sytuacja w przypadku zajęć projektowych, które w tej grupie nauczycieli akademickich stanowią ok. 7% wszystkich obciążeń.

Z danych przedstawionych na rysunku 3 wynika, że samodzielni pracownicy nauki ok. 30% swoich obowiązkowych obciążeń realizują w innych formach niż te, które mogą być uznane za przynależne zajmowanemu przez nich stanowisku, tj. wykładów, seminariów i prac dyplomowych. W skali uczelni rocznie prowadzonych jest ok. 73 tys. godzin wykładów, z czego samodzielni pracownicy prowadzą nieco mniej niż 20 tys. godzin. Możliwość kadry profesorów i doktorów habilitowanych, po odjęciu obciążenia wynikającego z prowadzenia prac dyplomowych, wynosi ok. 31 tys. godzin. Można zadać pytanie, czy angażowanie najwyższej wykwalifikowanej kadry do prowadzenia pozostałych 11 tys. godzin wykazywanych w sprawozdaniach jako laboratoria, projekty i ćwiczenia jest optymalnym rozwiązaniem. Należy na ten problem spojrzeć zarówno od najważniejszej strony, dbałości o jak najwyższą jakość procesu kształcenia, jak i z perspektywy kosztów, których uzasadnienie jest w takich przypadkach wątpliwe.

Rysunek 4

Udział poszczególnych grup nauczycieli akademickich w zajęciach wykładowych



Źródło: jak do rysunku 2.

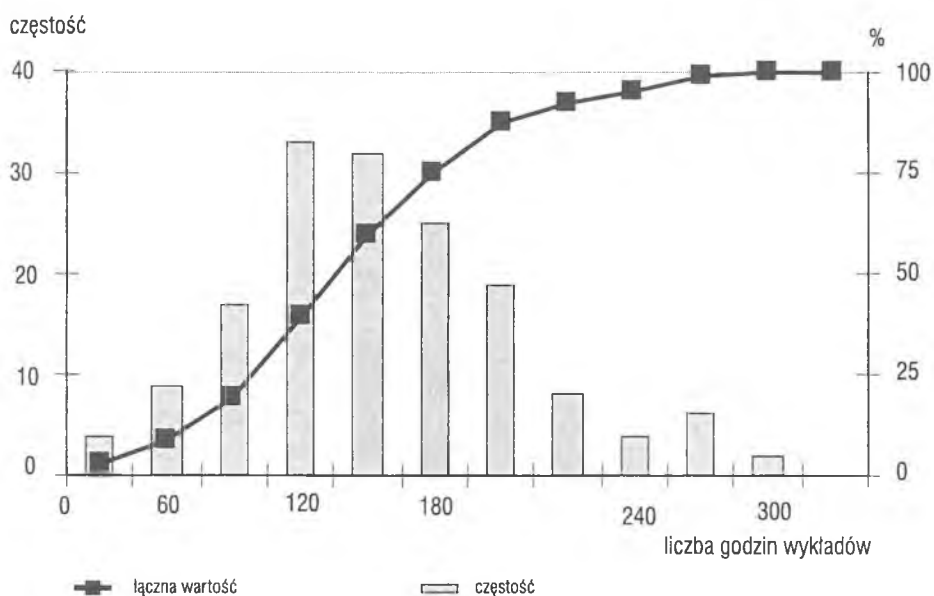
Połowę wykładów, czyli ok. 36,5 tys godzin, prowadzą adiunkci. Udział samodzielnych pracowników wynosi ok. 27%, wykładowców i starszych wykładowców nie przekracza 19%, docentów wynosi 2%. Aż 3,2% wykładów prowadzą asystenci oraz 0,7% doktoranci i pracownicy techniczni (rysunek 4). Tak więc blisko 3 tys. godzin wykładów prowadzą pracownicy, którzy nie są do tego uprawnieni. Wprawdzie z punktu widzenia kosztów jest to rozwiązanie korzystne, gdyż koszt jednej godziny profesora jest około trzykrotnie wyższy niż asystenta, lecz czy takie rozwiązanie jest korzystne z punktu widzenia zapewnienia jakości?

W wyniku analizy danych przedstawionych na rysunkach 3 i 4 nasuwa się wniosek, że wspomniana wcześniej konieczność wykazywania odpowiedniej liczby pracowników samodzielnych reprezentujących dany kierunek studiów – co jest wymogiem akredytacji – powinna być uzupełniona o szczegółową analizę ich obciążeń dydaktycznych (a nie tylko obciążeń sumarycznych). Przedstawione niżej wyniki analizy dotyczą samodzielnych pracowników nauki zatrudnionych na pełnym etacie. W przypadku stanowiska profesora roczne pensum wynosi 180 godzin, w przypadku adiunkta lub docenta – 210 godzin.

Rysunek 5 przedstawia rozkład liczby samodzielnych pracowników nauki, realizujących zajęcia wykładowe, w przedziałach co 30 godzin.

Rysunek 5

Liczba godzin wykładowych realizowanych przez samodzielnych pracowników nauki



Źródło: jak do rysunku 2.

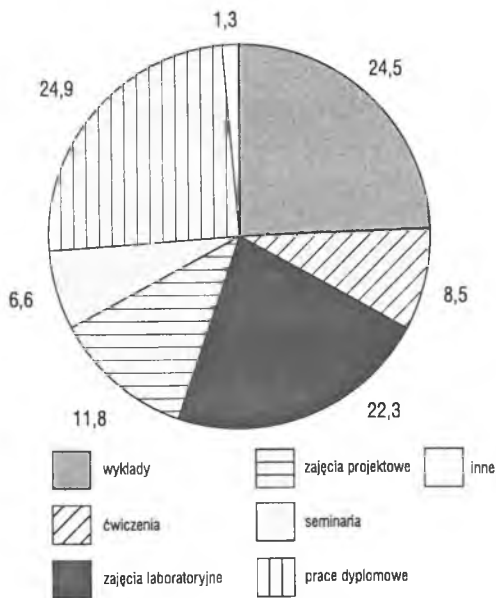
W badanej grupie 4 osoby nie prowadzą wykładów w ogóle, a 12 osób prowadzi 0–300 godzin wykładów w roku. Około 40% osób prowadzi wykłady w wymiarze poniżej 90 godzin. Średnia liczba godzin wykładowych wśród samodzielnych pracowników zelni wynosi 112.

Na rysunku 6 zilustrowano strukturę obciążeń dydaktycznych osób prowadzących mniej niż 90 godzin wykładów. Mają one 19-procentowy udział w zajęciach wykładowych, natomiast aż 37-procentowy udział we wszystkich formach zajęć realizowanych przez tę grupę nauczycieli. Trzy czwarte rozliczanych godzin tej grupy to formy inne niż wykłady. Około 25% stanowią obciążenia wynikające z prowadzenia prac dyplomowych, to jest 7,7 punktu procentowego powyżej średniej. Zajęcia laboratoryjne i projektowe stanowią natomiast ponad jedną trzecią wszystkich obciążeń, tj. o blisko 13 punktów procentowych wyżej średniej (por. rysunek 3).



Rysunek 6

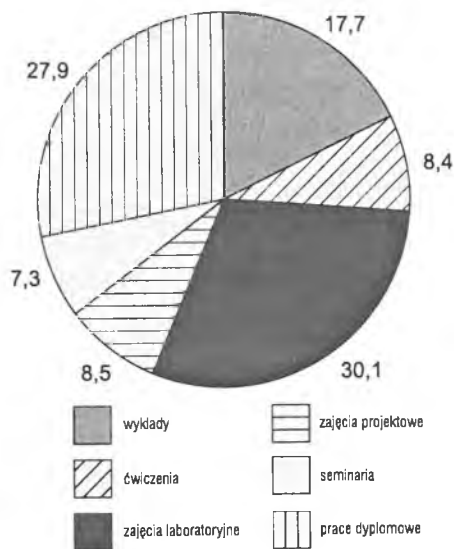
Struktura obciążeń wybranej grupy profesorów i doktorów habilitowanych realizujących poniżej 90 godzin wykładów (w %)



Źródło: jak do rysunku 2.

Rysunek 7

Struktura obciążeń profesorów i doktorów habilitowanych realizujących powyżej 180 godzin zajęć dydaktycznych (w %)



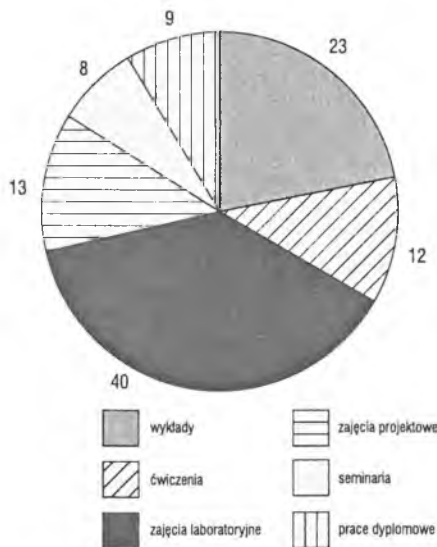
Źródło: jak do rysunku 2.



Kolejna grupa, która jest przedmiotem badania, to nauczyciele prowadzący mniej niż 90 godzin wykładów rocznie, którzy zrealizowali w sumie więcej niż 180 godzin dydaktycznych, tj. więcej niż określa pensum profesorskie (rysunek 7). Stanowią oni 40% poprzednio analizowanej grupy. Zajęcia projektowe i laboratoryjne prowadzone przez tę grupę samodzielnych pracowników nauki stanowią blisko 39% ogółu godzin przez nich prowadzonych. Jest to prawie dwukrotnie więcej niż średnia (por. rysunek 3). W przypadku dyplomów odpowiedni udział procentowy jest o ponad 10 punktów procentowych wyższy od średniej.

Z punktu widzenia oceny jakości procesu kształcenia należałoby przyrzeć się strukturze obciążeń innych grup nauczycieli akademickich. W niniejszym opracowaniu wybrano adiunktów z tego powodu, że realizują blisko połowę wszystkich wykładów prowadzonych na uczelni (rysunek 4). Strukturę obciążeń tej grupy nauczycieli akademickich przedstawiono na rysunku 8.

Rysunek 8
Struktura obciążeń w grupie adiunktów (w %)



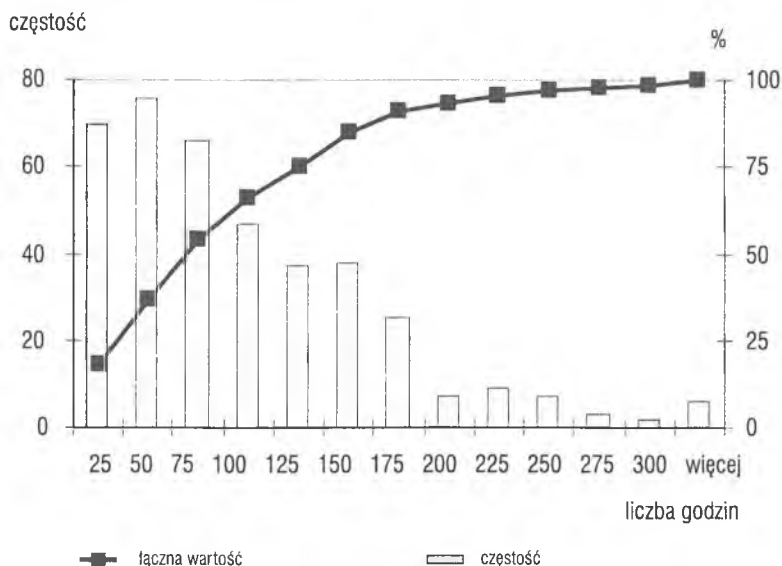
Źródło: jak do rysunku 2.

Porównując strukturę obciążeń adiunktów i samodzielnych pracowników, nauki można stwierdzić, że udział wykładów w grupie adiunktów jest ponaddwukrotnie mniejszy. Biorąc jednak pod uwagę bezwzględne liczby godzin, adiunkci prowadzą blisko połowę (49,6%) wszystkich wykładów na uczelni, a samodzielni pracownicy ok. 27%. Istotny jest przy tym fakt, że stosunek liczby pracowników samodzielnych do liczby adiunktów na badanej uczelni ma się tak jak 1:2.

Pensum roczne adiunkta wynosi 210 godzin. Zaprezentowane niżej wyniki dotyczą liczby godzin wykładowych realizowanych w tej grupie nauczycieli. Rysunek 9 przedstawia układ liczby adiunktów realizujących zajęcia wykładowe, w przedziałach co 25 godzin. Liczba badanej grupy aż 34 osoby prowadzą rocznie ponad 200 godzin zajęć wykłado-

wych. Około 54% prowadzi wykłady w wymiarze poniżej 75 godzin. Histogram wskazuje, że zdarzają się przypadki, gdy liczba prowadzonych wykładów przez adiunkta znacznie przewyższa jego pensum.

Rysunek 9
Liczba godzin wykładowych realizowanych przez adiunktów



Źródło: jak do rysunku 2.

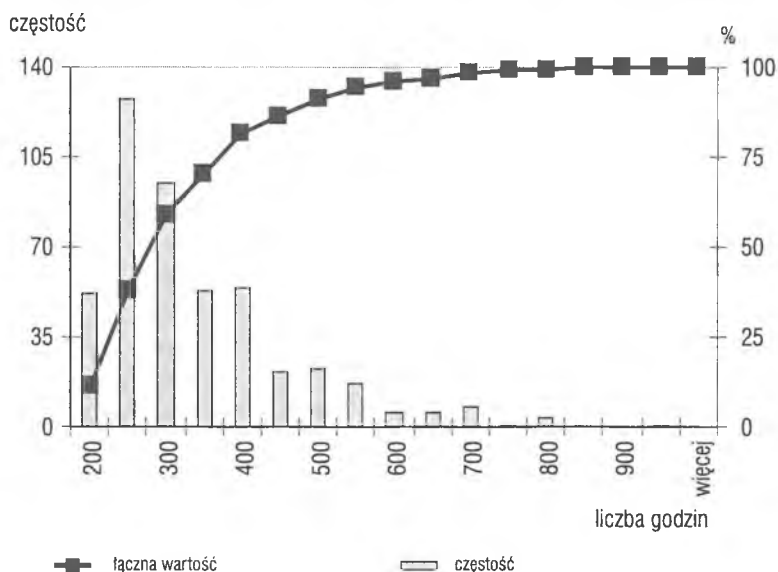
Uzupełnieniem tych informacji jest histogram prezentujący ogólną liczbę godzin prowadzonych przez adiunktów (rysunek 10). Okazuje się, że około połowy adiunktów w ciągu roku prowadzi zajęcia w wymiarze co najmniej dwukrotnie przewyższającym pensum. Analizując te dane, warto pamiętać, że do obowiązków adiunkta należy również prowadzenie prac naukowo-badawczych i *de facto* głównie z jej efektów jest rozliczany. Nadmierne obciążenia dydaktyczne utrudniają, a czasami wręcz uniemożliwiają rozwój naukowy pracowników. Spośród analizowanych 470 osób jedynie 95 nie ma nadgodzin. Część tych nauczycieli pracuje w niepełnym wymiarze godzinowym. Aż 290 osób realizuje łącznie ponad 300 godzin zajęć w roku, a 88 – powyżej 400.

Przedstawione wyniki identyfikują dwa problemy wpływające na jakość procesu dydaktycznego. Pierwszy to pewna liczba samodzielnych pracowników, którzy w znikomym, w stosunku do pensum, wymiarze prowadzą zajęcia wykładowe, skupiając się na zajęciach laboratoryjnych i projektowych. Oprócz wpływu na jakość, trzeba podkreślić, że są to najkosztowniejsze zajęcia prowadzone na uczelni. Inny rodzaj obciążeń samodzielnych pracowników, mogący budzić wątpliwości, na szczęście nie występujący masowo, to duża liczba prac dyplomowych prowadzonych przez jednego promotora. Drugi problem to przeciążeni adiunkci, prowadzący często ponad 200 godzin wykładów rocznie. Należy się zastanowić nad zasadnością tak dużych obciążeń w kontekście jakości prowadzonych zajęć. Realizacja zajęć w wymiarze dwóch lub więcej etatów musi

wywierać wpływ na jakość kształcenia, zważywszy, że często osoby te prowadzą również wiele prac dyplomowych.

Rysunek 10

Liczba godzin wszystkich form zajęć realizowanych przez adiunktów



Źródło: jak do rysunku 2.

Podsumowanie

Niezależnie od analizy ogólnej należałoby się przyjrzeć szczegółowemu obciążeniu poszczególnych nauczycieli akademickich. Wydaje się, że jest to bardzo ważne z punktu widzenia oceny wykorzystania ich kwalifikacji. Już wstępne wyniki takiej analizy przeprowadzonej w wybranej uczelni mogą stanowić materiał do przemyśleń. Dotyczy to zwłaszcza dużej liczby zajęć laboratoryjnych i projektowych prowadzonych przez niektórych samodzielnych nauczycieli akademickich, a także liczby godzin rozliczanych za prowadzenie prac dyplomowych. W pierwszym przypadku oznacza to marnotrawienie potencjału wysoko kwalifikowanych nauczycieli, prowadzących zajęcia, które powinien prowadzić doktorant lub asystent. W drugim przypadku można mieć wątpliwości, czy prowadzenie tak dużej liczby prac dyplomowych w roku nie wpływa na ich jakość.

Uzupełniająca analiza wybranych obciążeń adiunktów wykazuje jednoznacznie, że istnieje duża grupa nauczycieli, których obciążenia są nadmierne. Przygotowanie i prowadzenie ponad 200 godzin wykładów rocznie musi wywrzeć wpływ na jakość.

Podobna analiza do tej, którą przeprowadziliśmy w niniejszym opracowaniu, może dotyczyć również pozostałych grup nauczycieli akademickich. Takie kompleksowe podejście do oceny jakości kształcenia, postrzeganej przez pryzmat wielkości i rodzaju ciężarów dydaktycznych, z uwzględnieniem kosztów realizacji zajęć, mogłoby stanowić punkt wyjścia do podejmowania przez władze uczelni ważnych decyzji zarówno bieżących, jak i strategicznych.



Masowość kształcenia ma swoje dobre, ale i słabe strony. Niejednokrotnie zdarza się, że profesorowie rezygnują z egzaminów ustnych na rzecz pisemnych, często organizowanych w formie testów. Wykłady są prowadzone przez adiunktów i starszych wykładowców, na których spoczywa obowiązek zastąpienia profesora i towarzysząca temu odpowiedzialność. Na podstawie przeprowadzonej analizy można stwierdzić, że takie zastępstwa nie zawsze są uzasadnione.

Ważnym czynnikiem wpływającym na jakość kształcenia jest bez wątpienia możliwość kontaktu studenta z profesorem. Masowość jest wrogiem jakości, co znajduje odzwierciedlenie w wymaganiach ministerialnych określających maksymalną liczbę studentów przypadających na jednego samodzielnego pracownika nauki. Dla kierunków technicznych na jednego samodzielnego pracownika naukowego może przypadać nie więcej niż 90 studentów, a dla kierunku zarządzanie i marketing – 180. Zatem w majestacie prawa kontakt studenta z profesorem ma charakter incydentalny. Tym bardziej konieczne jest optymalne wykorzystanie potencjału samodzielnymi nauczycieli akademickich.

Studenci bardzo sobie cenią możliwość uczestnictwa w zajęciach prowadzonych przez znanych profesorów – mistrzów. Analiza przebiegu oraz permanentna ocena jakości procesu kształcenia powinny wyznaczać kierunki zmian organizacyjnych zapewniających odpowiednią jakość. Przedstawione w opracowaniu wyniki wycinkowych badań wskazują na to, że należałoby się zastanowić nad metodami optymalizacji wykorzystania nauczycieli akademickich, zwłaszcza tych o najwyższych kwalifikacjach.

Bibliografia

Dąbrowa-Szeffler M. 2001

Kadry dla nauki w Polsce, Uniwersytet Warszawski, Centrum Badań Polityki Naukowej i Szkolnictwa Wyższego, Warszawa.

Dietl J., Sapijaszka Z. (red.) 2000

Podniesienie jakości studiów warunkiem przetrwania i rozwoju na rynku usług edukacji wyższej, Fundacja Edukacyjna Przedsiębiorczości, Łódź.

Dietl J., Sapijaszka Z. (red.) 2001

Akredytacja programów dydaktycznych i uczelni jedną z dróg podniesienia jakości nauczania, Fundacja Edukacyjna Przedsiębiorczości, Łódź.

Dietl J., Sapijaszka Z. (red.) 2002

Zarządzanie jakością w szkolnictwie wyższym, Fundacja Edukacyjna Przedsiębiorczości, Łódź.

Jabłeczka J. 1995

Szkolnictwo wyższe: ocenianie, wskaźniki osiągnięć – przegląd problematyki, „Nauka i Szkolnictwo Wyższe”, nr 5.

Jastrzęb-Mrozicka M., Kuniński M. 1995

System awansu w opinii pracowników naukowo-dydaktycznych, „Nauka i Szkolnictwo Wyższe”, nr 5.

Poptonkowski T. 2001

Jakość kształcenia w polityce edukacyjnej państwa, w: M. Wójcicka, J. Urbanikowa (red.): *Zewnętrzne zapewnienie jakości kształcenia w szkolnictwie wyższym*, Centrum Badań Polityki Naukowej i Szkolnictwa Wyższego, Uniwersytet Warszawski, Warszawa.

Wnuk-Lipińska E. 1993

Jakość w szkolnictwie wyższym – mechanizmy oceny, „Nauka i Szkolnictwo Wyższe”, nr 1.



Wójcicka M. (red.) 1997

Zapewnianie jakości kształcenia. Wprowadzenie do samooceny, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

Wójcicka M., Urbanikowa J. (red.) 2001

Zewnętrzne zapewnianie jakości kształcenia w szkolnictwie wyższym, Centrum Badań Polityki Naukowej i Szkolnictwa Wyższego, Uniwersytet Warszawski, Warszawa.

Szkolnictwo... 1991

Szkolnictwo wyższe (dane podstawowe), Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa.

Szkoły wyższe... 2001

Szkoły wyższe i ich finanse w 2000 r., GUS Warszawa.

Szkoły wyższe... 2002

Szkoły wyższe i ich finanse w roku 2001, GUS Warszawa.