

X kadencja



KANCELARIA SEJMU

Biuro Komisji Sejmowych

**Komisja
Edukacji
i Nauki**

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

- **PODKOMISJI STAŁEJ DO SPRAW NAUKI
I SZKOLNICTWA WYŻSZEGO
(NR 32)
z dnia 17 września 2026 r.**

Pełny zapis przebiegu posiedzenia Komisji Edukacji i Nauki – podkomisji stałej do spraw nauki i szkolnictwa wyższego (nr 32)

17 września 2026 r.

Podkomisja stała do spraw nauki i szkolnictwa wyższego, obradująca pod przewodnictwem poseł **Doroty Olko (Lewica)**, przewodniczącej podkomisji, rozpatrzyła:

– **informację na temat raportu – Wypalenie zawodowe wśród osób pracujących w systemie szkolnictwa wyższego i nauki.**

W posiedzeniu udział wzięli: **Ewelina Walendziak-Genco** zastępca dyrektora Departamentu Analiz Strategicznych i Popularyzacji Nauki Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, **dr hab. inż. Jarosław Protasiewicz** dyrektor Ośrodka Przetwarzania Informacji – Państwowego Instytutu Badawczego wraz ze współpracownikami, **dr hab. inż. Janusz Uriasz** przewodniczący Polskiej Komisji Akredytacyjnej, **prof. Jolanta Itrich-Drabarek** wiceprezes Sieci Badawczej Łukasiewicz, **Joanna Robak** główny specjalista wsparcia w Narodowym Centrum Badań i Rozwoju, **prof. dr hab. Zbigniew Marciniak** doradca przewodniczącej Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich ds. funkcjonowania systemu edukacji i nauki w kraju i za granicą, **dr Włodzimierz Banasik** skarbnik i członka prezydium Konferencji Rektorów Zawodowych Szkół Polskich, **dr hab. Grzegorz Marzec** przewodniczący Zgromadzenia Dyrektorów Instytutów Naukowych Polskiej Akademii Nauk, **Michał Orzyłowski** członek Rady Studentów Parlamentu Studentów Rzeczypospolitej Polskiej oraz **dr Anna Tomkowska** delegat prezydium komisji zakładowej Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza” na Akademii Sztuk Pięknych w Warszawie.

W posiedzeniu udział wzięła pracownica Kancelarii Sejmu: **Agnieszka Kalinowska-Wójcik** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodnicząca poseł Dorota Olko (Lewica):

Dzień dobry państwu. Otwieram posiedzenie podkomisji stałej ds. nauki i szkolnictwa wyższego. Witam wszystkich państwa.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia to rozpatrzenie informacji na temat raportu – Wypalenie zawodowe wśród osób pracujących w systemie szkolnictwa wyższego i nauki. Czy są uwagi do porządku? Nie widzę. Stwierdzam, że porządek został przyjęty.

Na początku poprosiłabym o wprowadzenie, zabranie głosu, dyrektora Ośrodka Przetwarzania Informacji pana Jarosława Protasiewicza.

Dyrektor Ośrodka Przetwarzania Informacji – Państwowego Instytutu Badawczego dr hab. inż. Jarosław Protasiewicz:

Dziękuję serdecznie za możliwość prezentacji raportu. Raport przedstawia panie Joanna Mirosław i Agata Roguz i właściwie chciałbym oddać im głos.

Specjalistka w Ośrodku Przetwarzania Informacji – Państwowym Instytucie Badawczym, współautorka raportu „Dobrostan i wypalenie zawodowe wśród osób pracujących w systemie szkolnictwa wyższego i nauki” Joanna Mirosław:

Dzień dobry. Szanowni państwo, bardzo nam miło, że możemy przed tak zacnym gronem przedstawić wyniki naszego badania, które Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy przeprowadził w ubiegłym roku na zlecenie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Temat wypalenia zawodowego, staje się dziś szczególnie ważny, ponieważ właśnie od kondycji psychicznej, fizycznej pracowników nauki zależy jakość nie tylko prowadzonych badań, dydaktyki, ale również rozwój całego systemu nauki i szkolnictwa wyższego. W prezentacji przedstawimy najważniejsze wyniki badania, dotyczące skali zjawiska, jego uwarunkowań, konsekwencji oraz działań, które mogą wspierać dobrostan pracowników sektora.

Zanim przejdziemy do wyników badania, warto zwrócić uwagę na specyfikę pracy akademickiej. Jest to zawód łączący wiele ról jednocześnie: po pierwsze, działalność naukową, dydaktyczną, organizacyjną, popularyzatorską, czyli tutaj myślę o upowszechnianiu badań, i role te często konkurują o ten sam czas i te same zasoby.

Dodatkowo praca akademicka wiąże się z intensywnym kontaktem z ludźmi, zarówno ze studentami, jak i współpracownikami, ale też partnerami badawczymi. To wymaga dużego zaangażowania komunikacyjnego.

Trzecim ważnym elementem jest presja osiągnięć, związana z publikacjami, pozyskiwaniem grantów i oceną dorobku. Warto zwrócić uwagę na bardzo niski współczynnik sukcesu grantów NCN. W 2025 r. ten współczynnik wynosił 18% i to dodatkowo wzmacnia konkurencję o ograniczone źródła finansowania. Naukowcy zatem muszą częściej mierzyć się z odmowami finansowania swoich badań niż z przyznawaniem środków.

Podobnie proces publikacyjny, który sam w sobie może trwać długie miesiące, wymaga od badaczy umiejętności mierzenia się z krytyką i kolejnymi rundami poprawek artykułów. I to właśnie połączenie tych wszystkich czynników sprawia, że kadra akademicka jest grupą szczególnie narażoną na chroniczny stres i wypalenie zawodowe.

Koleżanka przedstawi slajdy dotyczące konkretnie badania.

Specjalistka w Ośrodku Przetwarzania Informacji – Państwowym Instytucie Badawczym, współautorka raportu „Dobrostan i wypalenie zawodowe wśród osób pracujących w systemie szkolnictwa wyższego i nauki” Agata Roguz:

Tak. Zanim przejdziemy do metodologii naszego badania, chciałabym jeszcze krótko doprecyzować, co rozumiemy przez wypalenie zawodowe i jak je mierzyliśmy w naszym badaniu. Zgodnie z ujęciem WHO, wypalenie jest konsekwencją przewlekłego stresu w miejscu pracy, który nie został w porę skutecznie opanowany. Obejmuje ono wyczerpanie, narastający dystans psychiczny wobec pracy oraz obniżone poczucie skuteczności zawodowej.

W naszym badaniu do pomiaru wypalenia wykorzystaliśmy polską adaptację kwestionariusza Burnout Assessment Tool, w skrócie BAT, ponieważ pozwala on spojrzeć na wypalenie nie jak na jeden konkretny wynik, ale jako na zespół powiązanych ze sobą objawów. W części podstawowej metoda ta uwzględnia wyczerpanie, dystans psychiczny, pogorszenie funkcjonowania emocjonalnego i poznawczego. Dodatkowo mierzy również objawy wtórne: dystres psychologiczny, czyli poczucie napięcia, stresu, trudności z odprężeniem się oraz dolegliwości psychosomatyczne.

Mając tak zdefiniowane wypalenie, możemy teraz przejść do tego, kogo badaliśmy i jak zbieraliśmy dane. Właściwe badanie zostało poprzedzone analizą dostępnej literatury i badań w tym temacie – to pozwoliło nam doprecyzować konstrukcję narzędzi. Zastosowaliśmy podejście mieszane.

Badanie ilościowe objęło 1160 respondentów, wybranych w sposób losowy, z zachowaniem reprezentatywności względem typu podmiotu, wielkości ośrodka, płci, stopnia naukowego oraz dziedziny. Tak jak wspomniałam, zastosowaliśmy kwestionariusz BAT. Dodatkowo pytaliśmy również o warunki pracy, obciążenie obowiązkami, równowagę między życiem zawodowym i osobistym czy wybrane aspekty sytuacji życiowej respondentów.

Badanie ilościowe uzupełniliśmy badaniem jakościowym. Przeprowadziliśmy 20 indywidualnych wywiadów pogłębionych z osobami dobranymi celowo spośród uczestników badania ilościowego, tak aby lepiej zrozumieć doświadczenia stojące za wynikami ilościowymi.

Badaną populację stanowiły osoby zatrudnione w sektorze szkolnictwa wyższego i nauki ze stopniem co najmniej doktora.

Specjalistka w OPI-PIB, współautorka raportu Joanna Mirosław:

Zanim przejdziemy do czynników ryzyka wypalenia zawodowego, warto też podkreślić, że badani wskazywali również wiele źródeł satysfakcji ze swojej pracy – z pracy akademickiej. Ponad połowa respondentów, jak tutaj widzimy na prezentacji, 57%, deklaruwała zadowolenie ze swojej pracy, a jeszcze więcej, bo 67% pozytywnie oceniało harmonogram pracy.

Analiza wypowiedzi jakościowych pokazywała, że największą wartością dla pracowników stanowi autonomia. Respondenci cenili możliwość samodzielnego kształtowania swojej pracy, wybierania kierunków badań i realizowania własnych pomysłów naukowych. Ważnym źródłem satysfakcji jest także elastyczność organizacji pracy, która łatwiej pozwala godzić obowiązki zawodowe z innymi obszarami życia.

Badani podkreślali także znaczenie samej działalności naukowej, czyli możliwości zdobywania nowej wiedzy, obcowania w ważnych środowiskach z innymi osobami. Istotnym źródłem satysfakcji okazały się też relacje ze studentami i poczucie wpływu na ich rozwój. W wielu wypowiedziach właśnie pojawiał się motyw wspierania młodych ludzi w realizacji ich planów i obserwowania efektów własnej pracy dydaktycznej.

Jednym z najczęściej pojawiających się wątków w badaniu było zacieranie granic między życiem zawodowym a prywatnym – to, co wcześniej powiedzieliśmy, że praca akademicka daje satysfakcję, bo jest ceniona za autonomię, jednak właśnie ma tę drugą stronę, bo ponad połowa badanych, 51%, jest niezadowolona z równowagi między pracą a życiem osobistym.

Dane pokazują, że dla wielu osób praca akademicka nie kończy się wraz z zakończeniem formalnego dnia pracy. Aż 75% respondentów regularnie pracuje w swoim czasie wolnym, 74% regularnie odbiera służbowe maile, telefony poza godzinami pracy. To oznacza, że obowiązki zawodowe często przenoszą się na wieczory, weekendy czy urlopy.

Co ważne, nie zawsze jest to postrzegane jako efekt wyłącznie nadmiernych wymagań organizacyjnych. W części wypowiedzi pojawiało się przekonanie, że praca naukowa jest jednocześnie pasją, co sprawia, że granica między zaangażowaniem a przeciążeniem staje się bardzo trudna do uchwycenia. Konsekwencje są widoczne także w życiu społecznym. Jak widzimy, połowa badanych deklarowała, że nigdy lub rzadko znajduje czas na kontakty towarzyskie w ciągu tygodnia.

Cytaty na slajdzie dobrze ilustrują ten mechanizm. Respondenci mówili nie tylko o pracy w weekendy, a wręcz o ciągłym zajmowaniu się sprawami zawodowymi, myśleniu o projektach, współpracownikach czy zadaniach.

Można więc powiedzieć, że jednym z kluczowych czynników ryzyka wypalenia zawodowego w środowisku akademickim jest nie tyle sama liczba obowiązków, ile trudności w odcięciu się od pracy i odzyskaniu przestrzeni na odpoczynek oraz życie prywatne.

Jednym z ważniejszych wniosków badania jest to, że na kluczowe zadania akademickie po prostu zwyczajnie brakuje czasu. Aż 83% badanych uważa, że poświęca zbyt dużo czasu na obowiązki administracyjne, organizacyjne. W efekcie znacznie ponad połowa, 63%, respondentów deklaruje, że ma za mało czasu na prowadzenie badań, a niemal 60% ma za mało czasu na przygotowanie publikacji naukowych. Dodatkowo ponad połowa respondentów czuje się przeciążona obowiązkami dydaktycznymi.

W wypowiedziach z badania jakościowego w ramach wywiadów indywidualnych bardzo często pojawiał się wątek rozbudowanej biurokracji, nadmiernej sprawozdawczości, licznych zadań administracyjnych, które ograniczają możliwość realizacji podstawowych zadań akademickich. Można powiedzieć zatem, że problemem nie jest wyłącznie ilość pracy, ale także jej struktura. Czas, który powinien być przeznaczany na istotę pracy akademickiej, na badania i rozwój naukowy, jest w dużej mierze pochłaniany przez obowiązki organizacyjne, co stanowi jeden z istotnych czynników sprzyjających wypaleniu zawodowemu.

Specjalistka w OPI-PIB, współautorka raportu Agata Roguz:

Ten slajd pokazuje, jak takie przeciążenie wpływa na funkcjonowanie i wypalenie osób pracujących w sektorze szkolnictwa wyższego i nauki. Wśród objawów podstawowych najsilniej zaznacza się wyczerpanie psychiczne i fizyczne, ze średnim wynikiem 3 w pięciostopniowej skali. W przypadku wyczerpania najczęściej deklarowanym doświadczeniem było poczucie psychicznego wyczerpania. Natomiast w przypadku objawów wtórnych najsilniej zaznaczył się dystres. Tutaj najczęściej deklarowanym doświadczeniem było odczuwanie napięcia i stresu. Ponad połowa badanych często lub zawsze odczuwa napięcie i stres.

Pozostałe składowe, czyli zaburzenia funkcjonowania poznawczego, emocjonalnego, dolegliwości psychosomatyczne czy dystans psychiczny, osiągnęły nieco niższe wartości. Oznacza to, że konsekwencją takiego przeciążenia jest przede wszystkim narastające poczucie wyczerpania, przeciążenia, rzadziej nieco natomiast dystans wobec pracy. Warto też mieć na uwadze to, że to są średnie dla całej grupy i nie zawsze pokrywają się z indywidualnymi doświadczeniami respondentów.

Specjalistka w OPI-PIB, współautorka raportu Joanna Mirosław:

Na poprzednim slajdzie widzieli państwo skalę wypalenia zawodowego, a tutaj widzimy, jak przekłada się ono na codzienne funkcjonowanie pracowników naukowych, badawczo-dydaktycznych czy dydaktycznych.

Analiza wypowiedzi respondentów wskazuje, że skutki wypalenia obejmują jednocześnie sferę behawioralną, emocjonalną, poznawczą i fizyczną. Badani mówili o wycofaniu społecznym, drażliwości, konfliktach w relacjach, ale także o psychicznym wyczerpaniu, spadku motywacji czy utracie entuzjazmu do pracy. Pojawiały się również trudności z koncentracją, organizacją zadań i utrzymaniem dotychczasowej efektywności. Bardzo wyraźne były także konsekwencje zdrowotne. Respondenci badań jakościowych skarżyli się na problemy ze snem, przewlekłe zmęczenie, bóle głowy, kręgosłupa czy dolegliwości żołądkowe.

Cytat respondentki dobrze pokazuje, że przy długotrwałym przeciążeniu organizm sam zaczyna sygnalizować swoje granice. Wypalenie nie jest więc jedynie chwilowym zmęczeniem, ale zjawiskiem wpływającym na funkcjonowanie człowieka w wielu obszarach jego życia.

Problem wypalenia zawodowego nie rozkłada się równomiernie w całej naszej badanej grupie. Po pierwsze, wyższe wyniki uzyskały kobiety. W porównaniu z mężczyznami ich wyniki były średnio wyższe o 0,4 punktu w skali BAT, o której wspominała tutaj koleżanka. To właśnie sugeruje większe natężenie objawów wypalenia.

Relatywnie niższe wyniki obserwowaliśmy wśród profesorów. W porównaniu z doktorami i doktorami habilitowanymi ich poziom wypalenia był niższy o 0,3 punktu. Może to wskazywać, że wraz z osiągnięciem bardziej stabilnej pozycji zawodowej część obciążeń i stresorów ulega zmniejszeniu.

Wyższe wyniki odnotowaliśmy także wśród pracowników badawczo-dydaktycznych w porównaniu z osobami zatrudnionymi wyłącznie na stanowiskach dydaktycznych. To pokazuje, że konieczność równoczesnego realizowania zadań badawczych, dydaktycznych i organizacyjnych może również zwiększać to ryzyko wypalenia.

Kolejnym krokiem, który zadaliśmy sobie w toku badania, było sprawdzenie, które czynniki wiążą się z wyższym poziomem wypalenia, bo wyniki pokazują, że nie wszystkie intuicyjnie wskazywane zmienne mogą tak samo wpływać na wysokość czy ryzyko pojawienia się wypalenia.

I tak, po pierwsze, z wyższym poziomem wypalenia wiązało się przede wszystkim niższe wynagrodzenie. Osoby zarabiające poniżej 7 tys. zł netto osiągały wyższe wyniki wypalenia niż te osoby, które deklarowały zarobki powyżej 9 tys. zł netto.

Bardzo wyraźnym sygnałem również okazały się plany zmiany pracy, bo o to też pytaliśmy w naszym badaniu – „Czy w ciągu najbliższego roku zamierza pan/pani zmienić pracę?”. Więc osoby, które rozważały, które miały w planach rezygnację z pracy w sektorze, charakteryzowały się wyższym poziomem wypalenia niż osoby, które takich planów nie miały.

I teraz, dla odróżnienia nie stwierdziliśmy związku między poziomem wypalenia a liczbą przepracowanych godzin czy też liczbą miejsc zatrudnienia albo deklarowaną produktywnością naukową. To jest, jak uważamy, bardzo ważny wniosek, ponieważ sugeruje, że wypalenie w środowisku akademickim jest silniej związane z warunkami pracy, poczuciem stabilności i sytuacją zawodową niż z samą liczbą godzin pracy czy poziomem osiągnięć. Innymi słowy, problemem nie jest wyłącznie to, ile się pracuje, ale również w jakich warunkach ta praca jest wykonywana.

Tutaj na slajdzie przedstawiamy kilka cytatów z badania jakościowego. Te wypowiedzi dobrze korespondują z tym, co mówili sami uczestnicy badania. Wskazują tutaj źródła niezadowolenia i przeciążenia. Przede wszystkim były nimi kwestie organizacyjne, systemowe. Respondenci wskazywali na nadmiar obowiązków administracyjnych, poczucie niesprawiedliwości czy presję związaną z systemem ewaluacji albo też niedopasowanie zadań do kompetencji oraz niewystarczające wynagrodzenia.

Może przeczytam dwa cytaty, bo nie wiem, czy są widoczne. „To jest poczucie niesprawiedliwości, czyli poczucie, że mimo tego, że się robi dużo, to ludzie, mając dobry układ w dobrym miejscu, osiągają więcej znacznie mniejszym nakładem swojej pracy”. I kolejny: „Wykonuję pracę w swoich aspektach poniżej moich kwalifikacji. To powoduje zniechęcenie, ponieważ to moje pensum na stanowisku dydaktycznym jest tak duże, że bardzo trudno mi jest znaleźć czas, żeby robić coś dla własnego rozwoju”.

Wyniki badania pokazują, że wypalenie zawodowe ma konsekwencje wykraczające poza dobrostan pojedynczych pracowników i może wpływać także na funkcjonowanie całego systemu szkolnictwa wyższego i nauki. Z badań ankietowych wyszło, że niemal co piąty badany deklaruje, że rozważy zmianę pracy w ciągu najbliższego roku, a najczęściej takie plany mają osoby na stanowisku doktora. Co szczególnie istotne, najczęściej wskazywanym kierunkiem jest odejście nie do innej instytucji systemu, ale właśnie poza system szkolnictwa wyższego i nauki. Dodatkowo 44% respondentów nie deklaruje jednoznacznie, czy zamierza pozostać w obecnym

miejsu pracy. To sygnał, że uczelnie mogą mierzyć się nie tylko z problemem przeciążenia pracowników, ale także z ryzykiem odpływu kadry. Cytaty respondentów pokazują, że część osób postrzega odejście z uczelni jako sposób na poprawę jakości życia, a jednocześnie dostrzega się też malejące zainteresowanie karierą naukową wśród młodszych pokoleń. To sprawia, że problem wypalenia staje się wyzwaniem nie tylko dla pracowników, ale być może także dla przyszłości systemu.

Zapytaliśmy w końcu pracowników, jak sobie radzą z wypaleniem, jakie stosują strategie radzenia sobie z ryzykiem. Z ich wypowiedzi wyłaniają się trzy główne strategie. Pierwsza to jest odpoczynek, regeneracja. Ona obejmuje aktywność fizyczną, kontakt z naturą czy też poświęcenie się zainteresowaniom, hobby. Druga sfera dotyczy organizacji czasu, przede wszystkim wyznaczania sobie granic między pracą a życiem prywatnym oraz świadomego zarządzania obowiązkami, których – jak wspomnieliśmy – jest całkiem dużo. I trzecim ważnym obszarem są relacje i wsparcie społeczne. Respondenci podkreślali znaczenie bliskich relacji, znaczenie rozmów z innymi osobami, a też w razie potrzeby – to coraz częściej się pojawia w wypowiedziach – korzystania z pomocy psychologicznej czy też psychiatrycznej, czy dłuższej terapii.

Warto jednak zauważyć, że większość wskazywanych sposobów ma charakter indywidualny. Powstaje więc pytanie, czy same działania podejmowane przez jednostki są wystarczające, czy być może potrzebne są szersze zmiany na poziomie organizacji, czyli poszczególnych uczelni, instytutów naukowych czy całego systemu.

Respondenci wskazywali, że w części instytucji już funkcjonują różnego rodzaju inicjatywy wspierające dobrostan pracowników. Najczęściej obejmują one wsparcie administracyjne. Bardzo rzadko, ale już zaczynają się pojawiać asystenci pracowników naukowych. Myślę, że to jest dobra praktyka, która mogłaby być standardem na uczelniach, zwłaszcza w odniesieniu do tych pracowników, którzy przynoszą najwięcej grantów, są najbardziej produktywni, jeśli chodzi o publikacje. Oczywiście elastyczne formy organizacji pracy, szkolenia czy rozwój kompetencji, działania na rzecz równego traktowania, dostęp do pomocy psychologicznej albo wszelkie inicjatywy integrujące społeczność akademicką – to być może są takie małe formy, ale zauważane przez badanych pracowników i wspierające ich dobrostan.

Zapytaliśmy na koniec, jakich zmian potrzebują naukowcy, czego im brakuje. Naukowcy i też dydaktycy. Odpowiedzi bardzo wyraźnie wskazują, że oczekiwane są przede wszystkim zmiany systemowe i organizacyjne, a nie wyłącznie indywidualne formy wsparcia. Najczęściej podkreślano potrzebę ograniczenia obciążeń administracyjnych, uproszczenia procedur czy lepszej organizacji pracy, tak aby więcej czasu przeznaczyć na badania i, w przypadku pracowników dydaktycznych, dydaktykę. Respondenci zwracali również uwagę na znaczenie jakości zarządzania jednostką i przeciwdziałania mobbingowi, doceniania pracowników, doceniania ich starań, doceniania ich osiągnięć, a także potrzebę łatwiejszego dostępu do wsparcia psychologicznego oraz działań rozwojowych. Innymi słowy, badani nie oczekują przede wszystkim pomocy w radzeniu sobie ze skutkami przeciążenia, ale zmian, które ograniczają źródło tego przeciążenia – źródło ryzyka wypalenia.

To już ostatni slajd, na podsumowanie. Na pewno już to padło nie raz podczas tej prezentacji, że praca akademicka pozostaje źródłem satysfakcji, źródłem autonomii, możliwości rozwoju. Jednak często odbywa się to kosztem właśnie zacierania granic między życiem zawodowym a prywatnym. Jednym z ważniejszych problemów wskazywanych przez respondentów jest przeciążenie obowiązkami administracyjnymi, które ograniczają znacznie czas na badania naukowe i dydaktykę stanowiące istotę pracy akademickiej. Wyniki pokazują również, że wypalenie zawodowe jest postrzegane przede wszystkim jako problem systemowy i organizacyjny związany z warunkami pracy, ze sposobem zarządzania, a także funkcjonowaniem systemu nauki. Konsekwencje tego zjawiska wykraczają poza dobrostan samych pracowników, mogą wpływać na atrakcyjność kariery akademickiej i sprzyjać odpływowi kadr, szczególnie osób znajdujących się na wcześniejszych etapach kariery. Dlatego skuteczne przeciwdziałanie wypaleniu wymaga nie tylko wspierania indywidualnych strategii i radzenia sobie ze stresem, ale przede wszystkim wdrażania rozwiązań systemowych, organizacyjnych, które będą sprzyjać dobrostanowi pracowników szkolnictwa wyższego i nauki.

Jeszcze już tylko na sam koniec powiem, że nasz raport jest dostępny na RAD-onie, a broszura, którą też przygotowaliśmy – na stronie Ośrodka Przetwarzania Informacji. Zachęcamy do zapoznawania się. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Dorota Olko (Lewica):

Dziękuję bardzo.

Chciałabym zapytać, czy pani dyrektor chciałaby jakoś skomentować, odnieść się, czy po prostu otwieramy dyskusję?

Zastępca dyrektora Departamentu Analiz Strategicznych i Popularyzacji Nauki Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego Ewelina Walendziak-Genco:

Mogę się odnieść, tak.

Szanowna pani przewodnicząca, szanowni państwo, bardzo dziękuję za możliwość przedstawienia razem z OPI raportu, który zleciło Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, tak abyśmy mieli diagnozę, która dobrze rozpoznaje przyczyny wypalenia zawodowego, i tak żebyśmy my, jako ministerstwo, ale również instytucje, podmioty systemu nauki szkolnictwa wyższego, mogli odpowiedzieć na problemy, które są w tym środowisku. I to widać, jasno to wychodzi z tego raportu – jest to reprezentatywna grupa, są badania jakościowe, wiemy gdzie te problemy są.

I teraz, jako ministerstwo również rozpatrujemy skutki. One są dla nas szczególnie istotne. Bardzo dla nas martwiące jest to, że 19% badanych rozważa zmianę pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy, a najczęściej wskazywanym kierunkiem jest odejście poza sektor, poza system nauki i szkolnictwa wyższego. Łącznie 44% respondentów nie deklaruje jednoznacznie, że pozostanie w obecnym miejscu pracy. Zatem wypalenie zawodowe może wpływać nie tylko na sytuację poszczególnych osób, ale także na trwałość kadr, jakość prowadzonych badań i kształcenia oraz zdolność polskich uczelni, instytucji naukowych do przyciągania i zatrzymywania wartościowych pracowników.

W ocenie resortu odpowiedzią na te wyniki nie może być wyłącznie zachęcanie pracowników do lepszego zarządzania ich czasem, odpoczynku czy korzystania ze wsparcia psychologicznego. Takie działania są potrzebne, ale muszą towarzyszyć im również rozwiązania organizacyjne zarówno na poziomie uczelni, jak i rozwiązania systemowe.

Wnioski płynące z raportu znajdują odzwierciedlenie w kierunku zmian przygotowywanych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Obecnie jest konsultowany projekt zmian w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce i dotyczy on m.in. nowego modelu ewaluacji.

Nowy model ewaluacji ma się opierać na dwóch filarach. Jednym z filarów ma być ocena potencjału podmiotów. W konsultowanym aktualnie rozporządzeniu wykonawczym, w tym filarze, który właśnie ma być oceną potencjału podmiotu, mamy również: „aktywność podmiotu związana z tworzeniem przyjaznego i zrównoważonego środowiska pracy naukowej”. Chcielibyśmy, aby był to bodziec, aby uczelnie i inne podmioty systemu nauki i szkolnictwa wyższego tworzyły przyjazne, zrównoważone i dobre środowiska pracy. Uczelnie są ogromnymi pracodawcami, ogromnymi zakładami pracy. O tym często zapominamy. Natomiast jakość tego środowiska, tak jak już mówiliśmy, wpływa w jednoznaczny sposób i na jakość dydaktyki, i na jakość wyników badań naukowych.

Tak że chciałam tutaj powiedzieć, że ministerstwo w tym zakresie też prowadzi pracę, aby ograniczyć wypalenie zawodowe. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Dorota Olko (Lewica):

Dziękuję bardzo.

Otwieram dyskusję. Zachęcam.

Bardzo proszę, panie profesorze.

Doradca przewodniczącej Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich ds. funkcjonowania systemu edukacji i nauki w kraju i za granicą prof. dr hab. Zbigniew Marciniak:

Bardzo dziękuję, pani przewodnicząca. Zbigniew Marciniak, ja reprezentuję Konferencję Rektorów Akademickich Szkół Polskich.

Chciałbym podziękować za ten raport. On faktycznie rzuca duży snop światła na to, jakie są uwarunkowania psychologiczne wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego. Ja wolę używać tego określenia niż tego bardzo barwnego określenia „wypalenie”. Ono jest bardzo dosadne, ale wydaje mi się, że sprawa jest bardzo delikatna, bo dotyczy konkretnych osób, i bardzo doceniam ten raport.

Mam oczywiście różne pytania, jeden drobiazg. Na niektórych z tych wykresów są podane dane z dokładnością do jednego miejsca po przecinku na skali, która została nazwana. Pytanie,

jaki jest błąd pomiaru na tej skali, na ile te dziesiąte części są istotne pomiarowo. Ale to są rzeczy, które łatwo wyjaśnić.

Wydaje mi się, że więcej na poziomie ogólnopolskim nie da się uzyskać w takim raporcie, natomiast warto to pogłębiać w instytucjach i to jest coś, co KRASP powinien podjąć. I myślę, że podejmie, dlatego że tutaj trzeba by sięgnąć głębiej do danych.

Na przykład, jeśli miarą osiągnięć jest tylko liczba publikacji, to jeszcze nie jest to, o co chodzi. Na przykład miarą satysfakcji z wykonanej pracy jest nie tylko to, że opublikowałem coś, ale także echo moich publikacji w świecie. Ja dostaję – przepraszam, że ze swojego przykładu – mniej więcej raz na dwa dni z Research Gate informacje, że kolejny ktoś zacytował moją pracę. Sprzed 20 lat, ale ciągle to się liczy – to buduje moją satysfakcję i obniża stres.

Tak samo...

Wiceprezes Sieci Badawczej Łukasiewicz prof. Jolanta Itrich-Drabarek:

I profesorowie mają niższy poziom stresu.

Doradca przewodniczącej KRASP prof. dr hab. Zbigniew Marciniak:

Dobrze, ale chodziło mi o lepsze skorelowanie poziomu osiągnięć z... Tutaj wprowadźcie na poziomie ogólnopolskim wyszło, że nie ma silnej korelacji między poziomem osiągnięć a tym stresem, że stres dotyczy grupy ludzi z wielkimi osiągnięciami, jak i... I to jest zrozumiałe.

Natomiast czemu mówię, że trzeba by sięgnąć głębiej? Dlatego że specyfika dyscyplin odgrywa tutaj ogromną rolę. Na przykład, jak słyszę, że niektórzy widzą jako problem to, że badania im się wdzierają w życie osobiste, to dla mnie to jest szokujące, bo matematyki inaczej się uprawiać nie da. Jeśli walczę z problemem, który jest otwarty na świecie, i widzę, że jestem niedaleko, to ja myślę o tym dzień i noc. Nic mnie od tego nie uchroni. Inaczej nie osiągnę tego wyniku. I to dotyczy wszystkich moich kolegów, nie tylko mnie. Taka jest specyfika naszej dyscypliny po prostu – że jak nie masz ostatniego zdania w dowodzie, to nie masz nic. Wobec tego jest to stres, ale taki bardzo pozytywny, bo nagroda przychodzi – jeśli się to zrobi, to adrenalina wali i człowiek jest szczęśliwy.

Z kolei w naukach technicznych, to w raporcie tego... to chyba za mała próba, żeby to dostrzec. Jeśli rozmawiam z moimi kolegami z politechnik, to główne źródło stresu polega na tym, że im się zepsuje aparat badawczy i trzeba będzie robić zamówienie publiczne i szukać 100 tys. euro, żeby kupić nowy. I to jest to, czego się boją najbardziej ludzie eksperymentatorzy. I to warto wiedzieć. To nie dotyczy matematyków, bo do eksperymentów wystarczy komputer i głowa, ale ich to to najbardziej przeraża.

Zatem widać, że warto wejść głębiej w te specyficzne obszary i obejrzeć te rzeczy, bo naprawdę warto to zrobić.

Warto też może – w raporcie nie było na to miejsca, ale to się nieuchronnie nasuwa – porównać, jak to jest ze specyfiką tego stresu w zawodzie nauczyciela akademickiego – to był przedmiot badania – ze stresami w innych zawodach. Ja wiem, że ta skala jest opracowana, jest uniwersalna, ale warto by może pogłębić to przez pokazanie tych obrazów: jak się to ma do stresu ratownika medycznego, jak się ma do stresu strażaka itd. To pozwoliłoby środowisku akademickiemu troszkę też zrelatywizować to swoje poczucie stresu, widząc, że to bywa różnie. To są sprawy międzyludzkie.

Wydaje mi się, że płynie z tego jedna nauka, mianowicie taka, żeby tą sprawą zająć się na poziomie średniej kadry kierowniczej w uczelniach. Dyrektor instytutu, który wie, co kto robi i jak się czuje, ma tu ogromną rolę do odegrania. Ja pełniłem tę funkcję przez dziewięć lat – z wyboru pracowników, a nie z jakiejś nominacji – i takie sprawy miałem na talerzu bez przerwy. I często jedynym wyjściem, które miałem, to było, żeby porozmawiać z pracownikiem, czy się by nie zastanowił, żeby zmienić pracę, bo tak go to zarzynano: chodził błady i nie dawał rady, nie był w stanie wygenerować żadnych osiągnięć. Wiedział i brał tę winę na siebie. Tak że to był ratunek. Tak więc tego typu rozmowy są też niezbędnym elementem.

Teraz, tu była mowa o potencjalnym zagrożeniu, że ludzie będą odchodzić. Rolą uczelni jest także zasilanie najlepiej wykwalifikowanej kadry gospodarki i społeczeństwa. To niekoniecznie musi być tak, że to jest dramat, jak 20% pracowników rozważa przejście do innego sektora, bo ten rodzaj pracy ich zabija – niektórzy wręcz tak o sobie mówią. Nie dosięgają do osiągnięć najlepszych, źle się z tym czują – pójda gdzie indziej i nagle zaczną odnosić sukcesy. To jest bardzo normalna sytuacja życia.

Wiceprezes SB Łukasiewicz prof. Jolanta Itrich-Drabarek:

A co, jeśli doprowadzamy do sytuacji, że odchodzą najlepsi?

Doradca przewodniczącej KRASP prof. dr hab. Zbigniew Marciniak:

Momencik, zaraz do tego dojdę. Otóż, są uczelnie na świecie, które tą sprawą w ogóle się nie przejmują.

Oczywiście trzeba wszystkie czynniki tego stresu rozdzielić na czynniki związane z wykonywanym zawodem i czynniki zewnętrzne. Place to są czynniki zewnętrzne, i to jest często czynnik, który rozstrzyga o pewnych decyzjach. To nie ma nic wspólnego z tym wypaleniem, tylko z sytuacją materialną rodziny pracownika, krótko mówiąc. Tak więc warto te czynniki rozeznaczyć.

Natomiast widzę wyraźnie, czy widziałem wyraźnie w czasie tego swojego dziewięcioletniego doświadczenia, że wielu pracowników nie wytrzymuje sytuacji, w jakiej się znaleźli, i nie ma to związku z pensją tak naprawdę. Tak więc tu trzeba pomóc tym ludziom i tu – żeby było bardzo jasno powiedziane – nie mówię o wyrzucaniu z pracy; mówię o rozmowie z tym pracownikiem o jego problemie. Ten pracownik podejmuje decyzję o sobie i często się zdarza, że po zmianie pracy faktycznie wystrzeliwuje. I nawet czasem wraca do badań, bo zyskał pewność siebie.

Zatem te różne wskazane w tych rozmowach czynniki są nam doskonale znane, bo przecież rozmawiamy z pracownikami.

Narzekanie na przeciążenie dydaktyką. Jasne, bo niektórym żal tych godzin, że mogliby robić jakieś odkrycia w tym czasie – bardzo ludzkie – i elastyczna forma pensum bardzo by się przydała. Warto rozważyć to w ustawie, żeby... Co prawda, związkowcy są bardzo przeciw: żeby to nie było na sztywno, ale zrobienie elastycznego suwaka, który by definiował dla danego pracownika jego obowiązki, może tutaj być jakimś wyjściem.

Oczywiście znów trzeba się przyglądać doświadczeniu w świecie. Na przykład na Stanfordzie jest tak, że nawet najwybitniejszy profesor musi prowadzić zajęcia. Powód jest bardzo lapidarnie sformułowany: „Masz szukać następnych noblistów” – bo tam pracuje bardzo wielu noblistów. To on ma rozeznaczyć swoją mądrością, w których z tych młodych ludzi jest potencjał, żeby w nich zainwestować. Tak więc taki wymiar też tutaj trzeba umieć rozeznaczyć.

Sprawa jest bardzo złożona, ale jeszcze raz bardzo w imieniu KRASP chciałbym podziękować za przygotowanie tego raportu, bo to jest świetny punkt wyjścia do myślenia o tym w uczelniach i bardzo byłbym niezadowolony, gdyby rozwiązanie polegało na tym, że spycha się na poziom uczelni organizację jakichś sztucznych biurokratycznych form. Bezpośredni przełożony odpowiada za to, żeby wiedział, co człowiek robi, co mu się udaje, co mu się nie udaje, i pogadał z nim jak człowiek z człowiekiem, i z nim uzgodnił, co może się dziać dalej.

Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Dorota Olko (Lewica):

Dziękuję bardzo.

W oczekiwaniu na kolejne zgłoszenia może ja zabiorę głos, bo pan profesor powiedział już bardzo wiele rzeczy, o których sama myślałam.

Tak trochę z czystej ciekawości też chciałabym zapytać właśnie o to porównanie z innymi zawodami, bo we wprowadzeniu państwo wspominają o tym, że było badanych wiele zawodów. Chociaż myślę, że tu te kwestie jakościowe, co wpływa na wypalenie, są istotniejsze niż sama wysokość tego wskaźnika. Ale jest to bardzo interesujące i też pozwala grupie jakoś się odnieść.

Druga rzecz to jest... Pan profesor wspominał o dostępie do infrastruktury – że dla nauk technicznych to jest podstawowe źródło stresu. A ja chciałabym zapytać o podobną rzecz, ale jeszcze szerzej, bo z kolei w naukach humanistycznych, społecznych kadra zarządzająca często wspomina o tym, że problemem wpływającym na dobrostan pracowników są – banalna rzecz – warunki lokalowe: że w bardzo małych jednostkach ludzie po prostu nie mają przestrzeni na to, żeby spotykać się ze sobą w przestrzeni fizycznej w trakcie pracy i chociażby wymieniać wiedzę, dyskutować, ale też, wiadomo, utrzymywać relacje. Zatem też chciałabym zapytać, na ile w ogóle takie wątki się pojawiały, bo właśnie z jednej strony infrastruktura badawcza, z drugiej strony ta infrastruktura w szerszym sensie.

Chciałabym też zapytać panią dyrektor, bo te konsultacje, rozmowy przed zmianami w ewaluacji były bardzo szeroko zakrojone i bardzo mnie ciekawi, na ile dodanie, powiedzmy, tego bardziej miękkiego wymiaru do ewaluacji, wychodziło od samych pracowników, a na ile można stwierdzić, że to budzi jakiś opór. Ponieważ zawsze przy ewaluacji jest ta dyskusja, na ile w ogóle tam należy uwzględniać inne wskaźniki niż twarde wskaźniki dotyczące osiągnięć naukowych.

I myślę, że to, o czym mówił pan profesor, że warto to przenieść na poziom KRASP, jest bardzo ważne i pozytywne, bo rzeczywiście myślę, że tutaj w ogóle wymiana doświadczeń między instytucjami może mieć równie duże znaczenie jak zmiany na poziomie całego systemu. Ale rzeczywiście to by było bardzo ciekawe i wartościowe, żeby zbadać też, jak instytucje, jak osoby zarządzające jednostkami definiują największe wyzwania, jeśli chodzi o wypalenie zawodowe, i jakie już teraz stosują rozwiązania. I na ile to się nakłada na siebie, a na ile się rozjeżdża.

Tak więc bardzo dziękuję. Dziękuję również za raport.

Zapraszam do dyskusji. Bardzo proszę.

Przewodniczący Zgromadzenia Dyrektorów Instytutów Naukowych Polskiej Akademii Nauk dr hab. Grzegorz Marzec:

Dziękuję pani przewodnicząca. Grzegorz Marzec, dyrektor Instytutu Badań Literackich Polskiej Akademii Nauk, ale tutaj jestem w funkcji przewodniczącego Zgromadzenia Dyrektorów Instytutów Naukowych PAN

Może zacznę od takiej autokrytycznej anegdoty. Otóż, jakieś siedem lat temu jako dyrektor przyjąłem do pracy pracowniczkę, która przyszła z dużej komercyjnej telewizji. Chciała zmienić swoje życie, mówiąc najkrócej – kosztem zmniejszonego, pewnie znacznie, wynagrodzenia dla swojego dobrostanu duchowego chciała pracować w instytucji naukowej. I tu od razu powiem, że ona nadal pracuje u mnie w instytucji, ale tak jak mówił pan rektor, ja też z pracownikami rozmawiam, więc wiem, że ona chyba powoli dochodzi do takiego momentu, że czuje się, jak w tej dużej telewizji, ale jeszcze to nie jest ten poziom.

Natomiast moim zdaniem, dziękując za ten raport, chciałbym powiedzieć, że autorki raportu na samym początku być może zdefiniowały jeden z głównych problemów. To jest problem konkurencji przy ograniczonych zasobach. Oczywiście nauka musi być konkurencyjna co do zasady, dlatego że bijemy się, że tak powiem, o wyniki naukowe. Nie chcę mówić o noblach, ale powiedzmy, że generalnie o to, żeby nauka była robiona w sposób jak najlepszy światowy. Ale problem polega na tym, że ta kategoria konkurencyjności moim zdaniem za bardzo definiuje cały system nauki i szkolnictwa wyższego we wszystkich jego elementach, czy to uczelniach, czy instytutach badawczych, czy instytutach PAN-owskich. I to jest zarówno w poszczególnych jednostkach, jak i między tymi trzema grupami.

Ja jestem w stanie założyć na przykład, że mniejszy regionalny uniwersytet nie musi się bić z UJ, z UAM, z UW, bo może pełnić inne istotne funkcje – takie, powiedziałbym, gospodarcze, społeczne, dydaktyczne. Natomiast wszyscy jesteśmy wrzuceni w tę konkurencyjność przy zbyt niskich zasobach.

I tu zrobię to odniesienie właśnie do tego projektu rozporządzenia ewaluacyjnego, bo ono moim zdaniem przedstawia w sposób ciekawy tę kwestię. Generalnie uważam, że to rozporządzenie jest krokiem w bardzo dobrą stronę – i tu autorom z ministerstwa, również pani ministrze Ziolo-Pużuk za to dziękuję. Ale w tym rozporządzeniu jest jedno miejsce, być może jest to miejsce zasadnicze, które w mojej ocenie zniekształca ten wysiłek w stronę właśnie tego drugiego filaru tworzenia tego dobrego miejsca pracy. To jest § 7 tego rozporządzenia – mówię to, gdyby ktoś chciał zająrzeć i nie chciał za długo szukać.

On wprowadza nowy sposób definiowania liczby N. Tam mówi się o tym, że pracownik zatrudniony na stanowisku naukowym to jest 1 N, pracownik badawczo-dydaktyczny, czyli to jest kategoria wyłącznie odnoszona do uczelni, to jest 0,5 N i jakaś grupa, powiedziałbym, zbiorcza, nazywana „inni pracownicy i doktoranci”, to jest 0,25 N. Pomijam już kwestię, jak to wpłynie na to, jak te wyniki ewaluacyjne w tym wyścigu, w tej konkurencji będą przez te przeliczniki definiowane, chciałbym to przenieść na kwestię dobrostanu pracowników.

Co się wydarzy w mojej ocenie? Moim zdaniem jest to nieuniknione. Rektorzy, dyrektorzy, dziekani będą chcieli mieć jak najmniej pracowników naukowych, bo będą zawyżać mianownik. Ci pracownicy, którzy zostaną na stanowiskach naukowych, będą mieli limit ośmiu publikacji, więc będzie się ich zachęcać do tego, żeby publikowali ponad miarę. Jak będą publikować ponad miarę, to będą żądać większych pieniędzy. I dostaną te pieniądze, bo będą, że tak powiem, wyselekcjonowaną grupą najlepiej publikujących. Jak oni dostaną więcej pieniędzy, to ci, którzy będą w tych niższych grupach, będą po prostu czuli się traktowani gorzej. W mojej ocenie doprowadzi to do nieuchronnych konfliktów zarówno w jednostkach, jak i w takim ogólnym obrazie. Ludzie będą patrzeć, co się dzieje na uczelni czy w instytucji naukowej, czy w instytucji badawczej,

jak tam jest. I, jak się zrobi za pięć lat tę ewaluację właśnie w tym systemie, to być może – obawiam się, nie wiem, czy tak będzie – te wyniki będą niestety dużo, dużo słabsze.

To jest taki przykład, gdzie jeszcze nie ma tego czynnika finansowego, a już może wpływać poprzez regulację prawną na to, jak ten dobrostan psychiczny, fizyczny pracowników może wyglądać w przyszłości. Na pewno będę apelował do ministerstwa, żeby przemyślało jeszcze bardzo gruntownie wprowadzenie tego § 7, choć obawiam się, że to będzie zmiana trudna do krytycznego przepracowania na etapie tych prekonsultacji czy późniejszych konsultacji.

Jeszcze jedna rzecz tylko, bo ja też chciałbym uniknąć właśnie takiej sytuacji, w której będziemy się tutaj przerzucać jako przedstawiciele właśnie tych trzech głównych filarów, czyli instytutów badawczych, uczelni, instytutów PAN-owskich, kto jest bardziej wypalony, a kto mniej i dlaczego. Na pewno problem wypalenia w instytutach PAN-owskich jest też bardzo znaczny. Dyrektorzy też są zresztą wypaleni – wiem, bo na przykład ci, którzy odchodzą, to się bardzo cieszą.

Natomiast chciałbym powiedzieć, że właśnie w tym aspekcie już konkretnie finansowym, pieniężnym jest procedowany projekt nowelizacji ustawy o Polskiej Akademii Nauk. Mam nadzieję, że to się uda w końcu zrobić. Ale powiem szczerze, że ludzie z wypiekami na twarzy czytają dokumenty, które są w RCL, które przychodzą z Ministerstwa Finansów. To dotyczy jednej prostej kwestii, czyli wprowadzenia 13. wynagrodzenia – dodatkowego wynagrodzenia za pracę dla pracowników akademii i instytutów akademii. Muszę powiedzieć, że jestem lekko zdumiony, i ludzie też, takim brakiem czułości w tych dokumentach, które wypływają z Ministerstwa Finansów, i w uzasadnieniach, dlaczego te trzynastki się nie należą. To można napisać inaczej. Ja jestem literaturoznawcą, jestem wyczulony na język i wiem, że można to napisać inaczej. A ludzie odbierają to w bardzo prosty, krótki sposób: to znaczy, że nasza praca jest nikomu niepotrzebna i nikogo nie interesuje.

Przewodnicząca poseł Dorota Olko (Lewica):

Więcej czułości w Ministerstwie Finansów – to jest, myślę, interesujący postulat.

Bardzo proszę.

Wiceprezes SB Łukasiewicz prof. Jolanta Itrich-Drabarek:

Szanowni państwo, ja bardzo chciałabym podziękować autorkom i autorom raportu za to, że w ogóle ten raport powstał, i za to, że możemy w ogóle tutaj rozmawiać na ten temat, bo rzadko rozmawiamy o dobrostanie pracowników naukowych i akademickich. To po pierwsze.

Po drugie, ponieważ nie chcę już powtarzać tych wątków, które tu były i padły, chcę powiedzieć tak. Ja bym się nie skupiała na metodach, bo metody zawsze można udoskonalać i zawsze można dodać jakiś fragment wiedzy, która jeszcze nam bardziej poszerzy zagadnienia związane z tym problemem, ale bardziej bym się skupiła na samym problemie, bo problem dzisiaj na uczelniach...

Jestem akurat czynnym profesorem Uniwersytetu Warszawskiego, ale tak się złożyło, że jestem również w tej chwili nauki menedżerką, czyli pracuję w Sieci Badawczej Łukasiewicz, i widzę to z różnych perspektyw.

Chcę powiedzieć, że widzę to w ten sposób. Po pierwsze, jest problem starzenia się kadr i bardzo niepokoi mnie fakt, że właśnie ci młodzi doktorzy chcą odejść. Ponieważ pan rektor pewnie słusznie zakłada, że oni się może chcą przenieść do przemysłu, do gospodarki – i to dobrze. Tylko kto w zamian? Jaka jakość tej nowej młodej kadry, która, po pierwsze, nie chce wcale już tak chętnie być i uczestniczyć w procesie naukowo-dydaktycznym, ale po drugie, nawet jeśli chce, to pytanie jest: czy ci, którzy chcą zostać na uczelni, to są ci najlepsi? Śmiem twierdzić, że dzisiaj już nie jest to zawsze regułą.

Po drugie, zmiany pokoleniowe. Jako dydaktyk mam do czynienia na co dzień ze studentami i widzę różnicę w kształceniu. Pewnie wielu z państwa też doświadcza tego, jak bardzo zmienił się styl komunikowania ze studentami, jak wiele trzeba wysiłku włożyć w to, żeby zainteresować ich dydaktyką, tym przedmiotem, który prowadzę, jak bardzo żyją w swoim świecie wirtualnym i jak niechętnie na przykład chcą studiować – nie mówię, że uczestniczyć fizycznie w zajęciach, ale studiować, czyli czytać i dyskutować o tym, co przeczytali.

I dalej, chcę też powiedzieć tak, jako kobieta, matka trojga dzieci: dzielenie czasu zawodowego na prywatny i zawodowy nie istniało w moim życiu. Moje całe życie polegało na tym, że kosztem rodziny musiałam dokonać rozwoju zawodowego. Czyli wyobrażam sobie też, ponieważ dzisiaj też liczba kobiet i mężczyzn zmienia się w systemie szkolnictwa – jest więcej kobiet, które są dzisiaj naukowczyniami – jak wielki, olbrzymi, wysiłek one muszą ponieść. Ponieważ to nie dotyczy tylko

ich rozwoju zawodowego, tej dydaktyki, tej pracy organizacyjnej na uczelni itd., ale też w życiu, kiedy muszą zamknąć drzwi i powiedzieć: „Teraz, rodzinie, mnie nie ma, bo ja muszę napisać artykuł, ja muszę się przygotować do zajęć, ja muszę być na konferencji, wyjechać na trzy dni, ja muszę być mobilna, bo tego ode mnie oczekuje pracodawca. Muszę was zostawić”.

I wreszcie czwarta kwestia to jest kwestia właśnie presji czasu i wykorzystywania sztucznej inteligencji. Dzisiaj w tej przestrzeni, właśnie w ramach tego wypalenia zawodowego i tej presji czasu, że szybko: szybko artykuł, szybko zrób doktorat, szybko zrób awans naukowy – jestem również członkinią Rady Doskonałości Naukowej – widzę, jak zmienia się jakość prezentowanych prac i dorobku osób, które się ubiegają o stopnie i tytuły. Jak wiele mamy odwołań, jak wiele mamy recenzji negatywnych.

I to też jest problem, ponieważ to wynika właśnie z tego – na końcu chciałabym tylko powiedzieć – że nie ludzie, panie profesorze... Naprawdę pan był pewnie świetnym dyrektorem, ale jeśli na pana miejscu...

Doradca przewodniczącej KRASP prof. dr hab. Zbigniew Marciniak:

Bo wybierali mnie.

Wiceprezes SB Łukasiewicz prof. Jolanta Itrich-Drabarek:

Pana wybierali. Ale jeśli na pana miejscu wybiorą przemocowca? Osobę, która się nie liczy...

Doradca przewodniczącej KRASP prof. dr hab. Zbigniew Marciniak:

Zawsze jest takie ryzyko.

Wiceprezes SB Łukasiewicz prof. Jolanta Itrich-Drabarek:

I co wtedy mają zrobić ci ludzie, którzy są podwładnymi?

Doradca przewodniczącej KRASP prof. dr hab. Zbigniew Marciniak:

Jak są mądrzy, to nie wybiorą.

Wiceprezes SB Łukasiewicz prof. Jolanta Itrich-Drabarek:

To jest bardzo takie... pięknie brzmi w teorii, a w praktyce doświadczyłam wielokrotnie innych sytuacji. W związku z tym to nie wymiana ludzi spowoduje, że nam się polepszy w systemie. Moim zdaniem system trzeba zmienić – tak go zbudować, żebyśmy do minimum ograniczali te wszystkie negatywne elementy, które w tym systemie występują.

Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Dorota Olko (Lewica):

Dziękuję bardzo.

Czy są jeszcze jakieś zgłoszenia? Bardzo proszę.

Przewodniczący Polskiej Komisji Akredytacyjnej dr hab. inż. Janusz Uriasz:

Bardzo dziękuję za podjęcie tego tematu i dyskusję, której miałem okazję wysłuchać. Jestem trochę przerażony tą inżynierią ewaluacyjną, bo chyba nie o to chodzi w tym wszystkim tak naprawdę. Ale jeżeli tak jest, to jest to troszeczkę smutne.

Ja oczywiście z perspektywy Polskiej Komisji Akredytacyjnej, szanowni państwo. Nie ulega wątpliwości, też takie mamy doświadczenie, że brak inwestycji w dobrostan – użyję takiego sformułowania – odchodzenia od zawodu czy brak zaangażowania, czy też wypalenie zawodowe to jest działanie destrukcyjne – i to natychmiast widać – które wpływa destrukcyjnie właśnie na jakość kształcenia. To zauważamy jako PKA w swych ocenach.

Szukamy zatem w czasie ocen systemu wsparcia: jak reagują uczelnie, czy pozostawiają nauczyciela samemu sobie tak naprawdę... I studenta, bo to też jest ważne, bo mamy doświadczenia takie, gdzie w organizację zajęć czasami są zaangażowani sami studenci, poszukując jakichś rozwiązań, aby wesprzeć nawet i nauczyciela. Tak że my takich rozwiązań poszukujemy. Tak że poszukujemy pomocy, które uczelnia ewentualnie wskazuje, i te najlepsze praktyki, które dostrzegamy w tym zakresie, na przykład opieki sprawowanej nad studentem, nad nauczycielem, także staramy się propagować. Mamy taki certyfikat jakości, gdzie takie rzeczy po prostu wskazujemy – można podpatrzeć i można tego doświadczać.

Wydaje mi się, że też problemem jest – staram się to ostatnio też w jakimś sensie komunikować – skala naszego systemu szkolnictwa wyższego, to jest liczba jednostek, które prowadzą kształcenie. Szanowni państwo, mamy 351 uczelni, ale mamy ponad 200 filii. To jest ponad 600 miejsc w kraju, konkretnych miejsc z adresem, w którym zasoby akademickie, coraz bardziej ograniczone,

po prostu muszą być dostępne. Dostrzegamy tę historię współdzielenia właśnie nauczycieli akademickich między różne filie – tych samych osób po prostu, które prowadzą kształcenie. Wydaje mi się, że to też jest pewien obszar, który umniejsza standardy – powiedziałbym w ten sposób. Liczba kierunków, która wystrzeliła gigantycznie w górę. W 2006 r., szanowni państwo, mieliśmy 118 różnych kierunków kształcenia, co do nazwy, w kraju. Dzisiaj mamy ponad 2500 kierunków. Przecież muszą być kadry, które się muszą przygotować do tego w odpowiednim czasie, nabyć doświadczenie. To jest trudne. Tutaj profesor doskonale pokazał odpowiednie praktyki i doświadczenie, i rzeczy, które się prowadzi, buduje się latami, a tu nagle z dnia na dzień pojawiają się nowe kierunki i ich jest cała masa.

Mamy też dobre przykłady. Mamy ponad 118 tys. czy ponad 100 tys., powiedzmy, obcokrajowców, którzy znaleźli się w Polsce, studiują w pełnym cyklu kształcenia. Ale znowu – do ich kształcenia też są potrzebne kadry z odpowiednimi kompetencjami.

Tak że problemów jest dużo. Ze zdiagnozowanych w tym raporcie, wydaje mi się, jest też dużo trafnych i za to bardzo państwu dziękuję. Ale też niezbędne są inwestycje, nazwę to tak, w dobrostan akademicki, w jakość, w pewne instytucje. Myślę, że dobrą instytucją, w którą można zainwestować, jest właśnie Polska Komisja Akredytacyjna, aby jeszcze lepiej wykonywała pewne zadania. Zwłaszcza, że te rzeczy, które robimy w Polsce, zaczynają się pojawiać na obszarze europejskim. Tam, jako Polacy, jako nasz system, jesteśmy godnym partnerem. Fajnie byłoby to wszystko utrzymać. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Dorota Olko (Lewica):

Dziękuję bardzo, panie przewodniczący.

Bardzo proszę, panie...

Przewodniczący ZDIN PAN dr hab. Grzegorz Marzec:

Ja tylko jedno zdanie ad vocem, bo pan przewodniczący powiedział, że jest przerażony tą inżynierią ewaluacyjną.

Tak, ale chciałbym powiedzieć, że ja absolutnie nie chciałbym, dopóki będę dyrektorem instytutu, takiej inżynierii prowadzić. My po prostu wiemy, jak robić dobrą naukę. Przez osiem lat nam się to udawało i wychodziliśmy z kategorią A. Pewnie pewne rzeczy można robić jeszcze lepiej, ale nie będziemy się wtórnie dostosowywać do systemu, który kazałby nam się, że tak powiem, całkowicie przebudować. Tak że to tytułem klaryfikacji.

Przewodnicząca poseł Dorota Olko (Lewica):

Dziękuję bardzo. Jeśli nie ma więcej głosów, to bardzo bym poprosiła jeszcze, bo padły tu różne pytania, komentarze, więc jakby panie autorki raportu chciały się odnieść.

Pani dyrektor, bardzo proszę.

Zastępca dyrektora departamentu w MNiSW Ewelina Walendziak-Genco:

Dostałam dwa pytania, właściwie à propos ewaluacji, natomiast nie jestem w stanie się do nich odnieść, ponieważ nie jestem osobą odpowiedzialną w ministerstwie za budowanie nowego modelu ewaluacji. Tak że ewentualnie uwagi mogę przekazać dyrektorowi odpowiedzialnemu. Dziękuję.

Specjalistka w OPI-PIB, współautorka raportu Joanna Mirosław:

To ja się odniosę. Postaram się do wszystkich. Bardzo dziękuję za miłe słowa, za to, że raport się podoba. Wiemy, że jest potrzebny, i tak, cytując pana przewodniczącego, warto wejść głębiej. Tak, zdecydowanie zgadzamy się z tym, że warto wejść głębiej i badać dalej zjawisko wypalenia zawodowego i dobrostanu w systemie.

To, co pokazaliśmy, na tyle głęboko weszliśmy w te analizy, na ile pozwalały nam statystyki i próba, więc wszystkie dane, odchylenia i tak dalej były istotne statystycznie.

Nie porównywaliśmy wypalenia zawodowego z innymi grupami zawodowymi. Nie to było celem raportu, nie było też na to przestrzeni. Natomiast zainspirowaliśmy się narzędziem do badania w innych zawodach. I może odwróć tylko taki wniosek, że na symposium, które ministerstwo zorganizowało 10 dni temu, też dotyczącym właśnie dobrostanu w sektorze, inną jednostką naukową prezentowała wyniki badania również wypalenia zawodowego u siebie w instytucji. Użyli innej metody, innego narzędzia i wyszły podobne, zbieżne wyniki. Zatem to tylko pokazuje, że niezależnie od tego, jakie metody, jakie narzędzie stosujemy, dochodzimy do podobnych wniosków.

Tutaj odniosę się też do tego, co podniósł pan przewodniczący, i pani przewodnicząca pytała o dostęp do infrastruktury i różne inne braki. Tego typu wnioski wyszły nam w badaniach

jakościowych. Oczywiście problemem i źródłem wypalenia czy też dużego stresu jest brak miejsca na przykład na zbudowanie laboratorium czy pieniędzy na zatrudnienie wysokiej jakości specjalistów, żeby to laboratorium rozwijać, ale także brak takich prozaicznych rzeczy jak pokój, w którym osoby mogą pracować. Dlatego na przykład w niektórych jednostkach – to chyba najczęściej dotyczyło instytutów PAN – jest praca zdalna, ponieważ nie ma przestrzeni i osoba chcąca pracować nie ma własnego biurka. Ale też na uczelniach, i niepublicznych, i publicznych, brakuje takich przestrzeni wspólnych, przestrzeni, w których osoby mogłyby zostawić przysłowiowe buty – to pamiętam z wypowiedzi badanej osoby – czyli takich pokoiów socjalnych, gdzie można mieć chwilę wytchnienia między jednymi zajęciami a drugimi.

Chyba odpowiedziałam na wszystkie pytania. Bardzo jeszcze raz dziękujemy za uwagi i mamy nadzieję, że będziemy mieli okazję pogłębiać ten temat w następnych badaniach.

Przewodnicząca poseł Dorota Olko (Lewica):

Bardzo dziękuję i zamykam tym samym dyskusję.

Jako że wyczerpaliśmy porządek, zamykam również posiedzenie. Bardzo państwu dziękuję za udział.