



**RAPORT
EURYDICE**

Kadra akademicka w Europie

2025

Szkolnictwo
wyższe

Erasmus+

Zmienia życie, otwiera umysły.

Niniejszy dokument został opublikowany przez Europejską Agencję Wykonawczą ds. Edukacji i Kultury (EACEA, Unit A6 – Platforms, Studies and Analysis).

Niniejszą publikację należy cytować w następujący sposób: Komisja Europejska/EACEA/Eurydice, 2025. Kadra akademicka w Europie – 2025. Raport Eurydice. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej.

Wersja oryginalna:

PDF ISBN 978-92-9488-926-3 doi:10.2797/4097557 EC-01-25-071-EN-N

Tekst ukończony we wrześniu 2025 r.

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2025

© Europejska Agencja Wykonawcza ds. Edukacji i Kultury, 2025

Zdjęcie na okładce: © Gorodenkoff – stock.adobe.com

Wersja polska:

Opracowanie: Krajowe Biuro Eurydice
Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji
Aleje Jerozolimskie 142A
02-305 Warszawa

Tłumaczenie: Groy Translations

Redakcja: Aleksandra Filipowicz

Korekta: Beata Kostrzewska Grafika Słowa

ISBN: 978-83-67587-50-1



Polityka Komisji w zakresie ponownego wykorzystywania dokumentów jest realizowana na mocy decyzji Komisji 2011/833/UE z dnia 12 grudnia 2011 r. w sprawie ponownego wykorzystywania dokumentów Komisji (Dz.Urz. L 330, 14.12.2011, s. 39). O ile nie zaznaczono inaczej, ponowne wykorzystanie tego dokumentu jest dozwolone na mocy licencji Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (creativecommons.org/licenses/by/4.0/). Oznacza to, że ponowne wykorzystanie jest dozwolone pod warunkiem podania źródła i wskazania, jakie zmiany zostały wprowadzone. W przypadku wykorzystania lub reprodukcji elementów, które nie są własnością UE, należy zwrócić się o zezwolenie bezpośrednio do odpowiednich podmiotów praw autorskich.

Kadra akademicka w Europie – 2025

Raport Eurydice

Przedmowa



Kadra akademicka w Unii Europejskiej pełni szczególnie ważną rolę, a jej wkład w budowanie konkurencyjnej, niezależnej i demokratycznej Europy jest ogromny.

W niniejszym raporcie sieci Eurydice przedstawiono aktualną sytuację kadry akademickiej w Europie. Publikacja porusza różnorodne zagadnienia: trendy międzynarodowe, instytucjonalne, formy zatrudnienia, strategie finansowania w całym sektorze.

Publikacja ta jest częścią wdrażanej obecnie strategii Unii Umiejętności (Union of Skills), której istotą jest kluczowy wkład szkolnictwa wyższego w rozwój kompetencji i talentów w Europie. Aby to osiągnąć, musimy zapewnić odpowiednie warunki, które pozwolą kadrze akademickiej rozwijać się i odnosić sukcesy.

Już w listopadzie 2024 r. Rada Europejska przyjęła [Zalecenie w sprawie atrakcyjnych i stabilnych karier w szkolnictwie wyższym](#), którego celem jest zwiększenie atrakcyjności i trwałości karier kadry akademickiej.

W przyszłym roku, wspólnie z ekspertami z sektora, zajmiemy się opracowaniem zakresu europejskich kompetencji dla kadry akademickiej. W kolejnym etapie skupimy się na zwiększeniu dostępności szkolnictwa wyższego.

Budujemy przyszłość europejskiego środowiska akademickiego na wzmocnionych fundamentach. Komisja zaproponowała zwiększenie budżetu programu Erasmus+ na lata 2028–2034 o 50% – do 40,8 miliardów euro, co zwiększy możliwości udziału kadry akademickiej w mobilności. Budżet programu badawczego Horyzont Europa zostanie natomiast zwiększony do 175 miliardów.

W oparciu o proces boloński będziemy rozwijać projekt Uniwersytety Europejskie i rozbudowywać listę Sojuszy Uniwersytetów Europejskich – prawdziwą europejską historię sukcesu. W centrum tej transformacji kadra akademicka odegra główną rolę w kształtowaniu nowych, wspólnych europejskich programów studiów, które są wyrazem naszej wspólnej ambicji, aby europejskie szkolnictwo wyższe stało się bardziej zintegrowane, włączające i postrzegane pozytywnie na całym świecie. Współtworząc programy oraz dzieląc się innowacjami dydaktycznymi, kadra akademicka sprawia, że europejska współpraca w obszarze szkolnictwa wyższego staje się codziennością zarówno dla studentów, jak i dla instytucji.

Jak pokazuje niniejszy raport, państwa europejskie podejmują działania na rzecz poprawy zarządzania kadrami akademickimi, ze szczególnym naciskiem na otwarty nabór i rozwój kariery.

To korzystne zjawisko, ponieważ coraz więcej zagranicznych naukowców uznaje Europę za właściwy wybór, dostrzegając oczywiste atuty stabilnego, demokratycznego i przewidywalnie finansowanego sektora.

Choć pozyskiwanie międzynarodowych talentów ma ogromne znaczenie, równie ważne jest docenienie różnorodnych ról pełnionych przez kadre akademicką, na przykład uznanie tak cennego zasobu, jakim jest wysokiej jakości dydaktyka. Odpowiednie wynagrodzenie oraz możliwości awansu stanowią zachętę do podejmowania kariery akademickiej przez najbardziej uzdolnione osoby.

Kobiety i mężczyźni, którzy poświęcają swoje życie dydaktyce, badaniom i innowacjom, stanowią fundament systemów szkolnictwa wyższego, a ich praca wywiera głęboki wpływ na rozwój społeczny, gospodarczy i kulturowy naszych społeczeństw.

Chciałabym podziękować sieci Eurydice za pracę włożoną w przygotowanie tego raportu i z nadzieją oczekuję kontynuacji tej współpracy, gdy wspólnie będziemy budować Unię Umiejętności opartą na znakomitej kadrze akademickiej Europy.



Pia Ahrenkilde Hansen

Komisja Europejska, Dyktora Generalna ds. Edukacji, Młodzieży, Sportu i Kultury

Spis treści i spis rysunków

Spis treści

| | |
|---|-----------|
| Przedmowa | 3 |
| Kody i skróty | 7 |
| Wstęp | 9 |
| Część 1: Polityki dotyczące kadry akademickiej – konteksty | 11 |
| 1.1. Globalne zmiany w sektorze szkolnictwa wyższego | 11 |
| 1.2. Konteksty krajowe | 13 |
| Część 2: Strategie, reformy i najnowsze zmiany | 23 |
| 2.1. Strategie | 23 |
| 2.2. Główne kwestie poruszane w strategiach | 27 |
| 2.3. Reformy | 28 |
| 2.4. Inne inicjatywy polityczne | 32 |
| Podsumowanie | 35 |
| Bibliografia | 37 |
| Glosariusz | 39 |
| Załączniki | 41 |
| Podziękowania | 59 |

Spis rysunków

| | |
|--|-----------|
| Część 1: Kontekst polityki dotyczącej kadry akademickiej | 11 |
| Rysunek 1: Pracodawca kadry akademickiej, 2024/2025 | 14 |
| Rysunek 2: Status urzędnika państwowego wśród kadry akademickiej, 2024/2025 | 17 |
| Rysunek 3: Rodzaje umowy o pracę profesorów uniwersyteckich, 2024/2025 | 19 |
| Rysunek 4: Najczęstszy rodzaj umowy o pracę dla kadry akademickiej, ISCED 6–8, 2024/2025 | 21 |
| Część 2: Strategie, reformy i najnowsze zmiany | 23 |
| Rysunek 5: Strategie najwyższego szczebla dotyczące kadry akademickiej, 2024/2025 | 24 |
| Rysunek 6: Zagadnienia poruszane w strategiach najwyższego szczebla, 2024/2025 | 27 |
| Rysunek 7: Najważniejsze reformy dotyczące kadry akademickiej w ciągu ostatnich pięciu lat oraz główne kwestie, których dotyczyły, 2024/2025 | 29 |
| Rysunek 8: Obszary, których dotyczyły reformy najwyższego szczebla, 2024/2025 | 30 |

Wstęp

Kontekst polityczny

Zawód nauczyciela akademickiego jest niezwykle ważnym elementem szkolnictwa wyższego. Europejskie dokumenty strategiczne podkreślają, że dobrze przygotowana i kompetentna kadra jest niezbędna dla rozwoju szkolnictwa wyższego oraz pogłębiania współpracy międzynarodowej. Zawód ten stoi jednak w obliczu licznych wyzwań. Systemy szkolnictwa wyższego w coraz większym stopniu skupiają się na jakości, efektywności i odpowiedzialności, jednocześnie doświadczając zasadniczych zmian w zadaniach nauczycieli akademickich, polegających na zwiększeniu ich udziału w dydaktyce, angażowaniu w badania na potrzeby podmiotów publicznych (i nie tylko) oraz rozwijaniu działań na rzecz społeczeństwa. Ma to wpływ nie tylko na warunki pracy kadry akademickiej, jest również postrzegane jako narzędzie dostosowania się do zmieniających się uwarunkowań zewnętrznych. Jak stwierdzono w raporcie Eurydice z 2017 r. (Komisja Europejska/EACEA/Eurydice (2017)), kadra akademicka nie jest jednorodną grupą, to szerokie spektrum pracowników pełniących różne role.

Zalecenie Rady z 2024 r. w sprawie atrakcyjnych i stabilnych karier w szkolnictwie wyższym (Komisja Europejska, 2024) wskazuje na atrakcyjność karier akademickich w sposób całościowy, podkreślając liczne, wzajemnie powiązane elementy. Podkreśla się potrzebę zintegrowania, uznania i podobnego wynagradzania różnorodnych pełnionych przez kadre akademicką ról – począwszy od równego traktowania dydaktyki i badań naukowych w procesie oceny i awansu, ale także w odniesieniu do zaangażowania w przedsiębiorczość i innowacje, wykorzystanie wiedzy, rozwijanie współpracy międzynarodowej, współpracę z biznesem i społecznością, rozwój regionalny i lokalny, mentoring, zadania administracyjne i oraz udział w zarządzaniu instytucjami.

Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) opublikowała przegląd badań (OECD, 2024), w którym analizuje stan karier akademickich w systemach szkolnictwa wyższego w krajach OECD. Przedstawiła przegląd dostępnych danych, wyniki badań oraz przykłady realizowanych w różnych krajach polityk i praktyk. Przegląd obejmuje szeroki zakres zagadnień dotyczących nauczycieli akademickich i ich karier, w tym podstawowe warunki zatrudnienia (rodzaj zawieranej umowy; obowiązki i obciążenie pracą), ocenę i rozwój zawodowy (ocena wyników; doskonalenie zawodowe; elastyczne ścieżki kariery) oraz środowisko pracy (umiędzynarodowienie; wolność akademicka). Opracowanie wykazało, że wzorzec kariery akademickiej mógłby przede wszystkim wspierać tworzenie stabilnego środowiska pracy i tworzyć systemy z jak najmniejszymi przeszkodami w awansie zawodowym. Aby to osiągnąć, konieczne są działania zarówno na poziomie systemowym, jak i instytucjonalnym, które mogłyby być ujęte w uaktualnianych międzynarodowych dokumentach strategicznych.

Treść i struktura raportu

Niniejszy raport ma na celu przedstawienie zwięzłej analizy aktualnego stanu polityk i działań dotyczących kwestii kadry akademickiej w Europie, wskazuje również na złożoność oraz różnice pomiędzy systemami krajowymi.

Analiza składa się z dwóch części. Pierwsza część raportu przedstawia kontekst badań nad rozwojem polityk związanych z kwestiami kadry akademickiej. Wskazuje kilka powiązanych ze sobą czynników, które kształtują politykę dotyczącą kadry akademickiej, a także niektóre najważniejsze zmiany i trendy międzynarodowe. Analizuje strukturalne aspekty systemów szkolnictwa wyższego, w tym różne wzory kariery akademickiej, relacje nauczycieli akademickich z pracodawcami, przyznanie statusu urzędnika państwowego (lub inne formy zatrudnienia), a także związane z nimi umowy o pracę.

W drugiej części raportu przeanalizowano najnowsze zmiany w polityce krajowej, które wpływają na kadre akademicką. Wskazano różne strategie, reformy i różnorodne inicjatywy polityczne wprowadzone przez kraje europejskie w obszarze zarządzania kadrami akademickimi. W raporcie porusza się również tematy dotyczące działań, takich jak: rekrutacja, warunki pracy, integracja, różnorodność, równouprawnienie płci, mobilność oraz doskonalenie zawodowe.

Metodologia i źródła danych

Niniejszy raport opiera się na danych jakościowych dotyczących polityk i środków wsparcia zebranych za pośrednictwem kwestionariusza Eurydice.

Wskaźniki Eurydice oparte są na informacjach zawartych w przepisach krajowych i innych dokumentach najwyższego szczebla dotyczących edukacji, takich jak wytyczne i dokumenty przewodnie. W miarę dostępności i możliwości wskaźniki porównawcze są uzupełniane konkretnymi przykładami.

Zebrane przez Eurydice dane obejmują szkolnictwo wyższe (ISCED 5 (jeżeli stanowi część systemu szkolnictwa wyższego), ISCED 6, ISCED 7 i ISCED 8).

Raport obejmuje 38 systemów edukacji w 27 państwach członkowskich UE ⁽¹⁾, a także w Albanii, Bośni i Hercegowinie, Szwajcarii, Islandii, Liechtensteinie, Czarnogórze, Norwegii, Serbii i Turcji ⁽²⁾. Podziękowania za wkład do niniejszej publikacji zamieszczone są na końcu raportu.

Rok odniesienia to rok akademicki 2024/2025.

⁽¹⁾ Każda z trzech wspólnot belgijskich (Wspólnota Flamandzka, Wspólnota Francuska i Wspólnota Niemieckojęzyczna) ma odrębny system edukacji.

⁽²⁾ Jeden z systemów edukacji, który zwykle jest uwzględniany w raportach Eurydice – Macedonia Północna – nie został uwzględniony w raporcie. Podobnie nie uwzględniono nowych członków Eurydice – Gruzji, Mołdawii i Ukrainy – którzy jeszcze nie uczestniczą w opracowaniu raportów porównawczych.

Część 1: Polityki dotyczące kadry akademickiej

– konteksty

Rozwój polityk dotyczących kadry akademickiej jest kształtowany przez różne, wzajemnie powiązane czynniki o charakterze zarówno krajowym, jak i międzynarodowym. Na poziomie krajowym znaczenie mają czynniki historyczne, kulturowe, polityczne, gospodarcze i społeczne. Są one zazwyczaj powiązane z globalnymi zmianami i trendami. Innymi słowy, zmiany w sektorze szkolnictwa wyższego, w tym zmiany związane z zawodem nauczyciela akademickiego, są zawsze osadzone w kontekście lokalnym, a jednocześnie nieustannie poza niego wykraczają (Marginson, 2022).

Pierwsza część niniejszego raportu ma na celu przedstawienie wybranych elementów, które należy wziąć pod uwagę przy analizowaniu zmian w polityce dotyczącej kadry akademickiej w europejskich systemach szkolnictwa wyższego. Znajdzie się tu omówienie najistotniejszych procesów międzynarodowych, które kształtują europejskie systemy szkolnictwa wyższego, i analiza różnic w krajowych modelach kariery akademickiej. Przedstawione informacje stanowią wprowadzenie do drugiej części raportu, w której analizowane są najnowsze i bieżące krajowe reformy związane z sytuacją kadry akademickiej.

1.1. Globalne zmiany w sektorze szkolnictwa wyższego

Aby zrozumieć zmiany krajowe związane z zawodem nauczyciela akademickiego, konieczne jest uwzględnienie globalnych trendów i przemian w obszarze szkolnictwa wyższego. W praktyce krajowe reformy w szkolnictwie wyższym można pojąć jedynie w szerszym kontekście globalizacji oraz ciągłego rozwoju tego sektora. Szerszy dostęp do szkolnictwa wyższego wiąże się z wyzwaniem, jakim jest utrzymanie kosztów na rozsądnym poziomie bez obniżania jakości. Z kolei globalizacja powoduje pojawienie się różnych standardów, do których systemy krajowe muszą się dostosować (Finkelstein i in., 2019).

Globalizacja szkolnictwa wyższego idzie w parze z rozwojem procesów ponadnarodowych, wzrostem znaczenia stowarzyszeń i instytucji w kształtowaniu kierunków rozwoju (Finkelstein i in., 2019). Proces boloński w pierwszej dekadzie XXI wieku zwiększył porównywalność struktur stopni i kwalifikacji w szkolnictwie wyższym w Europie (i poza nią) oraz doprowadził do utworzenia Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego. Proces ten, oparty na współpracy międzyrządowej, umożliwił również przyjęcie międzynarodowych zasad i wytycznych dotyczących szkolnictwa wyższego, w tym *Standardów i wskazówek dotyczących zapewniania jakości w Europejskim Obszarze Szkolnictwa Wyższego (ESG)*, po raz pierwszy przyjętych w 2005 r., a następnie zaktualizowanych i zmienionych w 2015 r. ⁽³⁾

⁽³⁾ Europejskie Stowarzyszenie na rzecz Zapewniania Jakości w Szkolnictwie Wyższym, Europejska Unia Studentów, Europejskie Stowarzyszenie Uniwersytetów oraz Europejskie Stowarzyszenie Instytucji Szkolnictwa Wyższego, *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG)*, 2015, Bruksela, https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf.

Niedawno przyjęto *Zasady i wytyczne w celu wzmocnienia wymiaru społecznego w Europejskim Obszarze Szkolnictwa Wyższego (EOSW)* jako załącznik do *Komunikatu Rzymskiego* z 2020 r. ⁽⁴⁾

Institucje Unii Europejskiej również przyczyniają się do umiędzynarodowienia i globalizacji szkolnictwa wyższego. Jednym z najważniejszych elementów tych działań jest niewątpliwie program Erasmus+, który wspiera mobilność międzynarodową zarówno studentów, jak i kadry akademickiej.

Institucje europejskie odwołują się w różnych dokumentach strategicznych do kwestii dotyczących kadr akademickich – w Komunikacie Komisji Europejskiej z 2022 r. w sprawie europejskiej strategii na rzecz szkół wyższych ⁽⁵⁾ podkreślono między innymi potrzebę systemowego i całościowego podejścia do kariery akademickiej w celu wspierania awansu na ścieżce kariery oraz zapewniania korzystnych warunków pracy w środowisku akademickim. Dążenie do realizacji powyższego celu zostało zawarte w Zaleceniu Rady z 2024 r. w sprawie atrakcyjnych i stabilnych karier w szkolnictwie wyższym ⁽⁶⁾, które ujmuje atrakcyjność kariery akademickiej w sposób całościowy, podkreślając liczne powiązania między różnymi obszarami.

W szczególności Zalecenie podkreśla potrzebę:

- włączenia mobilności międzynarodowej do ścieżek kariery akademickiej oraz uwzględniania jej w ocenach i/lub czasie pracy kadry akademickiej;
- równorzędnego uznawania i nagradzania różnych ról kadry akademickiej, takich jak: dydaktyka, prowadzenie badań, przedsiębiorczość i innowacje, wdrażanie wiedzy, współpraca międzynarodowa, współpraca z biznesem i społecznościami lokalnymi, angażowanie się w rozwój regionalny i lokalny, mentoring, zadania administracyjne i kierownicze oraz udział w zarządzaniu instytucjonalnym;

- promowania równowagi między dydaktyką a badaniami w ocenie i awansie pracowników oraz zapewnienia odpowiednich szkoleń i wsparcia dla kadry akademickiej prowadzącej działalność dydaktyczną;
- upowszechniania rozwiązań, które cenią, uznają i wynagradzają różnorodne ścieżki kariery akademickiej, sprzyjając możliwości realizacji różnych ról w jej ramach;
- usprawniania praktyk rekrutacyjnych i poprawiania warunków pracy w środowisku akademickim;
- zapewnienia odpowiedniego wynagrodzenia w środowisku akademickim, wolnego od różnic płacowych ze względu na płeć;
- zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz elastycznych warunków pracy;
- zapewnienia odpowiedniej ochrony socjalnej;
- zagwarantowania równości płci i wyrównanej reprezentacji płci, a także równych szans i włączania;
- promowania i obrony wolności akademickiej.

Obecność powyższych celów stanowi jeden z elementów, które należy uwzględnić przy analizowaniu krajowych reform i trendów dotyczących zawodu nauczyciela akademickiego. Istotne jest zatem pytanie, w jakim stopniu krajowe polityki dotyczące zawodu nauczyciela akademickiego odnoszą się do (wybranych) powyższych celów oraz czy wskazują kierunki dalszego działania.

⁽⁴⁾ Europejski Obszar Szkolnictwa Wyższego oraz Grupa Doradcza 1 ds. Wymiaru Społecznego (Bologna Follow-up Group Advisory Group 1 on Social Dimension), „Principles and guidelines to strengthen the social dimension of higher education in the EHEA”, Załącznik II do *Komunikatu Ministrów w Rzymie*, 2020, https://ehea.info/Upload/Rome_Ministerial_Communique_Annex_II.pdf.

⁽⁵⁾ Komisja Europejska, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów w sprawie Europejskiej strategii na rzecz szkół wyższych, COM (2022) 16, z 18 stycznia 2022 r., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022DC0016&qid=1753117685909>.

⁽⁶⁾ Rada Unii Europejskiej, Zalecenie Rady z dnia 25 listopada 2024 r. w sprawie atrakcyjnych i stabilnych karier w szkolnictwie wyższym, *Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej*, C 7282 z 5 grudnia 2024 r., s. 1, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/C/2024/7282/oj/eng>.

1.2. Konteksty krajowe

W Europie funkcjonują różnorodne systemy szkolnictwa wyższego. Można to dostrzec, analizując ich cechy na poziomie systemowym. Finkelstein i in. (2019) podkreślają cztery aspekty strukturalne, które mogą pomóc w uchwyceniu istotnych różnic między systemami szkolnictwa wyższego: 1) czy system jest „jednolity” – za sprawy szkolnictwa wyższego odpowiada władza na poziomie krajowym, czy „federacyjny” – wtedy władza na szczeblu krajowym ma ograniczoną rolę na rzecz władz regionalnych lub lokalnych; 2) czy widoczne jest zróżnicowanie szkolnictwa wyższego – czy funkcjonuje jeden, czy więcej rodzajów szkolnictwa wyższego; 3) jaki jest stopień autonomii uczelni; oraz 4) jakie jest znaczenie przypisywane wolności akademickiej. Te różnorodne aspekty strukturalne idą w parze z odmiennymi modelami karier akademickich.

W kolejnych podrozdziałach omówiono wybrane różnice w krajowych modelach karier akademickich, z uwzględnieniem wskazanych powyżej aspektów strukturalnych. Choć są to najistotniejsze elementy, nie wyczerpują one całości zagadnienia.

W rzeczywistości, jeśli chodzi o zawód nauczyciela akademickiego, można by przyjrzeć się jeszcze wielu innym wymiarom. W swoich wcześniejszych analizach Eurydice badała między innymi zagadnienia związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi w środowisku akademickim, obejmujące procedury rekrutacyjne, oceny wyników pracy oraz awans zawodowy (European Commission i in., 2017). Inne badane obszary prezentowały kwestię statusu doktorantów – różniącego się w poszczególnych krajach europejskich (Komisja Europejska i in., 2017).

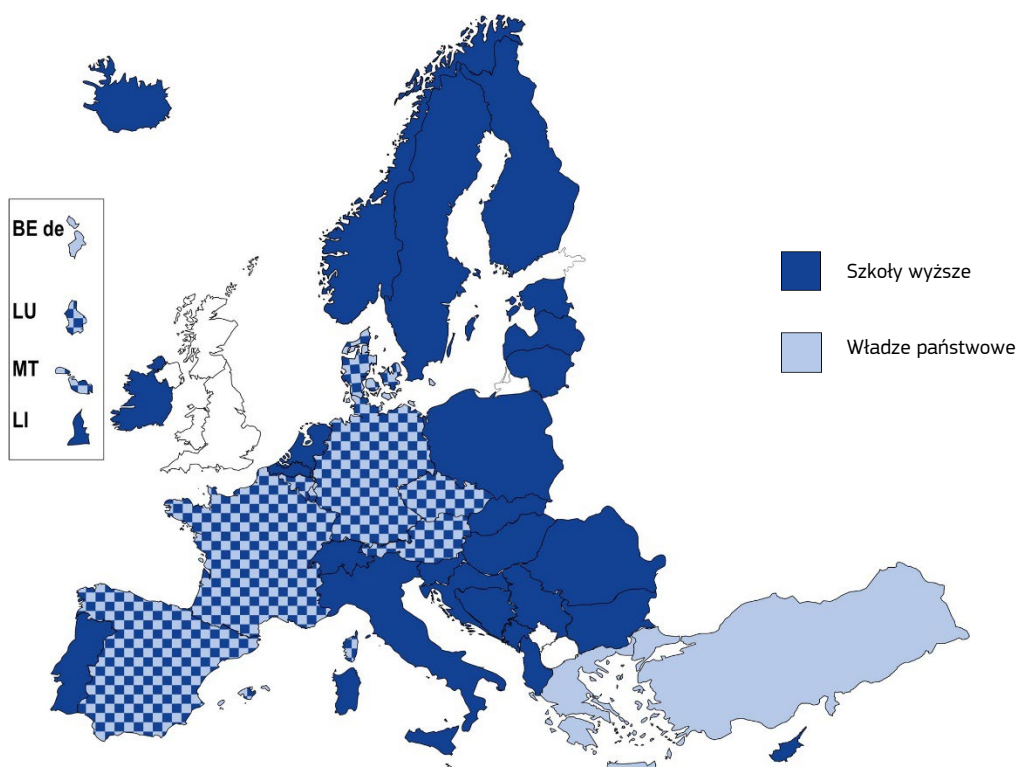
Relacje między pracodawcami a nauczycielami akademickimi

Jednym z możliwych punktów wyjścia w przedstawieniu relacji między systemem krajowym a karierą akademicką jest zbadanie, kto jest pracodawcą nauczyciela akademickiego (Finkelstein i in., 2019; OECD, 2024). Ścisłe powiązane z tą kwestią jest pytanie o to, kto sprawuje kontrolę nad ścieżkami kariery akademickiej (Finkelstein i in., 2019; OECD, 2024). Na tej podstawie można dokonać rozróżnienia między systemami, w których kariery akademickie są regulowane przez najwyższe władze, a systemami, w których to uczelnie (bądź inne instytucje), a nie administracja państwowa, odgrywają główną rolę w określaniu struktury ścieżek kariery akademickiej.

Na Rysunku 1 przeanalizowano pierwszy z wyżej wymienionych elementów – kim jest pracodawca kadry akademickiej⁽⁷⁾. Rysunek pokazuje, że w większości analizowanych systemów szkolnictwa wyższego w uczelniach finansowanych ze środków publicznych kadra akademicka jest zatrudniana bezpośrednio przez same uczelnie. Natomiast w pewnej liczbie systemów szkolnictwa wyższego pracodawcą jest państwo czy też określona instytucja na szczeblu systemowym (np. ministerstwo). W kilku krajach występuje model mieszany, w którym część kadry akademickiej jest zatrudniana przez administrację państwową, a część bezpośrednio przez uczelnie.

(7) W niniejszym raporcie nie zbadano bezpośrednio drugiego z wymienionych punktów – kto sprawuje kontrolę nad ścieżkami kariery akademickiej. Wynika to z faktu, że aspekt ten obejmuje kilka wymiarów i w wielu krajach jest trudniejszy do zbadania.

Rysunek 1: Pracodawca kadry akademickiej, 2024/2025



Źródło: Eurydice

Objaśnienie

Definicja objętych badaniami instytucji szkolnictwa wyższego, tj. „publicznych instytucji szkolnictwa wyższego”, oraz termin „władze państwowe” znajdują się w glosariuszu.

Informacje dotyczące poszczególnych krajów

Belgia (BEde): Istnieje tylko jedna instytucja szkolnictwa wyższego. Pracodawcą kadry jest uczelnia, jednak wszystkie wynagrodzenia są wypłacane bezpośrednio przez Ministerstwo Wspólnoty Niemieckojęzycznej. W związku z tym na rysunku jako pracodawcę wskazano „władze państwowe”.

Systemy szkolnictwa wyższego o charakterze mieszanym różnią się, jeśli chodzi o sposoby funkcjonowania.

W niektórych przypadkach powiązane jest to z różnymi etapami kariery. Najczęściej obejmuje zmiany pracodawcy na różnych etapach kariery akademickiej: młodszy pracownicy akademicki są zatrudniani bezpośrednio przez uczelnie, natomiast starsza kadra przez organy na poziomie państwowym (Finkelstein i in., 2019). Przykładem takiego rozwiązania są Niemcy, gdzie profesorowie – stanowiący około 20% całej kadry akademickiej – mają status urzędników państwowych, a większość

pozostałych pracowników akademickich jest zatrudniana na podstawie umowy o pracę przez same uczelnie.

Bardziej rozbudowane formy zróżnicowania instytucjonalnego pojawiają się między uczelniami oferującymi studia wyższe tzw. krótkiego cyklu a uczelniami oferującymi programy na wyższych poziomach (trzy stopnie studiów wyższych). Wiąże się to z faktem, że studia wyższe tzw. krótkiego cyklu, nawet jeśli są uznawane za część systemu szkolnictwa wyższego⁽⁸⁾, często są realizowane przez inne instytucje niż pozostałe programy szkolnictwa wyższego. Może się to zatem przekładać na odmienne

⁽⁸⁾ W niniejszej analizie uwzględniono wyłącznie te studia wyższe tzw. krótkiego cyklu (ISCED 5), które są uznawane za część systemu szkolnictwa wyższego. Wynika to z faktu, że w kilku krajach programy ISCED 5 nie są uznawane za część systemu szkolnictwa wyższego (programy takie nie zostały uwzględnione w niniejszej analizie). Więcej szczegółowych informacji na temat tego zróżnicowania w poszczególnych krajach europejskich można znaleźć na diagramach Eurydice przedstawiających struktury systemów kształcenia i szkolenia w Europie (<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/data-and-visuals/european-education-structures>). Diagramy te pozwalają wyodrębnić kraje, w których programy na poziomie ISCED 5 są uznawane za część systemu szkolnictwa wyższego, oraz te, w których traktuje się je jako element systemu kształcenia i szkolenia zawodowego.

warunki zatrudnienia kadry. Na przykład w Luksemburgu pracownicy w programach studiów wyższych tzw. krótkiego cyklu, realizowanych przez szkoły średnie II stopnia, są zatrudniani przez Ministerstwo Edukacji, natomiast większość pracowników Uniwersytetu Luksemburskiego, który realizuje programy na wyższych poziomach, jest zatrudniana przez uczelnię. Podobnie na francuskich uczelniach pracownicy są zatrudniani przez uczelnię dzięki finansowaniu państwowemu, ale w przypadku niektórych studiów licencjackich lub zawodowych, często realizowanych poza uczelniami, większość pracowników jest zatrudniona przez Ministerstwo Edukacji. Hiszpania należy do grupy krajów, w których wszyscy nauczyciele pracujący w programach tzw. krótkiego cyklu są zatrudnieni przez państwo lub przez wspólnoty autonomiczne, którym przyznano kompetencje w zakresie edukacji, a wszyscy pracownicy naukowcy na trzech głównych stopniach studiów wyższych są zatrudnieni bezpośrednio przez instytucje szkolnictwa wyższego (lub instytucje z nimi powiązane).

Ogólnie rzecz biorąc, Rysunek 1 pokazuje, że instytucje szkolnictwa wyższego są obecnie bardziej powszechnym pracodawcą dla kadry akademickiej niż władze państwowe lub inne organy na poziomie systemowym. Potwierdza to fakt, że w kilku krajach, dla których Rysunek 1 przedstawia mieszany wzorzec, władze państwowe są marginalnym pracodawcą w porównaniu z instytucjami szkolnictwa wyższego. Na przykład w Czechach kadra akademicka jest zatrudniana bezpośrednio przez instytucje szkolnictwa wyższego, z wyjątkiem pracowników dwóch uczelni państwowych: Uniwersytetu Obrony – wojskowej uczelni podległej Ministerstwu Obrony – oraz Akademii Policyjnej, gdzie rektor jest zatrudniany przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych. Na Malcie pracownicy trzech głównych instytucji szkolnictwa wyższego – Uniwersytetu Maltańskiego, Maltańskiej Wyższej Szkoły Sztuk, Nauki i Technologii, a także Instytutu Studiów Turystycznych – czyli praktycznie cała kadra akademicka, są zatrudniani przez te instytucje, natomiast pracownicy Instytutu Edukacji, który zatrudnia mniej niż 1% całej kadry akademickiej, są zatrudniani przez państwo. W Austrii

tylko około 4% kadry akademickiej jest zatrudnionej wyłącznie przez władze państwowe. Od 2002 r. zatrudnianie przez władze centralne jest stopniowo wygaszane, a kadra akademicka jest zatrudniana bezpośrednio przez instytucje szkolnictwa wyższego. Podobnie w Danii niemal cała kadra akademicka jest zatrudniana bezpośrednio przez instytucje szkolnictwa wyższego, z wyjątkiem niewielkiej liczby pracowników naukowych, którzy są urzędnikami państwowymi i są zatrudniani przez króla lub ministra (rozwiązanie to jest również stopniowo wycofywane).

Nauczyciele akademicki jako urzędnicy państwowi

Ściśle powiązane z kwestią wskazania pracodawcy (Rysunek 1) jest pytanie, czy kadra akademicka korzysta ze statusu urzędnika państwowego (Rysunek 2). Choć oba zagadnienia ściśle się ze sobą łączą, nie pokrywają się w pełni i wymagają odrębnej analizy.

Tradycyjne, ogólne rozumienie służby cywilnej zakłada, że urzędnicy państwowi są pracownikami administracji publicznej mianowanymi przez państwo na podstawie prawa, które określa wszystkie podstawowe relacje między urzędnikiem a państwem. Między obiema stronami nie jest zawierana specjalna umowa – samo prawo określa obowiązki i prawa. Drugim istotnym wymiarem tradycyjnego rozumienia służby cywilnej jest to, że urzędnicy służby cywilnej są zazwyczaj mianowani na okres do osiągnięcia wieku emerytalnego, co oznacza, że status ten zapewnia znaczne korzyści w zakresie bezpieczeństwa zatrudnienia (SIGMA et al., 2000). Jednak tradycyjne rozumienie służby cywilnej ulega zmianie z uwagi na długotrwały trend wprowadzania statusu tymczasowych lub kontraktowych pracowników służb publicznych (SIGMA et al., 2000).

Badanie dotyczące zatrudnienia w służbie cywilnej w Europie (SIGMA i in., 2000) rozróżnia kraje o dobrze ugruntowanej tradycji profesjonalnej służby cywilnej – obejmujące głównie starsze państwa członkowskie UE ⁽⁹⁾ – oraz kraje pozbawione takich tradycji, głównie w Europie Wschodniej, w których służby cywilne funkcjonują w ograniczonym zakresie. Ograniczony zakres służby cywilnej oznacza, że urzędnikami państwowymi są zazwyczaj jedynie

⁽⁹⁾ Należy to rozumieć jako sytuację sprzed rozszerzenia Unii Europejskiej w 2004 r.

osoby sprawujące władzę publiczną lub bezpośrednio zaangażowane w tworzenie polityki, natomiast pracownicy instytucji świadczących usługi publiczne, takich jak instytucje szkolnictwa wyższego, zazwyczaj nie są objęci służbą cywilną (choć stanowiska kierownicze w takich instytucjach mogą być uznawane za stanowiska w służbie cywilnej). Innymi słowy, w systemach o ograniczonym zakresie służby cywilnej nauczyciele akademicy zazwyczaj nie korzystają ze statusu urzędnika służby cywilnej.

Rysunek 2 pokazuje, że w mniej niż połowie badanych systemów szkolnictwa wyższego niektórzy nauczyciele akademicy są urzędnikami służby cywilnej. Zgodnie z powyższym badaniem rysunek pokazuje, że status urzędnika państwowego wśród kadry akademickiej występuje częściej w południowo-zachodniej Europie niż w Europie Wschodniej. Jest również rzadko spotykany w północnej części Europy.

Status urzędnika państwowego zazwyczaj wiąże się z wysokim poziomem bezpieczeństwa zatrudnienia dla kadry akademickiej. Co do zasady nauczyciele akademicy zatrudnieni na etacie jako urzędnicy państwowi mogą zostać zwolnieni jedynie w ściśle określonych prawem sytuacjach, takich jak skazanie w postępowaniu dyscyplinarnym lub karnym (np. w Niemczech), a ponadto korzystają z gwarancji zatrudnienia nawet w przypadku reorganizacji instytucji (np. w Portugalii¹⁰). Oprócz zwiększonej ochrony przed zwolnieniem ich świadczenia obejmują zazwyczaj pewną ścieżkę kariery i stabilność wynagrodzenia (np. Luksemburg) i/lub stały wiek emerytalny i większą ochronę przed przeniesieniem (np. Austria). Niemniej jednak nie wszyscy urzędnicy państwowi korzystają z takiego samego poziomu bezpieczeństwa zatrudnienia. Na przykład we Francji istnieje tylko jeden status urzędnika państwowego, ale dwa rodzaje zatrudnienia na czas nieokreślony – status urzędnika państwowego lub umowa na czas nieokreślony, przy czym ta druga forma

charakteryzuje się mniejszą stabilnością zatrudnienia (¹¹).

Rysunek 2 pokazuje również, że w kilku krajach, w których kadry akademickiej przyznaje się status urzędnika państwowego, jest on stopniowo wycofywany i/lub ma marginalne znaczenie. Jest to zgodne z obserwowanym trendem odchodzenia od zatrudniania nauczycieli akademickich jako urzędników państwowych na rzecz bardziej hybrydowych modeli zarządzania kadrami (Finkelstein i in., 2019; OECD, 2024).

Przejście w kierunku hybrydowych modeli zarządzania czasami wiąże się ze złożonością rozwiązań dotyczących zatrudniania nauczycieli akademickich będących urzędnikami państwowymi.

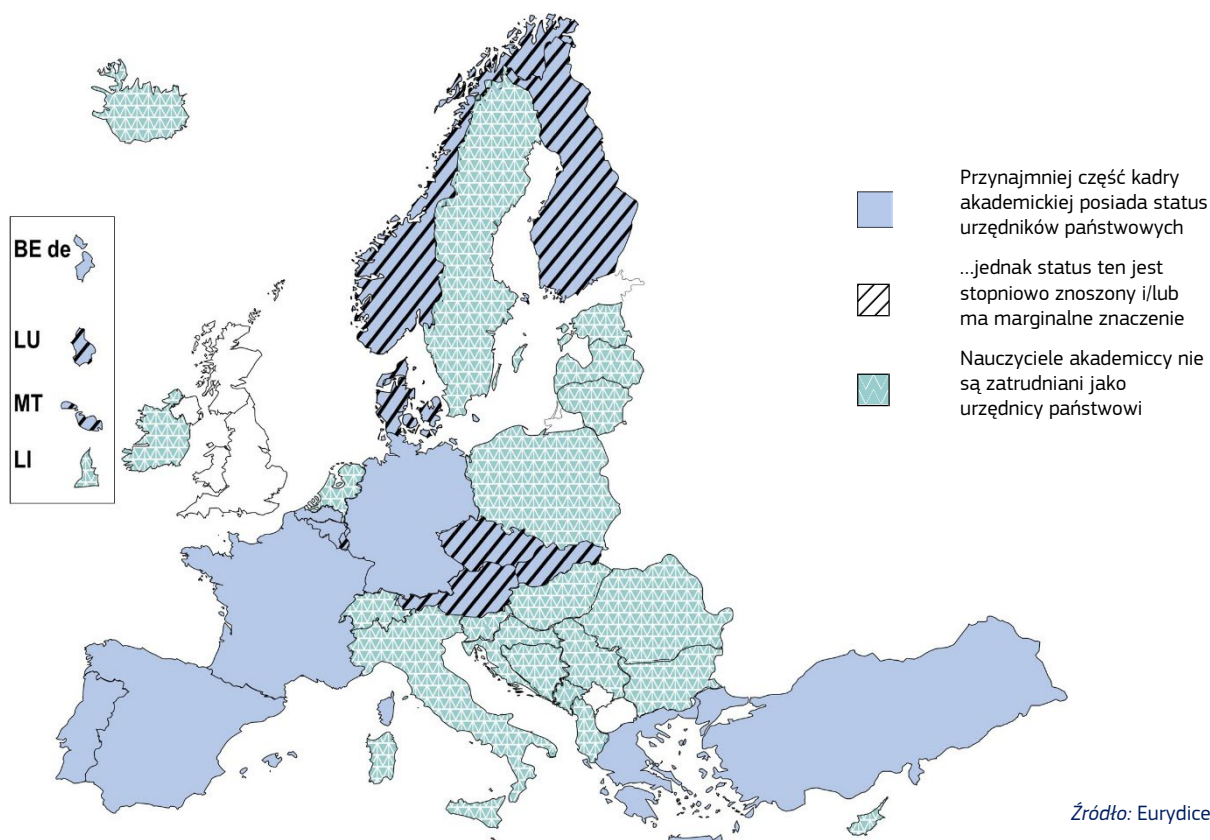
W rzeczywistości, gdy instytucje szkolnictwa wyższego uzyskują większą autonomię, w tym autonomię w zakresie podejmowania strategicznych decyzji dotyczących kadry, rząd niekiedy jest postrzegany jako pracodawca urzędników państwowych. Na przykład we Francji regulacje z 2007 r. (¹²) przekazały publicznym instytucjom szkolnictwa wyższego autonomię w zarządzaniu kadrami. W rezultacie instytucje te są obecnie odpowiedzialne za rekrutację, a częściowo także za zarządzanie ścieżką kariery kadry akademickiej i w tym sensie mogą być postrzegane jako pracodawcy kadry akademickiej, chociaż przepisy regulujące wynagrodzenia i ścieżkę kariery nadal zależą wyłącznie od państwa. Luksemburg stanowi kolejny przykład ilustrujący złożoność rozwiązań dotyczących zatrudnienia pracowników akademickich będących urzędnikami państwowymi. W tym kraju, od momentu utworzenia Uniwersytetu Luksemburskiego w 2003 r., stopniowo likwidowane są stanowiska profesorów będących urzędnikami państwowymi. Nieliczni profesorowie, którzy nadal posiadają status urzędników państwowych, stali się pracownikami uczelni. Niemniej jednak ich wynagrodzenia są nadal w całości pokrywane z budżetu państwa.

⁽¹⁰⁾ Ochrona prawna określona w art. 20 Statutu Kariery Nauczycieli Akademickich na Uniwersytetach (*Estatuto da Carreira Docente Universitária – ECDU*) oraz w art. 10-A Statutu Kariery Nauczycieli Akademickich na Politechnikach (*Estatuto de Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico – ECPDESP*).

⁽¹¹⁾ Szczegółowe informacje na temat „umów o pracę na czas nieokreślony w służbie cywilnej” można znaleźć w okólniku nr 2017-038 z dnia 20 marca 2017 r.

⁽¹²⁾ Ustawa nr 2007-1199 z dnia 10 sierpnia 2007 r. o wolności i odpowiedzialności uczelni.

Rysunek 2: Status urzędnika państwowego wśród kadry akademickiej, 2024/2025



Objaśnienia

Na rysunku za urzędników państwowych uznaje się pracowników administracji publicznej mianowanych przez państwo na podstawie prawa publicznego, które różni się od ogólnego prawa pracy i określa wszystkie podstawowe warunki zatrudnienia. Urzędnicy państwowi są zazwyczaj mianowani na okres do osiągnięcia wieku emerytalnego. Przeniesienie z jednej instytucji do drugiej zwykle nie ma wpływu na ich status.

W przypadku gdy kadra akademicka jest uznawana za „urzędników państwowych” lub „pracowników służb publicznych” na podstawie odrębnych regulacji, które różnią się od mających zastosowanie wobec urzędników służby cywilnej, na rysunku nie oznaczono statusu urzędnika służby cywilnej.

Dane należy interpretować z ostrożnością, biorąc pod uwagę, że pomimo powyższych wytycznych niektóre kraje mogą znajdować się na granicy różnych kategorii. Wynika to z faktu, że służba cywilna jest różnie definiowana w poszczególnych krajach.

Informacje dotyczące poszczególnych krajów

Czechy: Status urzędnika państwowego dla kadry akademickiej ma charakter marginalny. Status ten występuje w dwóch państwowych instytucjach szkolnictwa wyższego – są to Uniwersytet Obrony, czyli wojskowa uczelnia podlegająca Ministerstwu Obrony, oraz Akademia Policyjna, gdzie rektor jest zatrudniany przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych.

Dania: Status urzędnika państwowego jest stopniowo znoszony. Obecnie tylko niewielka liczba nauczycieli akademickich uniwersytetów i uczelni wyższych (uniwersytetów nauk stosowanych) nadal posiada status urzędnika państwowego.

Malta: Jedynie członkowie kadry akademickiej Instytutu Edukacji, który został utworzony w 2015 r., są urzędnikami państwowymi (mniej niż 1% kadry akademickiej). Kadra akademicka realizująca programy w innych instytucjach szkolnictwa wyższego to pracownicy tych instytucji.

Austria: Członkowie kadry akademickiej posiadający status urzędników państwowych pracują na uniwersytetach i uczelniach wyższych kształcących nauczycieli. Jednak od 2002 r. nauczyciele akademicy na uniwersytetach nie są już zatrudniani jako urzędnicy państwowi, a status ten jest stopniowo wycofywany. Na uniwersytetach nauk stosowanych nie ma urzędników służby cywilnej.

Luksemburg: Na studiach wyższych tzw. krótkiego cyklu (ISCED 5), prowadzonych przez szkoły średnie, większość kadry dydaktycznej jest zatrudniana jako urzędnicy państwowi. Jeśli chodzi o programy na poziomach ISCED 6–8, od momentu utworzenia Uniwersytetu Luksemburskiego w 2003 r. stanowiska urzędników służby cywilnej są stopniowo likwidowane. Nadal istnieje niewielka liczba profesorów posiadających status urzędników państwowych. Chociaż ich umowy zostały przejęte przez Uniwersytet Luksemburski i są oni zatrudnieni przez tę uczelnię, ich wynagrodzenia są nadal w całości pokrywane z budżetu państwa.

Słowacja: Status urzędnika państwowego dla kadry akademickiej ma charakter marginalny – występuje w dwóch państwowych instytucjach szkolnictwa wyższego: wojskowej uczelni wyższej oraz policyjnej uczelni wyższej – gdzie rektor i część kadry akademickiej są zatrudniani odpowiednio przez Ministerstwo Obrony oraz Ministerstwo Spraw Wewnętrznych.

Liechtenstein: Członkowie kadry akademickiej na uczelni publicznej mają bardzo podobne prawa do urzędników służby cywilnej, ale nie są bezpośrednio zatrudnieni przez władze państwowe.

Islandia: Termin „urzędnik państwowy” odnosi się wyłącznie do określonej grupy pracowników rządowych, a mianowicie najwyższych urzędników i szefów instytucji państwowych, takich jak rektorzy uczelni. Członkowie kadry akademickiej, z wyjątkiem nauczycieli zatrudnianych na krótkich kontraktach, są określani jako „pracownicy służb publicznych”. Niemniej jednak ich faktycznymi pracodawcami są instytucje szkolnictwa wyższego.

Norwegia: Status urzędnika państwowego jest stopniowo znoszony. Obecnie tylko niewielka liczba pracowników akademickich na uczelniach nadal posiada status urzędnika państwowego, są oni jednak zatrudnieni przez same instytucje.

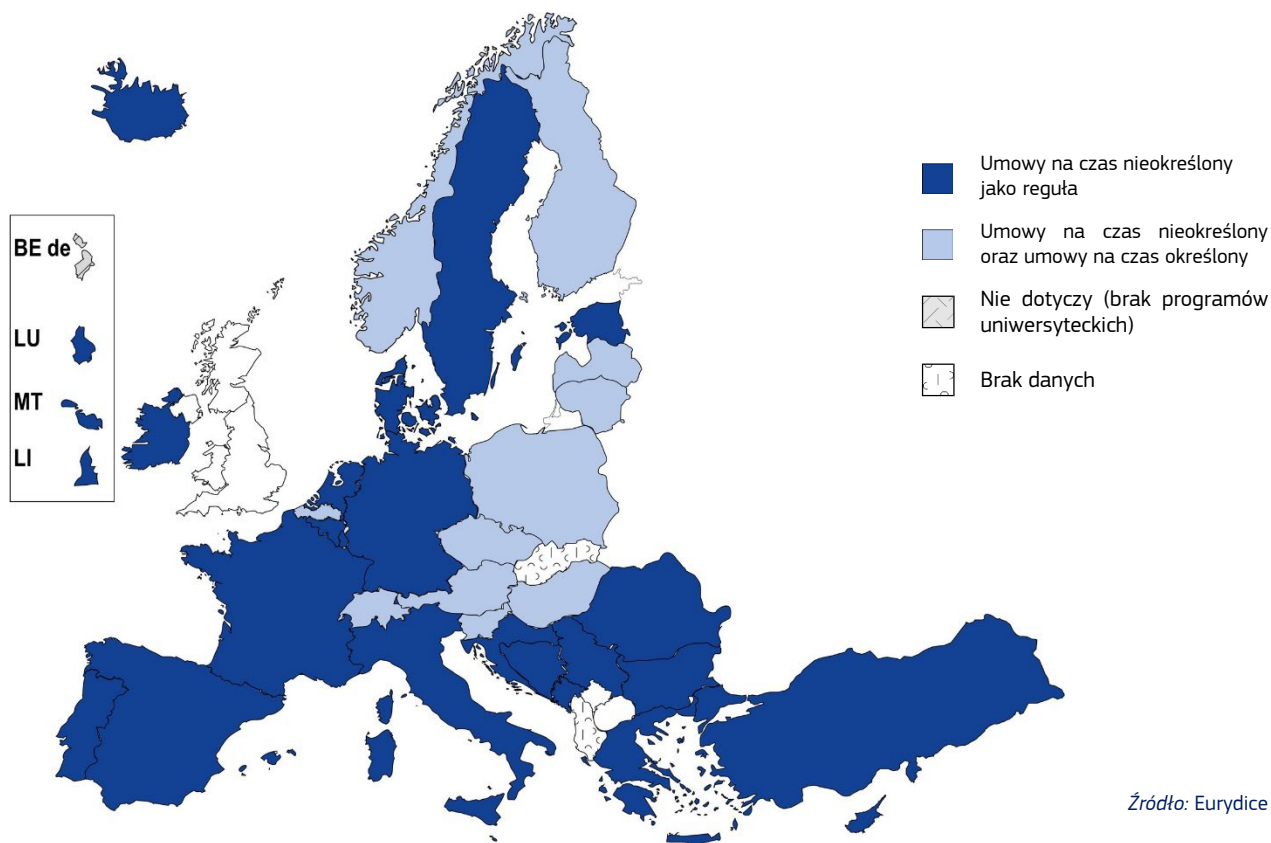
Warto zauważyć, że nawet jeśli członkowie kadry akademickiej nie są uznawani za urzędników państwowych, mogą nadal podlegać regulacjom, które różnią się od ogólnych przepisów prawa pracy. W rzeczywistości kilka krajów uznaje kadre akademicką za „pracowników służb publicznych” lub „funkcjonariuszy publicznych”, a status ten jest zazwyczaj objęty odrębnymi przepisami, które nie mają zastosowania ani do urzędników państwowych, ani do innych pracowników. Na przykład na Węgrzech status urzędnika państwowego jest ograniczony do pracowników rządowych zatrudnionych bezpośrednio w instytucjach rządowych (np. ministerstwach), co oznacza, że status ten nie ma zastosowania do członków kadry akademickiej. Niemniej jednak nauczyciele akademicy zatrudnieni w kilku instytucjach państwowych są uznawani za pracowników służb publicznych, co stanowi o ich statusie objętym odrębnymi regulacjami. Członkowie kadry akademickiej zatrudnieni w prywatnych instytucjach szkolnictwa wyższego otrzymujących dotacje publiczne (w większości instytucji szkolnictwa wyższego) są pracownikami zatrudnionymi na podstawie ogólnych przepisów prawa pracy.

Rodzaje umów o pracę w środowisku akademickim

Kolejnym istotnym aspektem, który należy wziąć pod uwagę przy porównywaniu karier akademickich w Europie, jest rodzaj umowy zawieranej z nauczycielem akademickim. Chociaż we wszystkich badanych systemach szkolnictwa wyższego do zatrudniania kadry akademickiej stosuje się zarówno umowy na czas określony, jak i umowy na czas nieokreślony, istnieją różnice między krajami w zakresie stosowania określonych rodzajów umów. Jednak niektóre trendy i wzorce są podobne.

Począwszy od ogólnego schematu: etap kariery często wpływa na stabilność umów kadry akademickiej – stanowiska dla młodych nauczycieli i naukowców często wiążą się z umowami na czas określony lub umowami w ramach projektów, podczas gdy zaawansowane etapy kariery akademickiej idą w parze z bardziej stabilnymi warunkami zatrudnienia. W niektórych krajach wzorec ten jest zgodny z regulacjami określającymi różne etapy kariery akademickiej, wraz z towarzyszącymi im umowami i zasadami awansu zawodowego. Na przykład w Chorwacji asystenci i starsi asystenci mają umowy na czas określony (odpowiednio sześćoletnią i czteroletnią), które obejmują coroczną ocenę. Wykładowcy mają umowy na czas nieokreślony, ale co pięć lat muszą przechodzić procedurę ponownego wyboru na stanowisko lub awansu. Proces awansu kończy się, gdy wykładowca zostaje mianowany profesorem zwyczajnym z tytułem dożywotnim.

Chociaż najwyższe stanowiska akademickie zazwyczaj zapewniają największą stabilność zatrudnienia, członkowie kadry akademickiej zajmujący te stanowiska nie zawsze korzystają z umów na czas nieokreślony. Jest to zauważalne przy porównaniu warunków umów zawieranych z profesorami uniwersyteckimi w różnych europejskich systemach szkolnictwa wyższego. Jak pokazuje Rysunek 3, w około dwóch trzecich europejskich systemów szkolnictwa wyższego wszyscy lub prawie wszyscy profesorowie uniwersyteccy (ponad 90%) mają umowy na czas nieokreślony. Natomiast w około jednej trzeciej systemów umowy na czas nieokreślony współistnieją z umowami na czas określony, co oznacza, że niektórzy profesorowie uniwersyteccy mają umowy na czas nieokreślony, podczas gdy inni mają umowy na czas określony.

Rysunek 3: Rodzaje umowy o pracę profesorów uniwersyteckich, 2024/2025**Objaśnienia**

Definicje pojęć „umowa na czas nieokreślony” i „umowa na czas określony” znajdują się w glosariuszu.

W przypadku „umów na czas nieokreślony jako reguły” rysunek odnosi się do sytuacji, w których wszyscy lub praktycznie wszyscy profesorowie uniwersytecy (ponad 90%) mają umowy na czas nieokreślony.

W przypadku „profesorów uniwersyteckich” liczba ta odnosi się do kadry akademickiej na najwyższym szczeblu kariery akademickiej, określanej jako „profesorowie” lub termin równoważny (zob. rysunki w raporcie Eurydice z 2017 r. dotyczącego kadry akademickiej: Komisja Europejska i in., 2017, s. 107–144).

Nie uwzględniono ustaleń dotyczących profesorów, którzy osiągnęli ustawowy wiek emerytalny, jeżeli mają zastosowanie.

Informacje dotyczące poszczególnych krajów

Belgia (BE de): Nie ma programów uniwersyteckich.

Czechy: Umowy na czas określony trwają maksymalnie trzy lata i mogą być przedłużane dwukrotnie. Po upływie tego czasu (dziewięć lat) pracownik musi otrzymać umowę na czas nieokreślony lub odejść ze stanowiska.

Niemcy: Dane nie obejmują adiunktów zatrudnionych na podstawie umów na czas określony.

Malta: Dane dotyczą pełnoetatowych członków kadry akademickiej zatrudnionych w publicznych instytucjach szkolnictwa wyższego. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin i pracownicy wizytujący są zazwyczaj zatrudniani na podstawie umów na czas określony.

Słowacja: Członkowie kadry akademickiej zawierają umowy na czas określony do pięciu lat. Wyjątek stanowią pracownicy akademicy, którzy pracowali na stanowisku profesora lub profesora nadzwyczajnego przez co najmniej dziewięć lat i co najmniej trzykrotnie otrzymali umowę na czas określony. Naukowcy ci otrzymują umowę obowiązującą do ukończenia 70. roku życia. Chociaż umowa jest ograniczona wiekiem, a zatem jest „na czas określony”, w tym przypadku jest ona traktowana jako „na czas nieokreślony”, biorąc pod uwagę, że wiek jej wygaśnięcia wykracza poza ustawowy wiek emerytalny. Ponieważ nie są dostępne pełne dane ogólne dotyczące odsetka profesorów posiadających tego typu umowy, oznaczono brak danych.

Szwecja: W przypadku profesorów zajmujących się sztukami pięknymi, stosowanymi lub scenicznymi nie można stosować umów na czas nieokreślony.

Kolejnym aspektem, który należy wziąć pod uwagę przy badaniu stabilności umów kadry akademickiej, jest fakt, że nie wszyscy nauczyciele akademicy zajmują stanowiska w ramach typowej ścieżki kariery, przechodząc od stanowisk niższych przez pośrednie

do stanowisk wyższych. Jak pokazuje raport Eurydice z 2017 r. dotyczący kadry akademickiej (Komisja Europejska i in., 2017, s. 107–144 ⁽¹³⁾), systemy szkolnictwa wyższego często obejmują kategorie lub stanowiska, które nie są częścią (najbardziej typowej)

⁽¹³⁾ Proszę zapoznać się z ostatnią kategorią przedstawioną na rysunkach dla poszczególnych krajów załączonych do cytowanego raportu Eurydice. Ponadto OECD przedstawia porównawcze dane ilościowe dotyczące różnych kategorii pracowników, w tym kategorii „inne” (OECD, 2024, s. 14).

ścieżki kariery akademickiej. Stanowiska te zazwyczaj wiążą się z umowami na czas określony.

Jednocześnie procedury zatrudniania związane z tymi stanowiskami są zazwyczaj mniej rygorystyczne i/lub bardziej elastyczne w porównaniu z procedurami związanymi ze stanowiskami w ramach typowej ścieżki kariery. Na przykład w Estonii umowy o pracę zwykłych pracowników dydaktycznych i naukowców, które w większości są umowami na czas nieokreślony, muszą być zawierane w drodze otwartych konkursów. Możliwe jest również obsadzenie stanowiska akademickiego bez organizowania konkursu, ale wiąże się to z umową na czas określony. Takie rozwiązanie pozwala instytucjom szkolnictwa wyższego zapraszać naukowców, wybitnych twórców lub praktyków do prowadzenia zajęć dydaktycznych przez okres do pięciu lat bez ogłaszania konkursu.

Stabilność umów może być również związana z charakterem zadań wykonywanych przez nauczycieli akademickich. W tym kontekście w niektórych krajach odnotowuje się znaczące różnice między pracownikami akademickimi o profilu (głównie) badawczym, którzy zazwyczaj pracują na podstawie umów na czas określony, a tymi, których zadania obejmują zarówno badania, jak i dydaktykę. Na przykład w Holandii większość wykładowców uniwersyteckich pracuje na podstawie umów na czas nieokreślony, podczas gdy większość badaczy pracuje na podstawie umów na czas określony. We Włoszech z reguły profesorowie uniwersyteccy (kategoria zajmująca się działalnością zarządczą, dydaktyczną i badawczą) pracują na podstawie umów na czas nieokreślony. Z kolei pracownicy zaliczani do kategorii „badaczy” (osoby prowadzące badania naukowe na uczelni i realizujące zadania dydaktyczne) pracują na podstawie umów na czas określony.

Warto również zauważyć, że choć kadra akademicka o statusie urzędnika państwowego zazwyczaj ma umowy na czas nieokreślony, urzędnicy państwowi mogą także pracować na podstawie umów na czas określony. Na przykład w Niemczech kadra akademicka składa się z pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w instytucjach szkolnictwa wyższego lub z urzędników państwowych

(ta ostatnia kategoria dotyczy profesorów uniwersyteckich). Zarówno urzędnicy państwowi, jak i pracownicy etatowi mogą być zatrudnieni zarówno na czas nieokreślony, jak i na czas określony. Niemniej jednak nauczyciele akademicy będący urzędnikami państwowymi mają częściej umowy na czas nieokreślony, a nauczyciele akademicy zatrudnieni jako pracownicy etatowi częściej pracują na podstawie umów na czas określony.

Ponadto w systemach edukacji, w których istnieje kilka rodzajów instytucji szkolnictwa wyższego, mogą one stosować różne rozwiązania dotyczące umów. Na przykład w Finlandii umowy na czas określony są częstsze na uniwersytetach, podczas gdy na uczelniach technicznych przeważają umowy na czas nieokreślony.

Rysunek 4 przedstawia rodzaje umów stosowanych w środowisku akademickim, z uwzględnieniem wszystkich kategorii kadry akademickiej i wszystkich rodzajów publicznych instytucji szkolnictwa wyższego⁽¹⁴⁾.

Z rysunku wynika, że w większości krajów, dla których dostępne są dane, umowy na czas nieokreślony są bardziej powszechne niż umowy na czas określony. Należy jednak interpretować to z ostrożnością, ponieważ w krajach, w których dominują umowy na czas nieokreślony, nadal znaczny odsetek kadry akademickiej jest zatrudniony na podstawie umów na czas określony. Na przykład w Słowenii (według niepublikowanych danych Urzędu Statystycznego Republiki Słowenii) i Szwecji, gdzie umowy na czas nieokreślony są bardziej powszechne, około 30% wszystkich pracowników akademickich pracuje na podstawie umów na czas określony. W Szwecji odsetek ten wynosi nieco poniżej 16%. Ten wyższy odsetek wynika częściowo z regulacji oraz układów zbiorowych, które wymagają, aby niektóre stanowiska akademickie miały charakter czasowy.

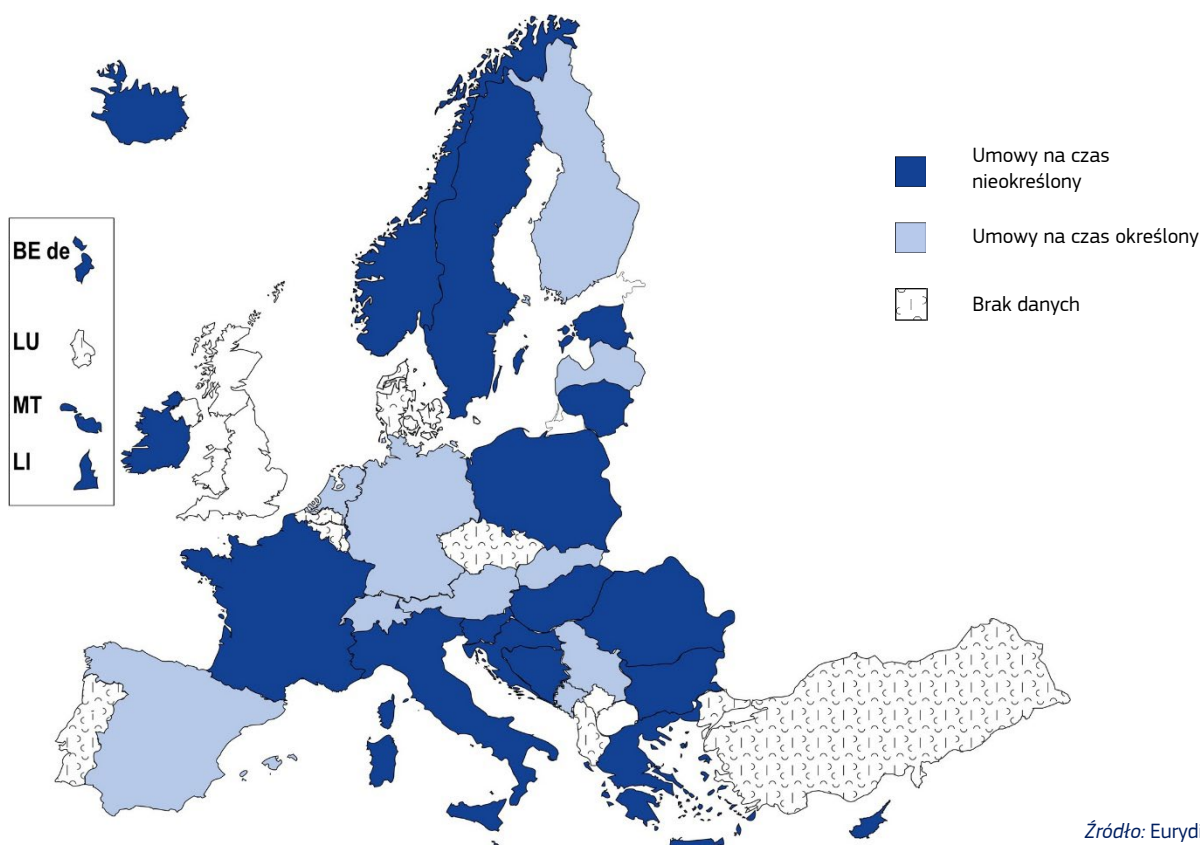
W grupie krajów, w których dominują umowy na czas określony, występują też inne formy zatrudnienia. Na przykład w Hiszpanii nieco ponad połowa wszystkich nauczycieli akademickich realizujących programy na poziomach ISCED 6–8 pracuje na podstawie umów na

⁽¹⁴⁾ W przypadku Hiszpanii i Finlandii dane nie uwzględniają wszystkich instytucji i/lub programów szkolnictwa wyższego (zob. informacje dotyczące poszczególnych krajów).

czas określony, pozostała część ma jednak umowy na czas nieokreślony ⁽¹⁵⁾. Podobnie jest w Serbii. Natomiast na Łotwie, gdzie umowy na czas nieokreślony dla profesorów zostały wprowadzone dopiero w 2020 r., w 2024 r. tylko 30 profesorów spośród około 5000 pełnoetatowych członków kadry akademickiej miało umowy na czas nieokreślony (według przybliżonych danych dostępnych Ministerstwu Edukacji i Nauki).

Co jest równie istotne, rysunek pokazuje, że na poziomie krajowym często nie ma dostępu do zintegrowanych danych systemowych dotyczących typów umów o pracę kadry akademickiej; ponad jedna piąta badanych krajów nie dostarczyła takich informacji.

Rysunek 4: Najczęstszy rodzaj umowy o pracę dla kadry akademickiej, ISCED 6–8, 2024/2025



Źródło: Eurydice

Objaśnienia

Definicje pojęć „umowa na czas nieokreślony” i „umowa na czas określony” znajdują się w glosariuszu.

Określając „najczęstszy rodzaj umowy dla kadry akademickiej”, na rysunku uwzględniono próg 50%.

Na rysunku uwzględniono zarówno dostępne statystyki, jak i szacunki.

Informacje dotyczące poszczególnych krajów

Hiszpania: Rysunek uwzględnia wyłącznie pracowników zatrudnionych w instytucjach realizujących programy na poziomach ISCED 6–8 (trzech głównych cyklach szkolnictwa wyższego). W przypadku programów na poziomie ISCED 5 (studiów wyższych tzw. krótkiego cyklu) większość pracowników to urzędnicy państwowi zatrudnieni na czas nieokreślony.

Finlandia: Rysunek przedstawia sytuację nauczycieli akademickich na uniwersytetach. Na uczelniach technicznych dominują umowy na czas nieokreślony. Biorąc pod uwagę cały sektor szkolnictwa wyższego, udział umów na czas nieokreślony i określony jest dość wyrównany.

Francja: Najczęstszym rodzajem zatrudnienia kadry akademickiej jest zatrudnienie na czas nieokreślony/stałe, które obejmuje zarówno stanowiska urzędników państwowych zatrudnionych na stałe, jak i pracowników służb publicznych zatrudnionych na podstawie umów na czas nieokreślony.

⁽¹⁵⁾ Na podstawie danych statystycznych dotyczących nauczycieli akademickich.

Uwagi końcowe

Rysunki i analiza przedstawione w tej części pokazują istotne różnice między europejskimi systemami szkolnictwa wyższego w kwestiach dotyczących zawodu nauczyciela akademickiego. Wskazują, że systemy szkolnictwa wyższego różnią się pod względem relacji między pracodawcami a nauczycielami akademickimi. Ponadto różnice występują nie tylko między systemami, ale także w obrębie poszczególnych systemów. Wiąże się to z faktem, że systemy szkolnictwa wyższego składają się czasami z kilku (pod)sektorów (np. uniwersytety

i uczelnie techniczne; instytucje oferujące studia krótkiego cyklu i instytucje oferujące inne programy szkolnictwa wyższego), z których każdy charakteryzuje się specyficznymi warunkami zatrudnienia i/lub kariery zawodowej. Ponadto nauczyciele akademicy w obrębie tego samego (pod)sektora nie tworzą grupy jednorodnej: zazwyczaj należą do różnych grup zaszeregowania i kategorii charakteryzujących się odmiennymi warunkami zatrudnienia. Różnice te należy mieć na uwadze podczas analizy strategicznych rozwiązań, reform i inicjatyw w zakresie polityki omówionych w drugiej części opracowania.

Część 2: Strategie, reformy i najnowsze zmiany

W pierwszej części niniejszego opracowania przedstawiono najważniejsze zmiany w polityce na szczeblu międzynarodowym mogące mieć wpływ na kadre akademicką. Przedstawiono w niej również analizę porównawczą aktualnych zasad zatrudniania kadry akademickiej oraz przebiegu kariery.

W poniższej części omówiono z kolei zmiany, które zaszły w ostatnich latach na poziomie krajowym.

Punkt wyjścia stanowi analiza aktualnie wdrażanych i odnoszących się do sytuacji kadry akademickiej strategii. Mogą one skupiać się ściśle na nauczycielach akademickich lub mieć szerszy zakres – mają jednak również bezpośredni wpływ na ich sytuację. Zebrano zatem przykłady różnego rodzaju strategii i dokonano ich analizy pod kątem konkretnych zagadnień.

Następnie kolejno omówiono reformy przyjęte w ciągu ostatnich pięciu lat – rozumiane są one jako zmiany polityki wprowadzone na poziomie administracyjnym. Ich zakres jest węższy niż w przypadku działań podejmowanych na najwyższym szczeblu, ale mimo to mogą wywierać istotny częściowy lub całościowy wpływ na sytuację kadry akademickiej.

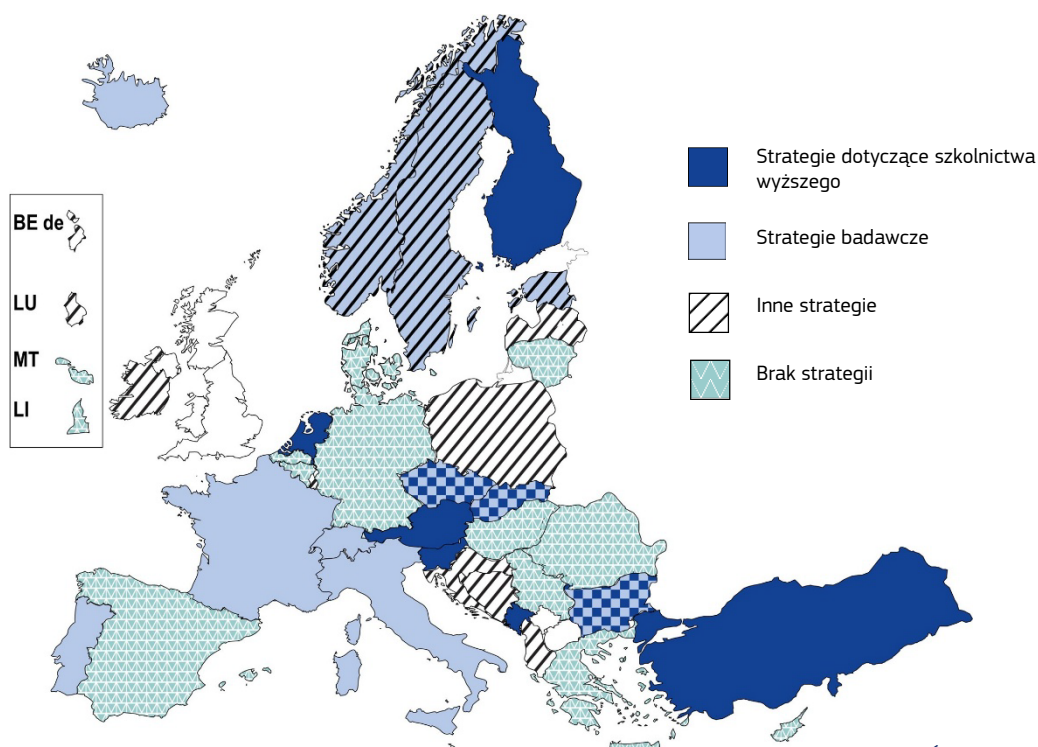
Na koniec przedstawiono inne inicjatywy polityczne na najwyższym szczeblu, które nie są uznawane za strategie czy reformy, lecz mimo to wywierają istotny wpływ na sytuację kadry akademickiej.

2.1. Strategie

W niniejszym raporcie zebrano informacje na temat tego, czy w ostatnich latach wdrożono jakiegokolwiek strategie mające wpływ na kadre akademicką. Kraje ujęte w opracowaniu zostały poproszone

o przedstawienie maksymalnie trzech przyjętych strategii. Pojęcie „strategia” odnosi się do oficjalnego dokumentu dotyczącego polityki publicznej, opracowanego przez organy najwyższego szczebla w celu osiągnięcia określonego celu politycznego. Strategia może obejmować różne elementy, takie jak wizja, cele i zadania (jakościowe i ilościowe), oraz określać środki i procedury podejmowane w celu ich osiągnięcia, w tym źródła finansowania. Pojęcie strategii jest zatem szerokie i obejmuje wiele powiązanych ze sobą obszarów. Chociaż strategia może odnosić się do konkretnego dokumentu zawierającego w tytule termin „strategia”, może również nawiązywać do innych dokumentów politycznych, które opisują plany polityczne, ale nie używają terminu „strategia”.

Rysunek 5 przedstawia kraje, które mają jedną lub więcej strategii na najwyższym szczeblu spełniających powyższe kryteria. Uwzględniono wyłącznie strategie najwyższego szczebla obowiązujące w roku akademickim 2024/2025, a z analizy wyłączono strategie, które są w trakcie opracowywania lub oczekują na przyjęcie. Strategie zostały sklasyfikowane jako „strategie dotyczące szkolnictwa wyższego”, jeśli koncentrują się głównie na rozwoju systemu szkolnictwa wyższego (co może również obejmować inne zadania szkolnictwa wyższego, takie jak badania naukowe i zaangażowanie społeczne), „strategie badawcze”, jeśli koncentrują się na rozwoju potencjału badawczego, oraz „inne”, jeśli zostały opracowane głównie w celu sprostania innym wyzwaniom społecznym. Kategoria „inne” obejmuje zatem wiele istotnych kwestii. Wykaz omawianych strategii znajduje się w załączniku 1.

Rysunek 5: Strategie najwyższego szczebla dotyczące kadry akademickiej, 2024/2025

Źródło: Eurydice

Liczba systemów, w których realizowana jest strategia najwyższego szczebla, jest dwukrotnie większa niż liczba systemów, w których nie ma obecnie strategii tego typu. Wśród krajów, które przyjęły co najmniej jedną strategię, widać zarówno podobieństwa, jak i różnice, można więc na tej podstawie wyodrębnić kilka rodzajów obowiązujących strategii.

2.1.1. Strategie dotyczące szkolnictwa wyższego

Pierwsza grupa dziewięciu krajów, w skład której wchodzi Austria, Bułgaria, Czechy, Finlandia, Czarnogóra, Holandia, Słowacja, Słowenia i Turcja, posiada strategię dotyczącą szkolnictwa wyższego. Ich celem jest kierowanie rozwojem sektora szkolnictwa wyższego w odpowiedzi na zmieniające się wyzwania społeczne. W większości tych krajów (Bułgaria, Czechy, Austria, Słowenia i Finlandia) w strategii określono okres realizacji do 2030 r., natomiast w Holandii realizowana strategia jest nieograniczona czasowo. Czarnogóra, Słowacja i Turcja zamierzają wdrożyć swoje strategie do 2028 r.

Strategie te mogą odnosić się bezpośrednio do niektórych kwestii dotyczących kadry akademickiej, jak również pośrednio, gdy dotyczą innych celów w sektorze szkolnictwa wyższego. Jeśli chodzi o przykłady, w których kwestie dotyczące kadry akademickiej są podejmowane bezpośrednio, Austria przedstawia strategię zwiększenia atrakcyjności instytucji szkolnictwa wyższego dla wybitnych pracowników naukowych poprzez poprawę warunków pracy, w tym wskaźników liczby pracowników do liczby studentów, oraz możliwości wyjazdów zagranicznych. Strategia Słowenii również zakłada poprawę warunków pracy kadry akademickiej, ale umieszcza ją w ramach szerszego celu, jakim jest poprawa ogólnej jakości kształcenia i badań w sektorze szkolnictwa wyższego.

Pośrednie podejście można odnaleźć w strategii Czarnogóry, która również w dużym stopniu koncentruje się na jakości, lecz kładzie większy nacisk na dostosowanie systemu do *Standardów i wskazówek dotyczących zapewniania jakości*

w Europejskim Obszarze Szkolnictwa Wyższego (ESG) ⁽¹⁶⁾. W Turcji natomiast podejście do kadry akademickiej ma charakter bardziej instrumentalny, ponieważ jest ona uważana za główny czynnik wpływający na poprawę pozycji i renomy tureckich instytucji szkolnictwa wyższego w międzynarodowych rankingach.

Plan Czech w zakresie szkolnictwa wyższego kładzie nacisk na zarządzanie, badania i rozwój systemu, ale koncentruje się również na dobrostanie kadry akademickiej i zmniejszeniu jej obciążeń administracyjnych.

2.1.2. Strategie badawcze

Jedenaście krajów – Bułgaria, Czechy, Estonia, Francja, Islandia, Włochy, Norwegia, Portugalia, Słowacja, Szwecja i Szwajcaria – posiada strategie dotyczące badań naukowych i naukowców. Strategie odnoszą się wprost do karier naukowych, a niektóre z nich koncentrują się w szczególności na rekrutacji doktorantów. W Portugalii strategia skupia się w szczególności na warunkach pracy naukowców i ma na celu działanie na rzecz stałych i sprawiedliwych warunków zatrudnienia naukowców. Niedawno (14 marca 2025 r.) uzupełniono ją, przyjmując zmiany w dokumencie pod nazwą Statut Kariery Naukowej.

Strategie te koncentrują się również na wysokiej jakości badań, współpracy międzynarodowej i integracji z europejskimi sieciami edukacyjnymi i badawczymi, a w przypadku Islandii – na prowadzeniu badań zgodnie z dobrymi praktykami naukowymi, zwiększając w ten sposób wiarygodność prac naukowych i badań w społeczeństwie. Islandia przyjęła również rezolucję w sprawie strategicznych środków wspierających rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy, w której podkreślono rolę uniwersytetów jako ośrodków badawczych.

Francja, Włochy, Portugalia i Szwajcaria szczególną uwagę poświęciły w swoich strategiach młodym członkom kadry akademickiej. Francja tworzy około 300 stanowisk dla młodych naukowców rocznie, korzystając z dodatkowego finansowania krajowego.

Włochy wprowadzają nową kategorię umów o pracę na okres dwóch lat, z możliwością jednokrotnego przedłużenia. Portugalia wprowadza również umowy o pracę dla młodych badaczy, aby zapewnić im bardziej stabilne zatrudnienie i zastąpić stypendia, a Szwajcaria rozszerza liczbę stałych stanowisk dla członków kadry akademickiej z tytułem doktora.

Chociaż strategie te wskazują na szeroko zakrojone cele w odniesieniu do środowiska badawczego, nie uwzględniają one wszystkich ról pełnionych przez kadre akademicką – zwłaszcza dotyczących działań dydaktycznych.

2.1.3. Inne strategie

Rozwój systemu edukacji

W kilku systemach (Belgia – Wspólnota Niemieckojęzyczna, Estonia, Chorwacja, Łotwa, Polska i Albania) przyjęto strategie dotyczące rozwoju systemu edukacji jako całości, w tym szkolnictwa wyższego, a tym samym zawierające działania mające wpływ na kadre akademicką.

W 2020 r. Polska przyjęła Zintegrowaną Strategię Umiejętności (ZSU), obejmującą cały system edukacji i szkolenia, zaprojektowaną jako zbiór kierunków rozwoju systemu na kolejną dekadę. Kluczowym aspektem tej strategii w odniesieniu do kadry akademickiej jest rozwój najważniejszych kompetencji kadry, w szczególności przez rozszerzenie oferty doskonalenia zawodowego dla kadry dydaktycznej w obszarach dydaktyki akademickiej, edukacji nieformalnej oraz rozwój kompetencji dydaktycznych i metodycznych dostosowanych do odbiorców spoza tradycyjnej grupy studentów.

Wspólnota Niemieckojęzyczna Belgii ma tylko jedną instytucję szkolnictwa wyższego i w tej sytuacji wskazuje na ogólną strategię rozwoju edukacji, określającą wizję systemu oświaty, która ma wytyczać kierunki rozwoju polityki do 2040 r. Strategia ta koncentruje się na rekrutacji do zawodu nauczyciela, co dotyczy także kadry akademickiej. Estonia również przyjmuje ogólną strategię edukacyjną uwzględniającą szkolnictwo wyższe. Na

⁽¹⁶⁾ Europejskie Stowarzyszenie na rzecz Zapewniania Jakości w Szkolnictwie Wyższym, Europejska Unia Studentów, Europejskie Stowarzyszenie Uniwersytetów oraz Europejskie Stowarzyszenie Instytucji Szkolnictwa Wyższego, *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG)*, 2015, Bruksela, https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf.

Łotwie za cel strukturalny przyjmuje się zapewnienie kształcenia i kompetencji odpowiadających potrzebom rynku pracy, a tym samym uwzględnienie potrzeb kadry akademickiej niezbędnych do sprostania temu wyzwaniu. Albania stawia sobie cele dotyczące szkolnictwa wyższego związane z umiędzynarodowieniem, równouprawnieniem, wolnością akademicką, jakością i przydatnością kwalifikacji na rynku pracy.

Z kolei Serbia posiada ogólną strategię edukacyjną do 2030 r., wyznaczającą cele zarówno dla sektora szkolnego, jak i szkolnictwa wyższego. Za najważniejszy cel uznano przeciwdziałanie odpływowi wykształconych kadr oraz tworzenie warunków sprzyjających powrotowi specjalistów mieszkających poza granicami kraju. Zakłada się, że działania na rzecz usprawnienia zarządzania kadrami oraz nawiązywania kontaktów na poziomie międzynarodowym – w tym poprzez zachęcanie do prowadzenia zajęć w języku angielskim – przyczynią się do realizacji tych celów.

Finansowanie szkolnictwa wyższego

Dwa kraje, Irlandia i Luksemburg, wskazują finansowanie jako główny czynnik kształtujący ich strategię. Irlandia koncentruje się na zrównoważonych modelach finansowania, obniżaniu liczby studentów przypadających na jednego nauczyciela akademickiego oraz poprawie planowania zatrudnienia. Irlandzka strategia wyraźnie wskazuje na potrzebę ograniczania niestabilnego zatrudnienia oraz zwiększenia liczby członków kadry akademickiej.

Luksemburg, mały kraj posiadający jedną uczelnię, jako przykład swojej strategii wymienia wieloletnią umowę ramową między rządem a uczelnią. W tym przypadku głównym celem jest zatrudnianie kobiet na stanowiskach profesorskich w celu promowania równości płci, przy czym przyjęto, aby do 2025 r. co najmniej 30% kadry akademickiej stanowiły kobiety.

Transformacja cyfrowa

Norwegia przedstawia strategię mającą na celu transformację cyfrową w sektorze szkolnictwa wyższego. Strategia ta ma wpływ na szkolenia i rozwój umiejętności kadry akademickiej, chociaż nie wpływa bezpośrednio na warunki pracy ani karierę.

Polityka społeczna

Czechy, Łotwa, Holandia, Słowacja, Szwecja i Albania opracowały strategie obejmujące realizację szeroko zakrojonych celów polityki społecznej. Czechy i Szwecja przyjmują strategie ukierunkowane na równość płci. Szwecja ma również strategie dotyczące edukacji w obszarze nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM) oraz globalnej konkurencyjności, natomiast Słowacja kładzie nacisk na umiędzynarodowienie szkolnictwa wyższego. Holandia, oprócz strategii dotyczącej różnorodności i integracji, informuje o strategii dotyczącej bezpieczeństwa społecznego w szkołach wyższych.

Rozwój społeczny

Bośnia i Hercegowina przedstawiła dwie strategie. Pierwsza z nich dotyczy Republiki Serbskiej i ma na celu rozwój nauki i technologii, szkolnictwa wyższego oraz społeczeństwa informacyjnego. Druga to krajowa strategia rozwoju Federacji Bośni i Hercegowiny, która obejmuje niektóre aspekty istotne dla kadry akademickiej szkolnictwa wyższego.

2.1.4. Cele ilościowe

Niewiele krajów wyznacza cele ilościowe w odniesieniu do swoich strategicznych celów politycznych dotyczących kadry akademickiej. Wyjątkiem jest Łotwa, która zakłada wzrost odsetka kadry akademickiej zatrudnionej w pełnym wymiarze w instytucjach szkolnictwa wyższego z poniżej 20% (17,8% w 2018 r.) do 50% w 2027 r., przy czym w tym okresie planowany jest również znaczny wzrost wynagrodzeń. Czechy, Luksemburg i Austria również wyznaczyły cele ilościowe dotyczące równości płci. W Austrii głównym celem w instytucjach szkolnictwa wyższego jest zwiększenie udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych, takich jak rektorzy, kierownicy wydziałów i profesorowie, natomiast w Czechach wyznaczono cele dotyczące kobiet w nauce i na wszystkich stanowiskach akademickich.

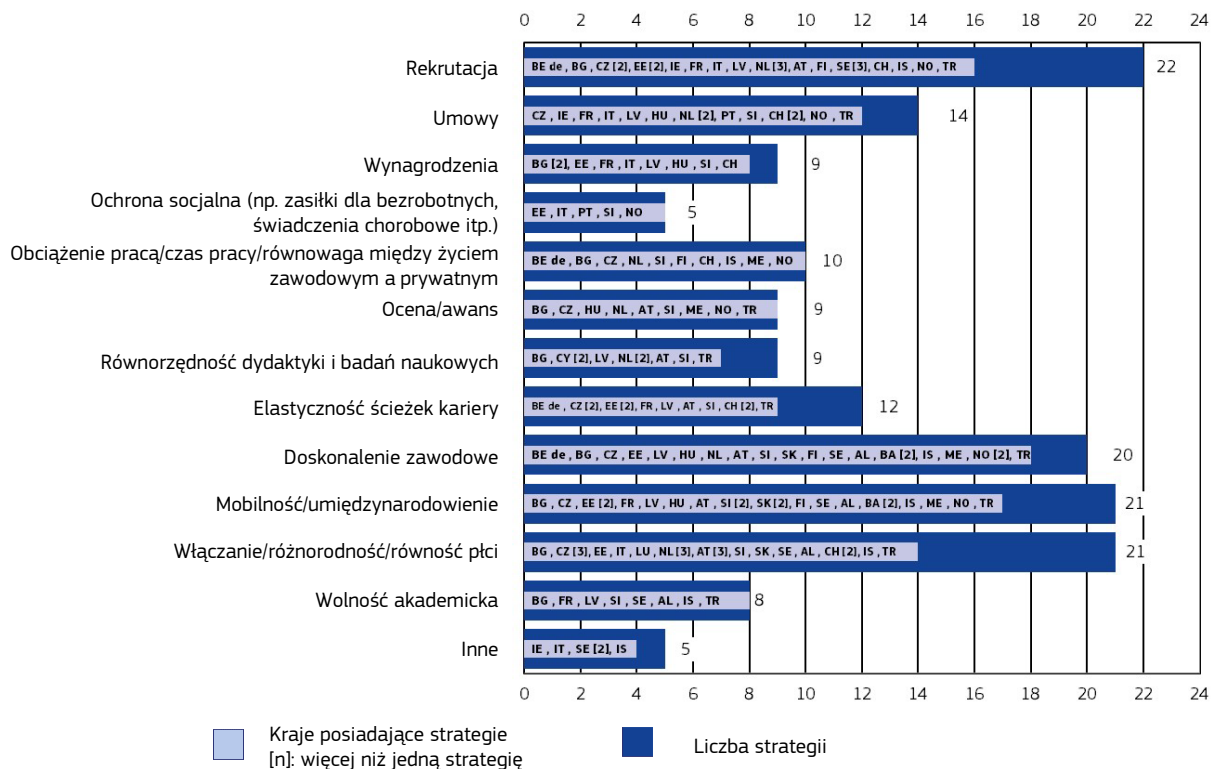
W ramach swojej strategii Serbia wyznacza coroczne cele związane z doskonaleniem zawodowym kadry, transferem innowacji i technologii oraz finansowaniem mobilności.

2.2. Główne kwestie poruszane w strategiach

Chociaż strategie zgłoszone przez różne kraje można podzielić na kategorie w zależności od ich głównego obszaru działań, można w nich znaleźć kilka powtarzających się kwestii. Rysunek 6 przedstawia listę zagadnień wynikających z celów określonych w zaleceniu Rady z 2024 r. w sprawie atrakcyjnych

i zrównoważonych karier w szkolnictwie wyższym (Komisja Europejska, 2024). Państwa wskazały, czy poszczególne zagadnienia zostały uwzględnione w ich strategiach, a częstotliwość ich występowania przedstawiono na rysunku. W załączniku 2 przedstawiono również rozkład tych zagadnień według systemów, tj. częstotliwość występowania danego zagadnienia w co najmniej jednej strategii w danym systemie.

Rysunek 6: Zagadnienia poruszane w strategiach najwyższego szczebla, 2024/2025



Źródło: Eurydice

Analiza wskazanych przez kraje zagadnień pozwala dostrzec w nich interesujący schemat. W strategiach najwyższego szczebla, wśród tematów postrzeganych jako istotne w europejskiej i międzynarodowej debacie, pięć uznaje się za najpilniejsze.

1. Rekrutacja

Rekrutacja jest najważniejszą kwestią w 22 strategiach przyjętych w 16 krajach. Odzwierciedla to dążenie krajów do przyciągania i zatrzymywania talentów w swoich systemach szkolnictwa wyższego. Kilka strategii wskazuje na cel zwiększenia rekrutacji międzynarodowej.

Czechy przewidują w tym zakresie konkretne działania. Procedury rekrutacyjne w instytucjach szkolnictwa wyższego o charakterze badawczym zostaną zmienione tak, aby oferty pracy były publikowane na forum międzynarodowym, a rekrutacja będzie się odbywać w języku angielskim lub innym powszechnie używanym języku.

2. Włączanie, różnorodność i równość płci

Te trzy powiązane zagadnienia pojawiają się w strategiach krajowych równie często jak kwestia rekrutacji. Wiele systemów uwzględnia cele

związane z równością – promowanie równych szans i różnorodności – w szerszym kontekście dobrostanu kadry akademickiej i poprawy możliwości rozwoju zawodowego. Wyniki te pokazują, że istnieje ogólna tendencja wśród instytucji szkolnictwa wyższego do skupiania się na tworzeniu bardziej zróżnicowanego i przyjaznego środowiska nie tylko dla studentów, ale także dla pracowników.

3. **Mobilność i umiędzynarodowienie**

Mobilność i umiędzynarodowienie równie często pojawiają się w prezentowanych strategiach. Większość systemów zachęca do udziału w europejskich projektach i sieciach, podkreślając jednocześnie rosnące znaczenie globalnej współpracy i wymiany w środowisku akademickim. W przypadku gdy kraje mówią o środkach finansowych wspierających mobilność, zazwyczaj ma to formę wsparcia istniejących programów. Na przykład Czechy stosują wsparcie mobilności pracowników wyjeżdżających za granicę poprzez stypendia, a Słowacja koncentruje się na wspieraniu kadry akademickiej pragnącej odbyć urlop naukowy za granicą.

4. **Doskonalenie zawodowe**

Jest to kolejny istotny obszar, uwzględniony w 20 strategiach krajowych. To efekt szybko zmieniającej się rzeczywistości akademickiej, w której istnieje potrzeba wspierania pracowników w podnoszeniu kwalifikacji i przekwalifikowywaniu się.

5. **Umowa o pracę**

Wiele krajów i instytucji stoi przed wyzwaniem stworzenia jak najlepszych warunków dla rozwoju środowiska akademickiego. Wraz z pojawianiem się różnych form umów o pracę we wszystkich obszarach życia społecznego nie jest niczym zaskakującym, że umowy o pracę są częstym elementem strategii najwyższego szczebla.

Należy podkreślić, że wymienione powyżej tematy, które pojawiają się w strategiach najwyższego szczebla, nie są odrębnymi elementami, ale kwestiami przekrojowymi. Na przykład gdy włączanie, różnorodność i równość płci są kwestią strategiczną, muszą one zostać uwzględnione w procedurach rekrutacyjnych. Podobnie mobilność i umiędzynarodowienie mogą być elementem

doskonalenia zawodowego, a wszystkie te kwestie mogą mieć wpływ na zmiany w umowach o pracę.

Inne tematy

Oprócz wymienionych obszarów na uwagę zasługują również inne kwestie. Elastyczność ścieżek kariery jest uwzględniona w strategiach dziewięciu systemów, a powiązane są z nią ocena pracy nauczyciela akademickiego i awans, a także jednakowe traktowanie dydaktyki i badań. W kilku strategiach poruszono również kwestie wynagrodzenia, obciążenia pracą i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Wolność akademicka, temat, który w ostatnich latach stał się często dyskutowaną kwestią polityczną, pojawia się w siedmiu strategiach krajowych. W pięciu strategiach krajowych poruszono także kwestie ochrony socjalnej, obejmujące m.in. świadczenia chorobowe i zasiłki dla bezrobotnych.

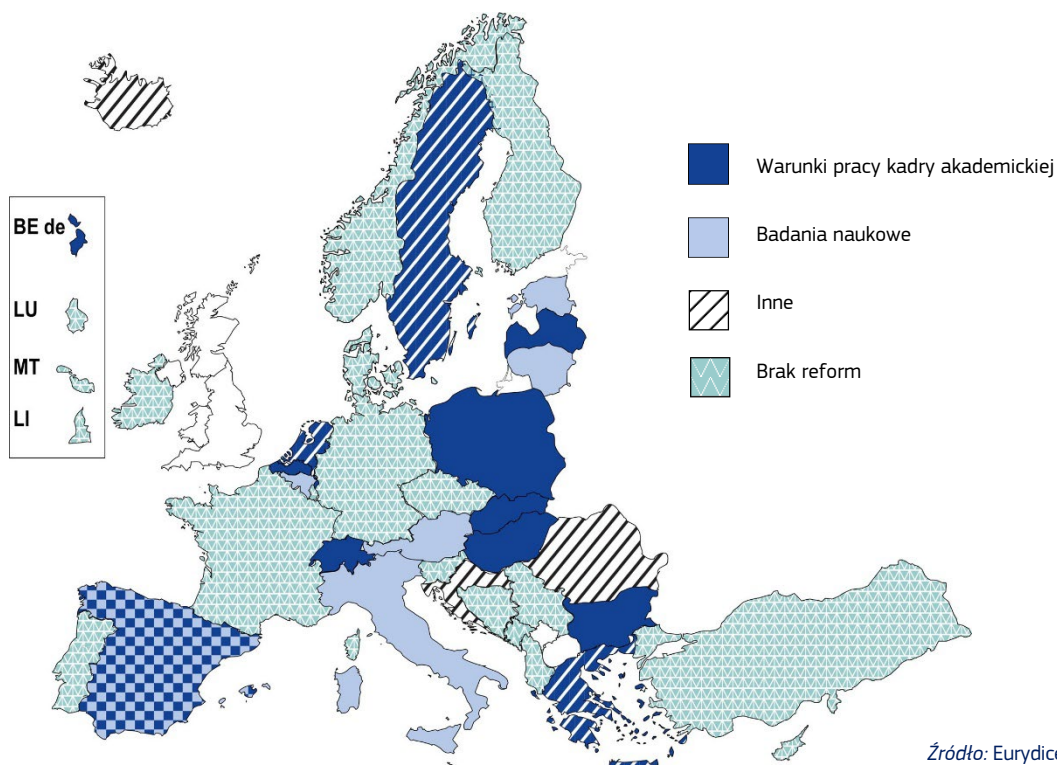
Kraje, które w swoich strategiach wskazały „inne” kwestie, zwróciły uwagę na różne elementy. Na przykład Islandia podkreśla jako ważne etyczne postępowanie i dobre praktyki naukowe, Szwecja z kolei kładzie szczególny nacisk na przepisy migracyjne dotyczące zagranicznych doktorantów.

2.3. Reformy

Oprócz strategii w ramach przygotowania opracowania zebrano informacje na temat reform wprowadzonych w ciągu ostatnich pięciu lat, które mają wpływ na kadre akademicką. Pojęcie „reformy” zostało zdefiniowane jako istotna zmiana polityki wprowadzona drogą administracyjną. Jest ukierunkowana na konkretny problem, a jej celem może być skorygowanie lub udoskonalenie istniejących praktyk.

Może zatem wprowadzać znaczące zmiany w określonym obszarze lub dotyczące określonej kategorii pracowników. Kraje mogły zgłosić maksymalnie trzy reformy. Ich wykaz znajduje się w załączniku 1.

Rysunek 7: Najważniejsze reformy dotyczące kadry akademickiej w ciągu ostatnich pięciu lat oraz główne kwestie, których dotyczyły, 2024/2025



Połowa systemów szkolnictwa wyższego zgłosiła, że w ciągu ostatnich pięciu lat wdrożono co najmniej jedną reformę.

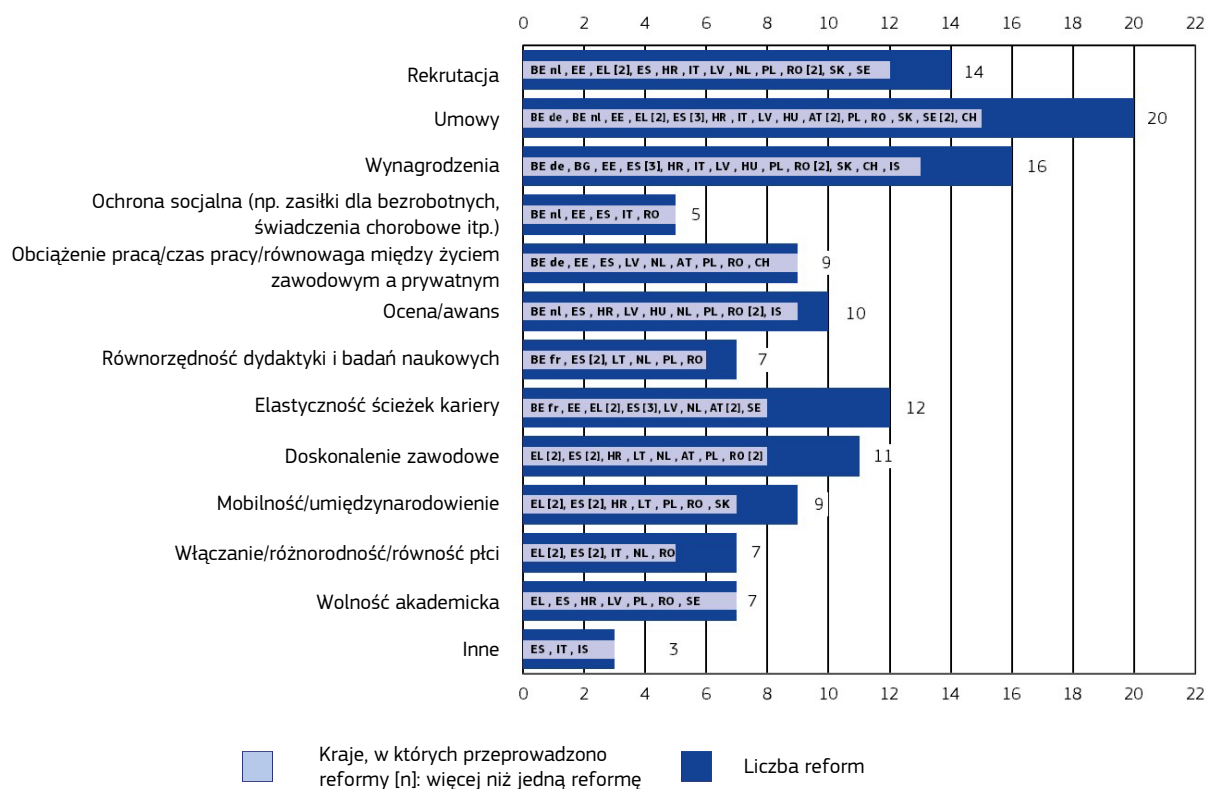
W 12 systemach reforma miała bezpośredni wpływ na warunki pracy kadry akademickiej. W niektórych przypadkach (Belgia – Wspólnota Flamandzka, Grecja i Słowacja) reforma nakłada na instytucje szkolnictwa wyższego większą odpowiedzialność za rekrutację kadry akademickiej i zarządzanie nią. We Wspólnocie Niemieckojęzycznej Belgii, Bułgarii, Hiszpanii, na Węgrzech, w Polsce i w Szwajcarii warunki zatrudnienia wszystkich pracowników lub ich części zostały objęte reformą. Na Łotwie nacisk położono na stworzenie nowego modelu kariery akademickiej, obejmującego system mianowania.

W sześciu systemach – w Belgii – Wspólnocie Francuskiej, w Estonii, Hiszpanii, we Włoszech, na

Litwie i w Austrii – reformy dotyczyły niektórych aspektów polityki badawczej.

W pięciu systemach wdrożono reformy dotyczące innych zagadnień. Zasady finansowania szkolnictwa wyższego zostały zmienione w Chorwacji i Islandii, przy czym w Chorwacji reformy dotyczyły nie tylko finansowania systemu szkolnictwa wyższego, lecz także kompleksowej reformy służby cywilnej i systemu wynagrodzeń w sektorze publicznym, co miało również wpływ na kadre akademicką. Rumunia wprowadziła reformę systemu kształcenia nauczycieli. Grecja i Szwecja wprowadziły rozstrzygnięcia prawne dotyczące kwestii wolności akademickiej.

Najczęściej poruszane tematy w ramach tych reform przedstawiono na Rysunku 8 poniżej.

Rysunek 8: Obszary, których dotyczyły reformy najwyższego szczebla, 2024/2025

Źródło: Eurydice

Reformy warunków pracy

W kilku systemach wprowadzono reformy mające wpływ na umowy o pracę i kariery zawodowe.

W sumie 20 przedstawionych reform dotyczy umów o pracę, z czego 16 obejmuje kwestie wynagrodzeń, a 14 skupia się na rekrutacji. Wzorec ten znajduje odzwierciedlenie w liczbie systemów, w których przeprowadzono reformę: 15 systemów wprowadziło co najmniej jedną reformę dotyczącą umów o pracę, 13 reformę wynagrodzeń, a 12 skupia się na rekrutacji (zob. również załącznik 2, tabela 2.2).

Łotwa jest w trakcie tworzenia nowego modelu kariery akademickiej, który ma na celu wzmocnienie statusu pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy oraz ograniczenie niestabilnych form zatrudnienia. Przewiduje się również reformę mianowania nauczycieli akademickich w oparciu o procedury zgodne z najlepszymi praktykami międzynarodowymi oraz wsparcie działań na rzecz mobilności i umiędzynarodowienia. Choć działania zostały opracowane i przetestowane, reformy mają zostać uwzględnione w ustawodawstwie do 2027 r.

Na Węgrzech nauczyciele akademicki zostali w znaczący sposób poszkodowani przez działania rządu, który w 2021 r. zmienił status instytucji szkolnictwa wyższego z instytucji państwowych na instytucje prywatne zarządzane przez fundusze powiernicze. Reforma ta miała ogromny wpływ na organizację szkolnictwa wyższego, a dla kadry akademickiej oznacza to wprowadzenie nowych umów o pracę, regulowanych prawem pracy. Rząd zapewnił środki finansowe na podwyższenie wynagrodzeń, a w ramach tej reformy zarówno kadra akademicka, jak i instytucje są obecnie oceniane za pomocą nowego systemu oceny pracy. Ponadto opracowano strategię innowacji mającą na celu połączenie uniwersytetów, instytucji badawczych i regionalnych podmiotów. Reforma obejmuje także wsparcie finansowe na rekrutację naukowców.

W 2018 r. Polska zrestrukturyzowała również umowy o pracę dla nauczycieli akademickich, wprowadzając odpowiednie przepisy zapewniające, że zatrudnienie jest możliwe wyłącznie na podstawie umowy o pracę, a zatrudnienie na czas nieokreślony w ramach drugiej umowy może zostać wprowadzone bez konieczności

przeprowadzania konkursu. Ustawodawstwo określa również trzy różne kategorie nauczycieli akademickich – pracowników dydaktycznych, pracowników badawczych oraz pracowników badawczo-dydaktycznych.

Rumunia wprowadziła również przepisy doprecyzowujące status kadry akademickiej i regulujące kwestie związane z obowiązkami oraz funkcjami, a także ustanawiające wymogi oceny mające na celu zapewnienie jakości pracy kadry.

W 2022 r. we Włoszech wprowadzono reformy, które koncentrują się na stworzeniu nowego profilu naukowca na ścieżce kariery akademickiej. Słowacja zmieniła natomiast warunki umów o pracę dla profesorów i profesorów nadzwyczajnych, a ponadto wprowadziła zmianę w przepisach prawnych mającą na celu zachęcanie do mobilności.

Austria zajmuje się problemami kadrowymi, ograniczając liczbę umów na czas określony na uniwersytetach w ramach porozumień między rządem a uczelniami.

Szkolenia i rozwój zawodowy

Elastyczność ścieżek kariery i doskonalenie zawodowe to kwestie poruszone odpowiednio w 12 i 11 reformach najwyższego szczebla. Wskazuje to, że choć liczba reform jest znacząca, zagadnieniom tym poświęca się mniej uwagi niż kwestiom dotyczącym umów i warunków pracy.

Rumunia wprowadziła reformę dotyczącą doskonalenia kadry nauczycielskiej. Obecnie do podjęcia pracy nauczyciela wymagane jest posiadanie tytułu magistra dydaktyki, który będzie jedyną ścieżką rekrutacji kadry nauczycielskiej po uzyskaniu tytułu licencjata w danej specjalności. Program ten znajduje się obecnie w fazie próbnej i jest wdrażany przez osiem największych uniwersytetów w Rumunii.

Austria wdrożyła reformę wyższych szkół pedagogicznych, która skupia się na współpracy badawczej z uniwersytetami. Celem reformy jest wzmocnienie akademickiego charakteru uczelni kształcących nauczycieli oraz zacieśnienie ich powiązań z uniwersytetami. Austria chce zwiększyć udział kobiet na stanowiskach profesorskich oraz innych i planuje osiągnięcie tego celu w latach 2025–2027.

Ocena kadry akademickiej i zapewnianie jakości

Ocena wyników pracy jest wymieniana jako główny element 11 reform na poziomie systemowym wdrożonych w dziewięciu systemach szkolnictwa wyższego. Warto zwrócić uwagę, że reformy wprowadzone w Holandii, Polsce i Islandii mają na celu wspieranie równowagi między dydaktyką a badaniami naukowymi, a także ocenę wyników pracy kadry akademickiej. Na przykład w Holandii wprowadzono program „uznania i nagród”, którego celem jest reforma oceny badań naukowych oraz promowanie równowagi między dydaktyką, badaniami, promowaniem ich wyników i zadaniami kierowniczymi. Program został zainicjowany przez instytucje szkolnictwa wyższego i badawcze w 2020 r. i otrzymał wsparcie rządowe oraz finansowanie w 2022 r.

W Polsce przepisy wprowadziły trzy odrębne grupy pracowników, w ramach których zatrudniana jest kadra akademicka, wraz z przypisanymi do każdej z nich obowiązkami: pierwsza grupa koncentruje się głównie na dydaktyce, druga na działalności naukowej, a trzecia łączy obowiązki dydaktyczne i badawcze. Tymczasem w Islandii w 2022 r. dokonano przeglądu systemu oceny publicznych instytucji szkolnictwa wyższego i obecnie stanowi on podstawę corocznych ocen wyników pracy kadry akademickiej.

Wolność akademicka i autonomia

Sześć systemów wskazuje na reformy, które koncentrują się na wzmocnieniu wolności akademickiej i autonomii. W Szwecji w 2021 r. w ustawie o szkolnictwie wyższym wprowadzono doprecyzowanie definiujące, czym jest wolność akademicka, podkreślając zarazem znaczenie upowszechniania i ochrony tej podstawowej zasady. Również w Grecji wprowadzono zmianę mającą na celu wzmocnienie ochrony wolności akademickiej.

Umiejdzynarodowienie i mobilność

Umiejdzynarodowienie i mobilność są częściej wymieniane jako priorytety strategii na poziomie systemowym niż jako elementy objęte reformami. Niemniej jednak niektóre kraje wdrażają konkretne inicjatywy mające na celu promowanie

umiędzynarodowienia, mobilności i różnorodności w szkolnictwie wyższym. W Chorwacji wieloletnie finansowanie publicznych instytucji szkolnictwa wyższego z budżetu państwa, wprowadzone w 2022 r., umożliwia między innymi planowanie i wspieranie działań w zakresie umiędzynarodowienia i mobilności, zapewniając środki na międzynarodowe konferencje, wystawy i możliwości wyjazdów zagranicznych dla nauczycieli i ich współpracowników. Nowy model kariery akademickiej na Łotwie priorytetowo traktuje również umiędzynarodowienie i mobilność, a ponadto zajmuje się usuwaniem barier utrudniających mobilność.

Inne tematy

W trzech systemach wspomniano o nowych modelach finansowania wspierających instytucje szkolnictwa wyższego. W Chorwacji w 2022 r. dokonano znaczącego postępu, wprowadzając umowę programową, która zapewnia wieloletnie finansowanie publicznych instytucji szkolnictwa wyższego i instytutów naukowych, oferując im stabilne podstawy finansowe. Podobnie w Islandii w 2022 r. wprowadzono nowy model finansowania uniwersytetów oparty na ich wynikach. W ramach tego modelu środki finansowe są przydzielane w trzech odrębnych kategoriach – dydaktyce, badaniach naukowych oraz roli społecznej – co ma na celu bardziej zróżnicowane i ukierunkowane rozdzielanie środków publicznych. W Belgii – Wspólnocie Francuskiej – przyjęto reformę, która daje pracownikom uczelni lub uniwersytetów nauk stosowanych możliwość poświęcenia części czasu pracy na działalność badawczą, dla której zapewniono finansowanie zewnętrzne. Instytucje mogą zatrudniać inne osoby, które przejmą obowiązki dydaktyczne na czas trwania badań. Przed wprowadzeniem tej reformy istniał mechanizm budżetowy umożliwiający prowadzenie takich badań.

2.4. Inne inicjatywy polityczne

Kraje zostały również poproszone o zgłoszenie innych inicjatyw na najwyższym szczeblu, które są obecnie realizowane (oprócz strategii i reform). Choć jedynie kilka krajów wskazało takie inicjatywy, w niektórych przypadkach ujawniają one istotne podejście polityczne.

Ciekawym przykładem są Niemcy, gdzie trudniej jest ustanowić strategię i reformy na najwyższym szczeblu, ponieważ kompetencje są podzielone między rząd federalny a kraje związkowe (*Länder*). Jednak Federalne Ministerstwo Badań, Technologii i Astronautyki (Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt) oraz kraje związkowe współpracują w ramach programu wspierającego młodych naukowców na początku ich kariery. Program ten dysponuje budżetem 1 mld euro i ma na celu zwiększenie przejrzystości i przewidywalności ścieżek kariery dla początkujących naukowców na niemieckich uniwersytetach. Program *Tenure Track* ma na celu poprawę międzynarodowej atrakcyjności niemieckiego systemu naukowego oraz pomoc uniwersytetom w przyciąganiu i zatrzymywaniu utalentowanych młodych naukowców z kraju i zagranicy. Zastosowane rozwiązanie to ustanowienie stanowiska profesora na ścieżce niezależnej kariery obok tradycyjnej procedury mianowania na stanowisko profesora na niemieckich uniwersytetach.

Równoległe zorientowany strukturalnie „program dla kobiet profesorów” (*Professorinnenprogramm*) ma na celu promowanie równości płci w instytucjach szkolnictwa wyższego. Program został ustanowiony w 2008 r. i obecnie realizowany jest jego czwarty etap, który potrwa do 2030 r. Zwiększa on liczbę kobiet profesorów w niemieckich instytucjach szkolnictwa wyższego w celu osiągnięcia parytetu i wzmacnia instytucjonalne struktury wspierające równouprawnienie płci poprzez konkretne działania. Działania te wskazują na cele funkcjonujące w systemach krajowych, które mają strategię lub reformy w obszarze równości płci – obejmujące zwiększenie odsetka kobiet na stanowiskach profesorskich i wśród badaczek na wszystkich poziomach kariery akademickiej, wspieranie rozwoju kariery (młodych) kobiet nauki, zwiększanie przewidywalności ścieżek kariery naukowej oraz zmianę kultury organizacyjnej na rzecz równości płci.

Inne kraje również zgłaszają interesujące inicjatywy. Szwecja dąży do przyciągania i zatrzymywania wysoko wykwalifikowanych ekspertów z zagranicy, w tym badaczy, i zobowiązała odpowiednie instytucje do współpracy nad wypracowaniem najlepszych sposobów osiągnięcia tego celu. Rząd zajął się również badaniem wpływu zadań administracyjnych

na instytucje szkolnictwa wyższego, mających na celu usprawnienie ich funkcjonowania. Podjęto również działania wiodące do poprawy edukacji w zakresie przedmiotów ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM).

W Irlandii trwają konsultacje dotyczące zakresu reformy struktur kadrowych na uczelniach technicznych. Projekt ten został rozpoczęty w wyniku przeglądu przeprowadzonego przez OECD na zlecenie irlandzkiego Urzędu ds. Szkolnictwa Wyższego oraz Departamentu ds. Kształcenia Ustawicznego i Wyższego, Badań i Innowacji ⁽¹⁷⁾. OECD poproszono o wskazanie instytucji szkolnictwa wyższego z innych krajów, które mogłyby dostarczyć przykładów przydatnych w rozwoju irlandzkich uniwersytetów technologicznych.

W 2019 r. Irlandia wprowadziła również inicjatywę pozytywnych działań, tzw. „inicjatywę na rzecz przywództwa akademickiego na szczeblu wyższym”. Ma ona na celu pomoc w osiągnięciu równości płci w sektorze szkolnictwa wyższego poprzez utworzenie nowych i dodatkowych stanowisk akademickich wyższego szczebla. Stanowiska te są przeznaczone dla kadry kierowniczej – profesorów uniwersyteckich i starszych wykładowców w sektorze technologicznym.

Hiszpania zgłasza kilka programów skierowanych do młodszych członków kadry akademickiej. Program Maria Goyri, który będzie realizowany do 2030 r., koncentruje się na zwiększeniu liczby adiunktów z tytułem doktora, a tym samym na odmłodzeniu kadry akademickiej. Program stypendialny Beatriz Galindo, rozpoczęty w 2017 r. i nadal realizowany, ma na celu przyciągnięcie utalentowanych naukowców i nauczycieli pracujących obecnie w zagranicznych ośrodkach badawczych lub na zagranicznych uniwersytetach, natomiast stypendia José Castillejo zachęcają młodszych członków kadry akademickiej do mobilności przy zachowaniu statusu w macierzystej instytucji.

Islandia realizuje inicjatywę zachęcającą do współpracy między islandzkimi uniwersytetami. Finansowanie w wysokości 2,5 mln euro wspiera

projekty obejmujące co najmniej dwie uczelnie i wykorzystujące wspólną infrastrukturę w celu wzmocnienia jakości dydaktyki, badań lub administracji. Chociaż wpływ na kadre akademicką może być pośredni, inicjatywa ta może pozytywnie wpłynąć na kulturę współpracy.

Szwajcaria wskazuje na raport „Na rzecz równych szans i wspierania młodej kadry naukowej”, zlecony przez parlament w celu zbadania problemów związanych z niestabilnością zatrudnienia oraz równością płci, które dotyczą młodych pracowników naukowych. Austria i Francja również podejmują inicjatywy na rzecz równości płci, przy czym Austria dąży do zwiększenia odsetka kobiet na stanowiskach profesorskich i ścieżkach kariery prowadzących do uzyskania stałego zatrudnienia.

Uwagi końcowe

Podsumowując: wyniki badania wskazują na dużą liczbę działań podejmowanych w celu rozwiązania problemów kadry akademickiej – większość krajów opracowała strategię najwyższego szczebla dotyczące kadry akademickiej, przy czym najczęściej są to strategię dotyczące szkolnictwa wyższego i badań naukowych. Około jedna czwarta krajów posiada strategię, która koncentruje się głównie na „innych kwestiach”, mających również wpływ na kadre akademicką. Rekrutacja, integracja, mobilność, ciągły rozwój zawodowy i umowy o pracę to najważniejsze sprawy – najczęściej poruszane w krajowych strategiach. Zagadnienia te są ze sobą powiązane i często rozpatrywane łącznie.

W ciągu ostatnich pięciu lat w około połowie systemów szkolnictwa wyższego wprowadzono bardziej ukierunkowane reformy, mające na celu przede wszystkim poprawę warunków pracy, uporządkowanie kwestii umów o pracę i zwiększenia możliwości rozwoju kariery kadry akademickiej. W niektórych krajach wzmocniana jest również wolność akademicka.

W przypadku braku strategii i reform opracowano inne programy mające na celu rozwiązanie problemów, z którymi boryka się kadra akademicka.

⁽¹⁷⁾ OECD, „Przegląd ścieżek kariery akademickiej, umów i organizacji na uniwersytetach technicznych w Irlandii”, *OECD Education Policy Perspectives*, nr 64, 2022, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/2b7ee217-en> https://www.oecd.org/en/publications/a-review-of-technological-university-academic-career-paths-contracts-and-organisation-in-ireland_2b7ee217-en.html.

Jednym z takich krajów są Niemcy, które opracowały kilka inicjatyw politycznych mających na celu wspieranie młodych naukowców na początku kariery oraz promowanie równości płci w instytucjach szkolnictwa wyższego.

Tylko cztery kraje (Dania, Malta, Liechtenstein i Serbia) zgłosiły, że w ciągu ostatnich pięciu lat nie wprowadziły strategii na najwyższym szczeblu dotyczących kadry akademickiej czy też reform lub innych inicjatyw. Choć ten pozorny brak działań może sugerować stan równowagi, może on także oznaczać,

że problemy dotyczące kadry akademickiej nie są właściwie rozpoznawane i rozwiązywane. W Danii może to wynikać z wysokiego poziomu autonomii i samorządności uniwersytetów oraz innych instytucji szkolnictwa wyższego. Wynagrodzenia i warunki pracy kadry akademickiej określają układy zbiorowe, natomiast stabilne ramy funkcjonowania instytucji wyznacza Ministerstwo Szkolnictwa Wyższego i Nauki.

Podsumowanie

W niniejszym krótkim raporcie przedstawiono aktualny stan polityki i działań mających na celu rozwiązanie problemów dotyczących kadry akademickiej w Europie, uwzględniając zarówno ich złożoność, jak i różnice pomiędzy krajami. Raport wskazuje na kilka powiązanych ze sobą czynników, które kształtują politykę dotyczącą kadry akademickiej, a także akcentuje, mające znaczący wpływ, międzynarodowe zmiany i trendy. W raporcie poddano analizie umowy związane z zatrudnieniem w instytucjach szkolnictwa wyższego lub organach publicznych, podkreślając zarazem potrzebę zróżnicowanego podejścia do zawodu nauczyciela akademickiego i jego roli w kształtowaniu europejskiego szkolnictwa wyższego. Ponadto raport koncentruje się na najnowszych zmianach w politykach krajowych wpływających na kadre akademicką, analizując najważniejsze zagadnienia będące przedmiotem działań politycznych, takie jak rekrutacja, warunki pracy, włączanie, różnorodność i równość płci, mobilność oraz doskonalenie zawodowe.

W raporcie zwrócono uwagę na istniejące ważne różnice między europejskimi systemami szkolnictwa wyższego w odniesieniu do zawodu nauczyciela akademickiego. Regulacje relacji między kadrami akademicką a pracodawcami różnią się nie tylko między systemami, ale także w ich obrębie. Często wiąże się to z rodzajami instytucji lub przypisaniem do określonej części danego sektora (np. uniwersytety i uczelnie nauk stosowanych; instytucje oferujące krótkie cykle kształcenia w szkolnictwie wyższym oraz instytucje prowadzące nietypowe programy studiów). Każda z tych instytucji lub każdy z sektorów może mieć własne, szczególnie rozwiązania dotyczące zatrudnienia i/lub ścieżek kariery. Ponadto nauczyciele akademicki w ramach tego samego sektora nie stanowią jednorodnej grupy, lecz zazwyczaj należą do różnych kategorii i stopni, z których każdy charakteryzuje się odmiennymi warunkami zatrudnienia.

W raporcie pokazano wiele środków podejmowanych w całej Europie w celu rozwiązania problemów kadry akademickiej. Większość krajów ma opracowane strategie najwyższego szczebla dotyczące kadry akademickiej, przy czym najczęściej są to strategie dotyczące szkolnictwa wyższego i badań naukowych. Około jedna czwarta krajów posiada strategię najwyższego szczebla, która koncentruje się na innym obszarze, mającym również wpływ na kadre akademicką. Strategie krajowe często dotyczą rekrutacji, integracji, mobilności, doskonalenia zawodowego i umów o pracę, które są często ze sobą powiązane i rozpatrywane łącznie.

Oprócz wskazanych strategii w ciągu ostatnich pięciu lat w około połowie systemów szkolnictwa wyższego wprowadzono ukierunkowane reformy mające na celu poprawę następujących kwestii: warunków pracy, umów o pracę i możliwości rozwoju kariery kadry akademickiej. W niektórych krajach wzmacniana jest również wolność akademicka. Wobec braku strategii i reform niektóre systemy szkolnictwa wyższego wdrożyły programy lub inne inicjatywy mające na celu rozwiązanie problemów, z którymi boryka się kadra akademicka. Jednak niewielka część krajów nie opracowuje strategii, informuje o braku reform lub innych inicjatyw. Może to wskazywać na brak zainteresowania polityków kadrami akademicką lub odzwierciedlać wysoki poziom autonomii, jakim cieszą się instytucje szkolnictwa wyższego.

Podsumowując, raport przedstawia przegląd polityk ukierunkowanych na rozwiązywanie kwestii dotyczących kadry akademickiej w Europie, podkreślając jednocześnie złożoność oraz zróżnicowanie poszczególnych systemów krajowych. Wskazuje potrzebę zróżnicowanego rozumienia zawodu nauczyciela akademickiego i jego roli w kształtowaniu europejskiego szkolnictwa wyższego oraz znaczenie monitorowania i oceny działań politycznych w celu zapewnienia skutecznej odpowiedzi na potrzeby kadry akademickiej.

Bibliografia

Finkelstein, M., Jones, G. (2019), „Introduction: The academic profession enters a new global era”, w: Finkelstein, M., G. Jones (red.), *Professorial Pathways: Academic Careers in a Global Perspective*, Johns Hopkins University Press, Baltimore, https://books.google.com/books/about/Professorial_Pathways.html?id=5G6KDwAAQBAJ.

Komisja Europejska: Europejska Agencja Wykonawcza ds. Edukacji i Kultury, Crosier, D., Birch, P., Davydovskaia, O., Kocanova, D. i in. (2017), *Modernisation of Higher Education in Europe – Academic staff – 2017*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, <https://data.europa.eu/doi/10.2797/9642>.

Marginson, S. (2022), „Research on international and global higher education: Six different perspectives”, *Oxford Review of Education*, tom 48, nr 4, s. 421–438, <https://doi.org/10.1080/03054985.2022.2087619>.

OECD (2024), „The state of academic careers in OECD countries: An evidence review”, *OECD Education Policy Perspectives*, nr 91, OECD Publishing, Paryż, <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

SIGMA (Support for Improvement in Governance and Management – Wsparcie na rzecz poprawy zarządzania i administracji) i OECD (2000), „Scope of Civil Services in European Countries – Trends and developments”, seminarium w Europejskim Instytucie Administracji Publicznej, 13–14 listopada, Maastricht, <https://www.sigmaweb.org/1850438.pdf>.

Glosariusz

Kadra akademicka: określenie odnosi się do personelu zatrudnionego w sektorze szkolnictwa wyższego, którego głównym zadaniem jest dydaktyka lub prowadzenie badań w instytucjach oferujących programy na poziomach 5–8 Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Edukacji (ISCED). Poza swoimi podstawowymi zadaniami kadra akademicka może pełnić dodatkowe funkcje w zakresie zarządzania, wsparcia, administracji, współpracy zewnętrznej lub usług (OECD, 2024).

Pojęcie kadry akademickiej nie obejmuje:

- pracowników administracyjnych na stanowiskach niezwiązanych z zadaniami akademickimi, takich jak funkcje prawne czy promocyjne;
- specjalistów pracujących w obszarach powiązanych z zadaniami akademickimi, lecz bez bezpośredniego zaangażowania w ich realizację, takich jak przygotowywanie wniosków grantowych czy opracowywanie programów kształcenia;
- pracowników uczelni – w tym osoby posiadające szeroką wiedzę o szkolnictwie wyższym i odpowiednich politykach – zatrudnionych w obszarach takich jak kadry czy sprawy studenckie (tamże).

Oprócz powyższych pojęcie to nie obejmuje również personelu pracującego w programach na poziomie ISCED 5, jeżeli programy te nie są uznawane za część systemu szkolnictwa wyższego (natomiast personel pracujący w programach ISCED 5, które są uznawane za część systemu szkolnictwa wyższego, jest uwzględniony).

Doktoranci są uwzględniani tylko wtedy, gdy ich status jest zgodny z powyższą definicją kadry akademickiej.

Uwzględniana jest wyłącznie kadra akademicka zatrudniona w „publicznych instytucjach szkolnictwa wyższego” (zob. powiązane pojęcie).

Prywatne instytucje szkolnictwa wyższego: posiadające uprawnienia instytucje szkolnictwa wyższego, które otrzymują mniej niż 50% swojego podstawowego finansowania ze źródeł publicznych. Niniejszy raport nie obejmuje prywatnych instytucji szkolnictwa wyższego.

Publiczne instytucje szkolnictwa wyższego: instytucje szkolnictwa wyższego zarządzane bezpośrednio lub pośrednio przez władze publiczne. Publiczne instytucje szkolnictwa wyższego obejmują dwie kategorie instytucji: 1. „instytucję publiczną”, czyli instytucję bezpośrednio zarządzaną przez władzę publiczną, lub 2. instytucję zarządzaną przez organ, którego większość członków jest powoływana przez władze publiczne albo którego większość członków jest wybierana przez instytucję publiczną lub w wyborach, oraz „prywatne instytucje zależne od rządu”, czyli instytucję zarządzaną przez organizację pozarządową lub taką, w której zarząd składa się z osób spoza instytucji publicznych, lecz która otrzymuje 50% lub więcej podstawowego finansowania ze źródeł publicznych albo w której zatrudnienie kadry dydaktycznej jest finansowane przez instytucję publiczną.

Reforma (reforma polityki): ważna zmiana polityki wprowadzona na poziomie administracyjnym. Reformy mogą pojawiać się na różnych szczeblach lub etapach, w tym mogą być:

- zaproponowane przez rząd i będące w trakcie konsultacji z interesariuszami i/lub debaty parlamentarnej;
- przyjęte przez parlament lub instytucje odpowiedzialne za kształtowanie polityki;
- wdrażane.

Strategia (lub inny ważny plan polityczny): oficjalny dokument polityczny opracowany przez najwyższe władze w celu osiągnięcia określonego celu. Strategia może obejmować wizję, określać cele i zadania (jakościowe i ilościowe), opisywać procesy, instytucje i osoby odpowiedzialne, określać źródła finansowania, zawierać zalecenia itp. W zależności od danego systemu edukacji strategia może odnosić się do konkretnego dokumentu opatrzonego terminem „strategia” lub do dokumentu (lub dokumentów) opisującego główną politykę tożsamą z pojęciem strategii, jednak nieopatrzonego tytułem „strategia”.

Umowa na czas nieokreślony: umowa bezterminowa. Pojęcie to obejmuje umowy na czas nieokreślony, a także umowy bez gwarancji stałego zatrudnienia, ale bez określonego z góry terminu. Tego typu umowa może być również określana jako „umowa otwarta” (open-ended contract).

Umowa na czas określony: umowa, która wygasa we wskazanym w niej terminie.

Władze najwyższego szczebla: najwyższy poziom władz odpowiedzialnych za oświatę w danym kraju, zazwyczaj na poziomie krajowym (państwowym). Jednak w przypadku Belgii, Niemiec i Hiszpanii odpowiednio wspólnoty, kraje związkowe i wspólnoty autonomiczne są w pełni odpowiedzialne lub dzielą odpowiedzialność z władzami państwowymi za wszystkie obszary związane z edukacją lub większość z nich. Władze te zatem są uważane za najwyższy szczebel dla tych obszarów, w których sprawują one odpowiedzialność, natomiast w stosunku do tych, za które dzielą odpowiedzialność z władzami na poziomie krajowym (państwowym) – oba typy władz są uważane za władze najwyższego szczebla.

Władze państwowe (lub inny organ najwyższego szczebla): w odniesieniu do zatrudnienia kadry akademickiej termin ten odnosi się zazwyczaj do władz centralnych, ale może również oznaczać organ lub poziom administracji publicznej niższego szczebla (np. region/kanton, kraj związkowy, wspólnotę autonomiczną itp.).

Załączniki

Załącznik 1: Strategie, reformy i inne inicjatywy polityczne najwyższego szczebla, 2024/2025

1. Strategie najwyższego szczebla

1.1. Strategie dotyczące szkolnictwa wyższego

Austria

Tytuł: Der Österreichische Hochschulplan 2030

Tytuł w języku polskim: Austriacki plan szkolnictwa wyższego do 2030

Przyjęta przez: Federalne Ministerstwo Edukacji, Nauki i Badań Naukowych, 2023 r.

Okres realizacji: 2023–2030

Link: https://www.bmfwf.gv.at/dam/jcr:b70124d9-be81-407f-b72b-0fa55c064f36/Final_Brosch%C3%BCre_Hochschulplan_A4_BF.pdf

Bułgaria

Tytuł: Стратегия за развитие на висшето образование в Република България за периода 2021–2030 г.

Tytuł w języku polskim: Strategia rozwoju szkolnictwa wyższego w Republice Bułgarii na lata 2021–2030

Przyjęta przez: Radę Ministrów Republiki Bułgarii, 2021 r.

Okres realizacji: 2021–2030

Link: <https://www.mon.bg/mon/strategii-i-politiki/strategicheski-dokumenti-2/>

Czarnogóra

Tytuł: Strategija razvoja visokog obrazovanja Crne Gore 2024–2027

Tytuł w języku polskim: Strategia rozwoju szkolnictwa wyższego w Czarnogórze na lata 2024–2027

Przyjęta przez: Ministerstwo Edukacji, Nauki i Innowacji Czarnogóry, 2024 r.

Okres realizacji: 2024–2027

Link: <https://www.gov.me/clanak/strategija-visokoq-obrazovanja>

Czechy

Tytuł: Strategický záměr ministerstva pro oblast vysokých škol od roku 2021

Tytuł w języku polskim: Strategiczny plan ministerstwa w zakresie szkolnictwa wyższego na okres od 2021 roku

Przyjęta przez: Ministerstwo Edukacji, Młodzieży i Sportu, 2021 r.

Okres realizacji: 2021–2030

Link: <https://msmt.gov.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/strategicky-zamer>

Finlandia

Tytuł: Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle: vision tiekartta

Tytuł w języku polskim: Szkolnictwo wyższe i badania naukowe do roku 2030: Plan wdrażania naszej wizji

Przyjęta przez: Ministerstwo Edukacji i Kultury, 2019 r.

Okres realizacji: 2019–2030

Link: <https://okm.fi/en/vision-2030> (w języku angielskim); <https://okm.fi/-/korkeakouluvision-tiekartta-ja-kehittamisohjelmat-julkistettiin> (w języku fińskim)

Holandia

Tytuł: Sectorplannen wetenschappelijk onderwijs en onderzoek

Tytuł w języku polskim: Plany sektorowe dotyczące kształcenia akademickiego i badań naukowych

Przyjęta przez: Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki, 2022 r.

Okres realizacji: Nieokreślony

Link: <https://www.nlsectorplannen.nl/>

Słowacja

Tytuł: Dlhodobý zámer vo vzdelávacej, výskumnej, vývojevej, umeleckej a ďalšej tvorivej činnosti pre oblasť vysokých škôl na roky 2023–2028

Tytuł w języku polskim: Długoterminowe zamierzenia w zakresie edukacji, badań, rozwoju, sztuki i innych działalności twórczych dla obszaru instytucji szkolnictwa wyższego na lata 2023–2028

Przyjęta przez: Ministerstwo Edukacji, Badań, Rozwoju i Młodzieży, 2023 r.

Okres realizacji: 2023–2028

Link: <https://www.minedu.sk/data/att/95e/27269.29823a.pdf>

Słowenia

Tytuł: Resolucija o nacionalnem programu visokega šolstva do 2030 (ReNPVŠ30)

Tytuł w języku polskim: Uchwała w sprawie Krajowego Programu Szkolnictwa Wyższego do 2030 roku

Przyjęta przez: Ministerstwo Szkolnictwa Wyższego, Nauki i Innowacji, 2022 r.

Okres realizacji: 2022–2030

Link: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/Visoko-solstvo/NPVS2030/MIZS-NPVS-2030-210x260mm-EN-PRESS.pdf>

Turcja

Tytuł: Yükseköğretim Kurulu 2024–2028 Stratejik Planı

Tytuł w języku polskim: Plan strategiczny Rady Szkolnictwa Wyższego na lata 2024–2028

Przyjęta przez: Turecką Radę Szkolnictwa Wyższego (YÖK), 2023 r.

Okres realizacji: 2024–2028

Link: <http://www.sp.gov.tr/tr/stratejik-plan/s/3052/Yuksekogretim+Kurulu+2024-2028>

1.2. Strategie badawcze

Bośnia i Hercegowina

Tytuł: Strategija razvoja nauke i tehnologije, visokog obrazovanja i informacionog društva u Republici Srpskoj za period 2023–2029. godine

Tytuł w języku polskim: Strategia dotycząca rozwoju nauki i technologii, szkolnictwa wyższego oraz społeczeństwa informacyjnego w Republice Serbskiej na lata 2023–2029

Przyjęta przez: Ministerstwo Rozwoju Naukowego i Technologicznego, Szkolnictwa Wyższego i Społeczeństwa Informacyjnego Republiki Serbskiej, 2023 r.

Okres realizacji: 2023–2029

Link: https://vladars.rs/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/mnk/OM/Resori/ntr/Documents/MNV_%2c_%20strategija_%2023_%20-%2029.pdf

Bułgaria

Tytuł: Национална стратегия за развитие на научните изследвания в Република България

Tytuł w języku polskim: Krajowa strategia rozwoju badań naukowych w Republice Bułgarii

Przyjęta przez: Radę Ministrów Republiki Bułgarii, 2017 r.

Okres realizacji: 2017–2030

Link: <https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bq-BG&ld=1594>

Czechy

Tytuł: Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky 2021

Tytuł w języku polskim: Krajowa polityka badań, rozwoju i innowacji Republiki Czeskiej 2021

Przyjęta przez: rząd Republiki Czeskiej

Okres realizacji: od 2021 r.

Link: [Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky 2021+ | Výzkum a vývoj v ČR](#)

Estonia

Tytuł: Teadus- ja arendustegevuse, innovatsiooni ning ettevõtluse arengukava

Tytuł w języku polskim: Estońska strategia badań naukowych i rozwoju, innowacji oraz przedsiębiorczości

Przyjęta przez: Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych, Ministerstwo Gospodarki i Komunikacji, 2021 r.

Okres realizacji: 2021–2035

Link: https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022-10/haridusvaldkonna_arengukava_2035_kinnitaud_vv_eng_0.pdf

Francja

Tytuł: Loi de programmation de la recherche (LPR)

Tytuł w języku polskim: Ustawa o programowaniu badań naukowych

Przyjęta przez: Ministerstwo Szkolnictwa Wyższego i Badań Naukowych, 2020 r.

Okres realizacji: 2021–2030

Link: <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/loi-de-programmation-de-la-recherche-pour-les-annees-2021-2030-49733>; dla stanowiska młodszego profesora: <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/des-carrieres-plus-attractives-les-chaieres-de-professeur-junior-46095>

Islandia

1. Tytuł: Lög um vandaða starfshætti í vísindum

Tytuł w języku polskim: Ustawa określająca zasady dobrych praktyk naukowych

Przyjęta przez: Ministerstwo Szkolnictwa Wyższego, Nauki i Innowacji, 2019 r.

Okres realizacji: W trakcie realizacji – data zakończenia nieokreślona

Link: <https://www.althingi.is/altext/149/s/1782.html>

2. Tytuł: Þingsályktun um stefnumótandi aðgerðir til eflingar þekkingarsamfélags á Íslandi til ársins 2025

Tytuł w języku polskim: Rezolucja parlamentarna dotycząca strategicznych działań mających na celu rozwój społeczeństwa wiedzy w Islandii do 2025 roku

Przyjęta przez: Ministerstwo Szkolnictwa Wyższego, Nauki i Innowacji, 2023 r.

Okres realizacji: 2023–2025

Link: <https://www.althingi.is/altext/154/s/0812.html>

Norwegia

Tytuł: Strategi for forskerrekuttering og karriereutvikling

Tytuł w języku polskim: Strategia dotycząca rekrutacji i rozwoju zawodowego młodych badaczy

Przyjęta przez: Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych, 2021 r.

Okres realizacji: 2021–2030

Link: <https://www.regjeringen.no/contentassets/f14b4981c2f549489941bc607cf9bc5f/strategy-for-the-recruitment-and-career-development-of-young-researchers.pdf>

Portugalia

1. Tytuł: Programa de Estimulo ao Emprego Científico

Tytuł w języku polskim: Program wspierający zatrudnienie w sektorze naukowym

Przyjęta przez: Fundację Nauki i Technologii, 2017 r.

Okres realizacji: Nieokreślony

Link: <https://www.fct.pt/en/financiamento/programas-de-financiamento/emprego-cientifico>

2. Tytuł: Estatuto da Carreira da Investigação Científica – nowelizacja

Tytuł w języku polskim: Statut kariery naukowej

Przyjęta przez: Zgromadzenie Republiki, 14 marca 2025 r.

Okres realizacji: od 2025 r.

Link: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/55-2025-916177977>

Słowacja

Tytuł: Národná stratégia výskumu, vývoja a inovácií 2030

Tytuł w języku polskim: Krajowa strategia w zakresie badań naukowych, rozwoju i innowacji do 2030 roku

Przyjęta przez: Urząd Rady Ministrów, 2023 r.

Okres realizacji: 2023–2030

Link: Strategia krajowa: https://vaia.gov.sk/wp-content/uploads/2023/05/01_Narodna-strategia-vyskumu-vyvoja-a-inovacii_vlastny-material_V2.pdf; Aneks 1: Plan działań: https://vaia.gov.sk/wp-content/uploads/2023/03/Priloha_1_Akcny_plan_final.pdf

Szwajcaria

Tytuł: Gesamtschweizerische Hochschulpolitische Koordination 2025–2028 (Strategische Planung)

Tytuł w języku polskim: Krajowa koordynacja polityki szkolnictwa wyższego na lata 2025–2028 (planowanie strategiczne)

Przyjęta przez: Konferencja Rektorów Szwajcarskich Uniwersytetów (swissuniversities), 2022

Okres realizacji: 2025–2028

Link: https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Hochschulpolitik/Strategische_Planung/Koordination_2025-28_-_Planung_swissuniversities.pdf

Szwecja

Tytuł: Forskning och innovation för framtid, nyfikenhet och nytta

Tytuł w języku polskim: Strategia prowadzenia badań naukowych

Przyjęta przez: rząd Szwecji

Okres realizacji: 2025–2028

Link: <https://www.regeringen.se/contentassets/a70996e2f9de4222b5a6880d33c20d35/forskning-och-innovation-f>

Włochy

Tytuł: Legge 79/2022 di conversione del DL 36/2022 („Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del PNRR in materia di pubblica amministrazione e università”)

Tytuł w języku polskim: Dekret ustawowy nr 36 z 2022 r., zmieniony ustawą nr 79 z 2022 r. (Dalsze pilne działania na rzecz realizacji krajowego planu odbudowy i odporności dla administracji publicznej i szkolnictwa wyższego)

Przyjęta przez: Ministerstwo Uniwersytetów i Badań Naukowych, 2022 r.

Okres realizacji: 2022–2025

Link: https://www.promopa.it/wp-content/uploads/2022/04/dl_36_legge_79_pnrr2.pdf

1.3. Inne strategie

Strategie rozwoju systemu edukacji

Albania

Tytuł: Strategjia per arsimin

Tytuł w języku polskim: Krajowa strategia w zakresie edukacji

Przyjęta przez: Ministerstwo Edukacji i Sportu, 2021 r.

Okres realizacji: 2021–2026

Link: <https://www.sbf.admin.ch/sbf/en/home/eri-policy/eri-21-24.html>

Belgia: Wspólnota Niemieckojęzyczna

Tytuł: Bildungsvision 2040

Tytuł w języku polskim: Wizja rozwoju edukacji do 2040 roku

Przyjęta przez: rząd Wspólnoty Niemieckojęzycznej, 2024 r.

Okres realizacji: 2024–2040

Link: <https://ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabid-7717/>

Chorwacja

Tytuł: Nacionalni plan razvoja sustava obrazovanja za razdoblje do 2027. godine

Tytuł w języku polskim: Krajowy plan rozwoju systemu edukacji do 2027 roku

Przyjęta przez: rząd Republiki Chorwacji

Okres realizacji: do 2027 r.

Link: <https://mzom.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Obrazovanje/AkcijскиNacionalniPlan/Nacionalni-plan-razvoja-sustava-obrazovanja-za-razdoblje-do-2027.pdf>

Estonia

Tytuł w języku polskim: Strategia edukacji, 2021

Przyjęta przez: Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych

Okres realizacji: 2021–2035

Link: [https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022-Available at:10/haridusvaldkonna_arendukava_2035_kinnitaud_vv_eng_0.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022-Available%20at:10/haridusvaldkonna_arendukava_2035_kinnitaud_vv_eng_0.pdf)

Łotwa

Tytuł: Izglītības attīstības pamatnostādnes 2021.–2027. gadam 'Nākotnes prasmes nākotnes sabiedrībai'

Tytuł w języku polskim: Wytyczne dotyczące rozwoju edukacji na lata 2021–2027. „Umiejętności przyszłości dla społeczeństwa przyszłości”

Przyjęta przez: Ministerstwo Edukacji i Nauki Republiki Łotewskiej, 2021 r.

Okres realizacji: 2021–2027

Link: <https://likumi.lv/ta/id/324332-par-izglitibas-attistibas-pamatnostadnem-2021-2027-gadam>

Polska

Tytuł: Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030

Przyjęta przez: Radę Ministrów, 2020 r.

Okres realizacji: 2020–2030

Link: <https://www.gov.pl/web/edukacja/zintegrowana-strategia-umiejtnosci-2030-czesc-szczegolowa-dokument-przyjety-przez-rade-ministrow>

Link w języku angielskim: https://web.archive.org/web/20240802081300/https://zsu2030.mein.gov.pl/app/files/ISS2030_detailed.pdf

Republika Serbii

Tytuł: Strategija razvoja obrazovanja i vaspitanja u Republici Srbiji do 2030. godine

Tytuł w języku polskim: Strategia rozwoju edukacji w Republice Serbii do 2030 roku

Przyjęta przez: Ministerstwo Edukacji, 2021 r.

Okres realizacji: 2021–2030

Link: <https://prosveta.gov.rs/wp-content/uploads/2021/06/SROVRS-2030-1.pdf>

Strategie finansowania szkolnictwa wyższego

Irlandia

Tytuł: Funding the Future

Tytuł w języku polskim: Finansowanie przyszłości

Przyjęta przez: Ministerstwo Kształcenia Ustawicznego i Wyższego, Badań Naukowych, Innowacji i Nauki

Rok przyjęcia: 2022

Link: <https://www.gov.ie/en/policy-information/49e56-future-funding-in-higher-education/>

Luksemburg

Tytuł: Convention pluriannuelle 2022–2025

Tytuł w języku polskim: Wieloletnie porozumienie na lata 2022–2025

Przyjęta przez: Ministerstwo Badań Naukowych i Szkolnictwa Wyższego/Uniwersytet Luksemburski

Okres realizacji: 2022–2025

Link: <https://mesr.gouvernement.lu/en/dossiers/dossiers/conventions-pluriannuelles.html>

Strategia transformacji cyfrowej

Norwegia

Tytuł: Strategi for digital omstilling i universitets- og høyskolesektoren

Tytuł w języku polskim: Strategia transformacji cyfrowej w sektorze szkolnictwa wyższego

Przyjęta przez: Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych, 2021 r.

Okres realizacji: 2021–2025

Link: <https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/strategy-for-digital-transformation-in-the-higher-education-sector/id2870981/>

Strategie polityki społecznej

Czechy

Tytuł: Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030

Tytuł w języku polskim: Strategia w zakresie równości płci na lata 2021–2030

Przyjęta przez: rząd Republiki Czeskiej, 2021 r.

Okres realizacji: 2021–2030

Link: <https://vlada.gov.cz/assets/ppov/qcfqe/Gender-Equality-Strategy-2021-2030.pdf>

Holandia

1. Tytuł: Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek

Tytuł w języku polskim: Krajowy plan działań na rzecz zwiększenia różnorodności i włączenia w szkolnictwie wyższym i badaniach naukowych

Przyjęta przez: Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki, 2025 r.

Okres realizacji: 2020–2025

Link: [Nationaal actieplan | Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek](#)

2. Tytuł: Aanpak voor vergroten sociale veiligheid op hogescholen en universiteiten

Tytuł w języku polskim: Strategia zapewnienia bezpieczeństwa społecznego w uczelniach wyższych

Przyjęta przez: Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki 2023 r.

Okres realizacji: 2023–2027

Link: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2023/06/08/aanpak-voor-vergroten-sociale-veiligheid-op-hogescholen-en-universiteiten>

Słowacja

Tytuł: Dlhodobý zámer vo vzdelávacej, výskumnej, vývojovej, umeleckej a ďalšej tvorivej činnosti pre oblasť vysokých škôl na roky 2023–2028

Tytuł w języku polskim: Długoterminowe zamierzenia w zakresie edukacji, badań, rozwoju, sztuki i innych działalności twórczych dla obszaru instytucji szkolnictwa wyższego na lata 2023–2028

Przyjęta przez: Ministerstwo Edukacji, Badań Naukowych, Rozwoju i Młodzieży

Okres realizacji: 2023–2028

Link: <https://www.minedu.sk/data/att/95e/27269.29823a.pdf>

Szwecja

1. Tytuł: Jämställdhetsintegrering i högsolor och universitet

Tytuł w języku polskim: Wdrażanie zasad równouprawnienia płci w szkolnictwie wyższym i badaniach naukowych

Przyjęta przez: Szwedzką Agencję ds. Równouprawnienia Płci

Okres realizacji: 2016–bezterminowo

Link: <https://www.government.se/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/gender-equality-policy-in-sweden-240229.pdf>

2. Tytuł: Strategi för Sveriges utrikeshandel, investeringar och globala konkurrenskraft

Tytuł w języku polskim: Strategia dotycząca handlu, inwestycji i zwiększania globalnej konkurencyjności Szwecji

Przyjęta przez: rząd Szwecji

Okres realizacji: 2024–2030

Link: <https://www.government.se/reports/2024/02/strategy-for-swedens-trade-investment-and-global-competitiveness/>

Strategie rozwoju społecznego

Bośnia i Hercegowina

1. Tytuł: Strategija razvoja nauke i tehnologije, visokog obrazovanja i informacionog društva u Republici Srpskoj za period 2023.–2029. godine

Tytuł w języku polskim: Strategia rozwoju nauki i technologii, szkolnictwa wyższego oraz społeczeństwa informacyjnego w Republice Serbskiej na lata 2023–2029

Przyjęta przez: Ministerstwo Rozwoju Nauki i Technologii, Szkolnictwa Wyższego i Społeczeństwa Informacyjnego Republiki Serbskiej, 2023 r.

Okres realizacji: 2023–2029

Link: <https://vladars.rs/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/mnk/OM/Resori/ntr/Documents/MNV%2c%20strategija%2023%20-%202029.pdf>

2. Tytuł: Strategija razvoja Federacije Bosne i Hercegovine 2021–2027

Tytuł w języku polskim: Strategia rozwoju Federacji Bośni i Hercegowiny na lata 2021–2027

Przyjęta przez: rząd Federacji Bośni i Hercegowiny, 2021 r.

Okres realizacji: 2021–2027

Link: https://parlamentfbih.gov.ba/v2/userfiles/file/Materijali%20u%20proceduri_2021/Strategija%20razvoja%20FBiH%202021-2027_bos.pdf

2. Reformy najwyższego szczebla

2.1. Warunki pracy

Belgia: Wspólnota Flamandzka

Opis: Aktualizacja przepisów dotyczących statusu prawnego w celu umożliwienia uniwersytetom i kolegiom uniwersyteckim prowadzenia elastycznej i odpornej polityki kadrowej.

Organ koordynujący: ministerstwo

Rok przyjęcia: 2024

Link: https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=nl&sum_date=2024-04-23&lq_txt=n&caller=sum&s_edite=1&2024003855=12&numac_search=2024003855&view_numac=

Belgia: Wspólnota Niemieckojęzyczna

Opis: Dekret w sprawie środków w sektorze edukacji 2021. W jednym dekrete przyjęto kilka środków w różnych dziedzinach edukacji, dotyczących wielu instytucji i poziomów edukacji. Reforma ma wpływ na kadre akademicką, umożliwiając zawieranie umów o pracę na czas nieokreślony od momentu zatrudnienia, wprowadzając nowe tabele wynagrodzeń oraz zwiększając liczbę pracowników pomocniczych.

Organ koordynujący: Ministerstwo Rządu Wspólnoty Niemieckojęzycznej

Rok przyjęcia: 2021

Link: https://ostbelgienbildung.be/PortalData/21/Resources/downloads/home/aktuelles_2021/21_748_Erlaeuterungen_zum_Sammeldekret_2021.pdf

Bułgaria

Opis: Normatywnie ustalone minimalne wynagrodzenie podstawowe i średnie wynagrodzenie brutto dla kadry akademickiej

Organ koordynujący: Rada Ministrów

Rok przyjęcia: 2024

Link: <https://www.mon.bg/regulation/zakon-za-vissheto-obrazovanie>

Grecja

Opis: Reforma warunków zatrudnienia kadry akademickiej oraz utworzenie jednostki ds. równego dostępu we wszystkich instytucjach szkolnictwa wyższego

Organ koordynujący: Ministerstwo Edukacji, Spraw Religijnych i Sportu

Rok przyjęcia: 2022

Link: Ustawa 4957/2022 oraz Ustawa 5094/2024: <https://search.et.gr/el/simple-search/?selectYear=2022&selectIssue=1&documentNumber=141>

Hiszpania

Opis: Ustawa o systemie szkolnictwa wyższego. Główne cele dotyczące kadry akademickiej to promowanie badań naukowych, transferu wiedzy i mobilności; zapewnienie jakości instytucji akademickich; poprawa warunków zatrudnienia oraz umiędzynarodowienie szkolnictwa wyższego.

Organ koordynujący: Ministerstwo Nauki, Innowacji i Uniwersytetów

Rok przyjęcia: 2023

Link: Ustawa organiczna 2/2023 z dnia 22 marca o systemie szkolnictwa wyższego: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2023/03/22/2/con>

Holandia

Opis: Reforma systemów oceny akademickiej w celu uwzględnienia zarówno współpracy zespołowej, jak i wyjątkowych talentów poszczególnych naukowców. Opiera się ona na założeniu, że nie jest realistyczne ani konieczne, aby wszyscy naukowcy osiągnęli doskonałe wyniki we wszystkich podstawowych obszarach.

Organy koordynujące: uniwersytety Holandii, Holenderska Federacja Uniwersyteckich Centrów Medycznych, Królewska Holenderska Akademia Nauk, Holenderska Rada ds. Badań Naukowych oraz Holenderska Organizacja ds. Badań i Rozwoju w dziedzinie Zdrowia, przy wsparciu Ministerstwa Edukacji, Kultury i Nauki.

Rok przyjęcia: 2020

Link: <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-85488381773599a73a7dcb1520d4a6ea05edd368/pdf>

Łotwa

Opis: Projekt mający na celu stworzenie nowych ram kariery akademickiej w celu zwiększenia atrakcyjności i efektywności szkolnictwa wyższego na Łotwie. Nowe ramy kariery akademickiej, obejmujące przewidywalną karierę akademicką lub model zatrudnienia, zostały wprowadzone do łotewskiego systemu szkolnictwa wyższego i nauki od 2022 r. przy wykorzystaniu środków finansowych pochodzących ze szkolnictwa wyższego i nauki, w tym z funduszy Unii Europejskiej.

Organ koordynujący: Ministerstwo Edukacji i Nauki Republiki Łotewskiej

Rok przyjęcia: 2022

Link: W kierunku nowych ram kariery akademickiej na Łotwie: <https://www.izm.gov.lv/lv/media/16221/download?attachment>

Polska

Opis: Reforma warunków prawnych dotyczących grup pracowników i stanowisk, na których zatrudniani są nauczyciele akademicy. Uczelnie uzyskały większą autonomię w kształtowaniu własnych struktur zatrudnienia, m.in. poprzez możliwość definiowania w swoich statutach dodatkowych stanowisk poza tymi wskazanymi w przepisach prawa. Wprowadzono nowy model kształcenia doktorantów. Odbywa się ono w szkołach doktorskich, opiera na ścisłej współpracy doktoranta z promotorem oraz podlega ocenie śródkresowej, która decyduje o kontynuacji kształcenia. Każdy doktorant ma status młodego naukowca. Z reguły wszyscy doktoranci (z niewielkimi wyjątkami) otrzymują stypendium doktoranckie. Jakość kształcenia w szkołach doktorskich podlega cyklicznej ocenie (komisja składa się z ekspertów – naukowców, również zatrudnionych za granicą, oraz doktorantów).

Organ koordynujący: Ministerstwo Edukacji i Nauki (obecnie Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego)

Rok przyjęcia: 2018

Link: Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce: <https://www.gov.pl/attachment/d6975935-4b24-4be3-96f1-09c51589958a>

Słowacja

Opis: Rekrutacja nauczycieli akademickich oraz na stanowiska profesorskie i adiunktów.

Organ koordynujący: Ministerstwo Edukacji, Badań Naukowych, Rozwoju i Młodzieży Republiki Słowackiej

Rok przyjęcia: 2022

link: § 77 ustawy nr 137/2022 Coll., zmieniającej i uzupełniającej ustawę nr 131/2002 Coll. o szkolnictwie wyższym: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2022/137/20220425.html>

Szwajcaria

Opis: Reforma warunków zatrudnienia doktorantów, pracowników z tytułem doktora oraz innych pracowników naukowych pracujących nad projektami finansowanymi przez Szwajcarską Narodową Fundację Naukową.

Organ koordynujący: Szwajcarska Narodowa Fundacja Naukowa

Rok przyjęcia: 2019

Link: https://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/beschaeftigung_von_mitarbeitenden_was_aendert_d.pdf

Szwecja

Opis: Stanowisko starszego wykładowcy zostało utworzone w 2018 r. w celu ustalenia jasnych ścieżek kariery dla młodych naukowców. Stanowisko to pozwala rozwijać niezależność i określa kwalifikacje wymagane do objęcia stanowiska starszego wykładowcy. Wcześniej limit czasowy na zajęcie tego stanowiska wynosił pięć lat od daty uzyskania stopnia doktora. Jednak od 1 lipca 2024 r. nowa poprawka pozwala, aby było to pięć lub siedem lat, a każda uczelnia sama decyduje, który z limitów zostanie zastosowany.

Organ koordynujący: rząd Szwecji, Ministerstwo Edukacji

Rok przyjęcia: 2018 i 2024

Link: Rozporządzenie w sprawie szkolnictwa wyższego: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/hogskoleforordning-1993100_sfs-1993-100/ oraz <https://www.regeringen.se/contentassets/ca013f82fdd644baac99fc9709225365/forslag-till-andringar-for-att-oka-mobiliteten-tidigt-i-den-akademiska-karriaren.pdf>

Węgry

Opis: Rząd zmienił status uczelni wyższych z instytucji państwowych na instytucje prywatne zarządzane przez fundusze powiernicze (zmieniona ustawa CCIV o krajowym szkolnictwie wyższym oraz ustawa IX z 2021 r. o funduszach powierniczych działających w interesie publicznym). W rezultacie większość kadry akademickiej jest obecnie zatrudniona na podstawie Kodeksu pracy.

Organ koordynujący: rząd

Rok przyjęcia: 2020

Link: Ustawa CCIV o szkolnictwie wyższym: <https://njt.hu/jogszabaly/2011-204-00-00>
Ustawa IX z 2021 r. o funduszach powierniczych działających w interesie publicznym: <https://njt.hu/jogszabaly/2021-9-00-00>

2.2. Badania

Austria

Opis: Inicjatywa mająca na celu promowanie współpracy badawczej między uczelniami wyższymi, ośrodkami badań edukacyjnych i międzynarodową społecznością badawczą. Specjalne finansowanie nowego programu doktoranckiego oraz dla kobiet na studiach doktoranckich. Akademyzacja uniwersyteckich kolegiów kształcenia nauczycieli.

Organ koordynujący: ministerstwo

Rok przyjęcia: 2023

Link: <https://oead.at/en/expertise/bildungsinnovation-braucht-bildungsforschung>

Belgia: Wspólnota Francuska

Opis: Przyjęto reformę umożliwiającą oddelegowanie kadry nauczycielskiej z Hautes Écoles (uczelni wyższych lub uniwersytetów nauk stosowanych) do zadań badawczych.

Organ koordynujący: ministerstwo

Rok przyjęcia: 2023

Link: https://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/51982_000.pdf

Estonia

Opis: Reforma studiów doktoranckich. Gwarancje zatrudnienia dla doktorantów jako młodych naukowców w instytucjach szkolnictwa wyższego lub badawczych, lub w przedsiębiorstwach (współpracujących z nimi) w dziedzinie związanej z ich badaniami.

Organ koordynujący: Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych

Rok przyjęcia: 2022

Link: <https://www.riiqiteataja.ee/en/eli/506082024010/consolide>

Hiszpania

Opis: Ustawa o systemie szkolnictwa wyższego. Główne cele dotyczące kadry akademickiej to promowanie badań naukowych, transferu wiedzy i mobilności; zapewnienie jakości instytucji akademickich; poprawa warunków zatrudnienia oraz umiędzynarodowienie hiszpańskiego systemu szkolnictwa wyższego.

Organ koordynujący: Ministerstwo Nauki, Innowacji i Uniwersytetów

Rok przyjęcia: 2023

Link: Ustawa organiczna 2/2023 z dnia 22 marca o systemie szkolnictwa wyższego: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2023/03/22/2/con>

Litwa

Opis: Stworzenie ścieżki kariery dla naukowców w instytucjach naukowych i badawczych.

Organ koordynujący: Parlament Republiki Litewskiej

Rok przyjęcia: 2022

Link: art. 64 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym i badaniach naukowych: <https://www.e-tar.lt/porta/lt/legalAct/TAR.C595FF45F869/asr>

Włochy

Opis: Wprowadzenie umów o pracę w zakresie badań naukowych, tj. umów o pracę na czas określony, mających na celu wyłącznie realizację konkretnych projektów badawczych, zastępujących dotychczasowe stypendia badawcze i finansowanych w całości lub w części ze środków wewnętrznych lub przez osoby trzecie, zarówno publiczne, jak i prywatne. Umowy badawcze są zawierane na okres dwóch lat i mogą być przedłużone tylko raz. Dekret aktualizuje również sektory naukowo-dyscyplinarne w ramach, w których zgrupowane są kierunki nauczania.

Organ koordynujący: Ministerstwo Uniwersytetów i Badań Naukowych

Rok przyjęcia: 2022

Link: Dekret nr 36 z 2022 r. przekształcony ustawą nr 79 z 2022 r.: https://www.promopa.it/wp-content/uploads/2022/04/dl_36_legge_79_pnr2.pdf

2.3. Pozostałe

Chorwacja

1. Opis: Reforma finansowania szkolnictwa wyższego. Nowy instrument wieloletniego finansowania publicznego instytucji w celu pokrycia pełnych kosztów uczelni wyższych. Rozporządzenie to określa przedmiot i treść umów programowych między Ministerstwem Nauki, Edukacji i Młodzieży a uczelniami wyższymi (i publicznymi instytutami naukowymi).

Organ koordynujący: Ministerstwo Nauki, Edukacji i Młodzieży

Rok przyjęcia: 2023

Link: Rozporządzenie w sprawie finansowania programowego publicznych instytucji szkolnictwa wyższego i publicznych instytutów naukowych w Republice Chorwacji: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2023_07_78_1245.html

2. Opis: Reforma wynagrodzeń w służbie cywilnej i służbach publicznych. Przyjęte rozporządzenie określa stanowiska w służbie publicznej, klasyfikację stanowisk pracy do odpowiednich grup szeregowania, współczynniki służące do obliczania wynagrodzenia oraz kwalifikacje zawodowe wymagane do zatrudnienia na określonych stanowiskach.

Organ koordynujący: Ministerstwo Nauki, Edukacji i Młodzieży

Rok przyjęcia: 2024

Link: Rozporządzenie w sprawie stanowisk, warunków zatrudnienia i współczynników obliczania wynagrodzeń w służbie publicznej, OG 22/2024: http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/full/2024_02_22_354.html

Grecja

Opis: Ochrona wolności akademickiej i poprawa środowiska akademickiego poprzez środki służące utrzymaniu porządku i bezpieczeństwa w instytucjach szkolnictwa wyższego.

Organ koordynujący: Ministerstwo Edukacji, Spraw Religijnych i Sportu

Rok przyjęcia: 2021

Link: Ustawa 4771/2021: <https://search.et.gr/el/simple-search/?selectYear=2021&selectIssue=1&documentNumber=25>

Hiszpania

1. Opis: Organizacja i integracja szkolenia zawodowego.

Organ koordynujący: Ministerstwo Edukacji, Szkolenia Zawodowego i Sportu

Rok przyjęcia: 2022

Link: Ustawa organiczna 3/2022 z dnia 31 marca w sprawie organizacji i integracji kształcenia zawodowego: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/03/31/3/con>

2. Opis: Reforma kształcenia artystycznego (ISCED 5–8).

Organ koordynujący: Ministerstwo Edukacji, Szkolenia Zawodowego i Sportu

Rok przyjęcia: 2024

Link: Ustawa organiczna 1/2024 z dnia 7 czerwca regulująca wyższe wykształcenie artystyczne oraz ustanawiająca organizację i równowagę zawodowego kształcenia artystycznego: <https://www.boe.es/eli/es/l/2024/06/07/1/con>

Islandia

1. Opis: Islandia wdraża nowy model finansowania oparty na wynikach dla swoich siedmiu uniwersytetów, co stanowi znaczącą zmianę w sposobie finansowania szkolnictwa wyższego w tym kraju. Model ten dzieli finansowanie na trzy główne komponenty: dydaktykę (60%), badania naukowe (15%) oraz rolę społeczną/wpływ (25%), tworząc bardziej przejrzyste i kompleksowe ramy niż poprzedni model.

Organ koordynujący: Ministerstwo Szkolnictwa Wyższego, Nauki i Innowacji

Rok przyjęcia: 2024

Link: <https://www.stjornartidindi.is/Advert.aspx?RecordID=5706b0b8-d065-43da-8236-0a7cbe1be9d2>

2. Opis: Zmiana systemu oceny publicznych uczelni wyższych. System ten stanowi podstawę corocznej oceny wyników pracy kadry akademickiej, tj. osób zatrudnionych na podstawie oceny kwalifikacji, będących członkami Związku Profesorów Uniwersytetów Państwowych lub innego związku będącego stroną systemu oceny (np. Stowarzyszenia Nauczycieli Uniwersytetu Islandzkiego lub Stowarzyszenia Nauczycieli Uniwersytetu w Akureyri).

Organ koordynujący: Komitet Naukowy Uniwersytetów Publicznych

Rok przyjęcia: 2022

Link: [matskerfi opinberra haskola des 2012](https://www.matskerfi.opinberra.haskola.des.2012)

Rumunia

Opis: Reforma kształcenia nauczycieli, wymagająca uzyskania tytułu magistra dydaktyki jako jedynej ścieżki kształcenia kadry nauczycielskiej po uzyskaniu tytułu licencjata w określonej specjalizacji. Studia magisterskie z zakresu dydaktyki znajdują się obecnie w fazie projektu pilotażowego.

Organ koordynujący: Ministerstwo Edukacji

Rok przyjęcia: 2020

Link: Zarządzenie nr 4524/2020 z dnia 12 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia i organizacji uniwersyteckich programów studiów magisterskich z zakresu dydaktyki: [OMEC 4524_2020.pdf](https://www.omec.gov.ro/ro/Document/4524-2020.pdf)

Szwecja

Opis: W ustawie o szkolnictwie wyższym (1992:1434) wprowadzono wyjaśnienie dotyczące wolności akademickiej. W rozdziale 1. pkt 6 stwierdza się obecnie, że instytucje szkolnictwa wyższego powinny promować i chronić wolność akademicką w ramach swojej działalności.

Organ koordynujący: rząd Szwecji, Ministerstwo Edukacji

Rok przyjęcia: 2021

Link: Szwedzka ustawa o szkolnictwie wyższym: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/hogskolelag-19921434_sfs-1992-1434/

3. Inne inicjatywy polityczne

Austria

Tytuł: Kobiety w zawodzie profesora i na stanowiskach naukowych

Przyjęta przez: uczelnie publiczne

Okres realizacji: 2019 r. – w trakcie realizacji

Finlandia

Tytuł: Projekty pilotażowe dotyczące programów doktoranckich

Przyjęta przez: Ministerstwo Edukacji i Kultury

Okres realizacji: 2024–2027

Link: <https://okm.fi/en/pilot-projects-for-doctoral-programmes>

Francja

Tytuł: Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2021–2023)

Tytuł w języku polskim: Krajowy plan działań na rzecz równouprawnienia płci

Przyjęta przez: Sekretarza stanu odpowiedzialnego za równouprawnienie kobiet i mężczyzn, 2020 r.

Okres realizacji: odnawiany co trzy lata

Link: <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/plan-national-action-2021-2023-egalite-professionnelle>

Grecja

Tytuł: Ustanowienie Greckiej Agencji ds. Szkolnictwa Wyższego jako niezależnego organu administracyjnego na mocy ustawy 4653/2020

Przyjęta przez: Ministerstwo Edukacji, Spraw Religijnych i Sportu 2020

Okres realizacji: od 2020 r.

Link: <https://search.et.gr/el/simple-search/?selectYear=2020&selectIssue=1&documentNumber=12>

Hiszpania

1. Tytuł: Program Maria Goyri skierowany na pozyskiwanie talentów dydaktycznych i badawczych na hiszpańskich uczelniach w latach 2024–2030

Przyjęta przez: Ministerstwo Nauki, Innowacji i Uniwersytetów oraz wspólnoty autonomiczne

Okres realizacji: 2024–2030

Link: <https://www.ciencia.gob.es/Noticias/2024/Diciembre/programa-maria-goyri-ccaa.html>

2. Tytuł: Stypendia Beatriz Galindo

Przyjęta przez: Ministerstwo Nauki, Innowacji i Uniwersytetów oraz wspólnoty autonomiczne, 2017 r.

Okres realizacji: nieokreślony

Link: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-B-2025-453

3. Tytuł: Stypendia José Castillejo

Przyjęta przez: Ministerstwo Nauki, Innowacji i Uniwersytetów, 2007 r.

Okres realizacji: nieokreślony

Link: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-B-2024-47797>

Irlandia

1. Tytuł: Reforma struktury zatrudnienia w uczelniach technologicznych

Przyjęta przez: Ministerstwo Kształcenia Ustawicznego i Wyższego, Badań Naukowych, Innowacji i Nauki

Okres realizacji: rozpoczęcie w 2022 r. – w trakcie realizacji

Link: https://www.oecd.org/en/publications/a-review-of-technological-university-academic-career-paths-contracts-and-organisation-in-ireland_2b7ee217-en.html

2. Tytuł: Inicjatywa wspierająca kadry kierownicze w szkolnictwie wyższym

Przyjęta przez: Urząd ds. Szkolnictwa Wyższego w imieniu Departamentu Kształcenia Ustawicznego i Wyższego, Badań Naukowych, Innowacji i Nauki

Okres realizacji: rozpoczęcie w 2019 r. – w trakcie realizacji

Link: <https://hea.ie/policy/gender/senior-academic-leadership-initiative/>

Islandia

Tytuł: Współpraca międzyuczelniana

Przyjęta przez: Ministerstwo Szkolnictwa Wyższego, Nauki i Innowacji

Okres realizacji: 2022–2027

Link: <https://www.stjornarradid.is/efst-a-baugi/frettir/stok-frett/2022/11/04/Samstarf-haskola-opid-fyrir-umsoknir/>

Niemcy

1. Tytuł: Tenure Track-Programm

Tytuł w języku polskim: Program ścieżki kariery naukowej (tenure track)

Przyjęta przez: Federalne Ministerstwo Badań, Technologii i Astronautyki (Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt) oraz Wspólną Konferencję Naukową Rządu Federalnego i Krajów Związkowych (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz)

Okres realizacji: 2017–2032

Link: https://www.bmfr.bund.de/DE/Forschung/Wissenschaftssystem/WissenschaftlicheKarriere/TenureTrack-Programm/tenuretrack-programm_node.html

2. Tytuł: Professorinnenprogramm

Tytuł w języku polskim: Program dla kobiet zatrudnionych na stanowiskach profesorskich

Przyjęta przez: Federalne Ministerstwo Badań, Technologii i Astronautyki (Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt) oraz Wspólną Konferencję Naukową Rządu Federalnego i Krajów Związkowych (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz)

Okres realizacji: 2023–2030 (Professorinnenprogramm 2030)

Link: https://www.bmfr.bund.de/DE/Forschung/Wissenschaftssystem/GleichstellungUndVielfaltInDerWissenschaft/Professorinnenprogramm/professorinnenprogramm_node.html

Polska

Tytuł: Ustawa budżetowa, 2024 r.

Przyjęta przez: Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, 2024 r.

Okres realizacji: od 2024 r.

Link: Rozporządzenie Ministra Nauki z dnia 15 lutego 2024 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie minimalnego miesięcznego wynagrodzenia podstawowego profesora uczelni publicznej: <https://dziennikustaw.gov.pl/DU/2024/235>

Rumunia

Tytuł: Wymogi szkoleniowe dla nowo mianowanego personelu akademickiego

Przyjęta przez: uczelnie wyższe, agencję zapewniania jakości, Ministerstwo Edukacji, 2023 r.

Okres realizacji: w trakcie realizacji

Link: <https://lege5.ro/Gratuit/gezqtqmjwgq4ts/legea-invatamantului-superior-nr-199-2023>

Szwajcaria

1. Tytuł: Grundsätze des Hochschulrats der Schweizerischen Hochschulkonferenz (SHK) für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an universitären Hochschulen

Tytuł w języku polskim: Zasady Rady Szkolnictwa Wyższego Konferencji Szwajcarskiego Szkolnictwa Wyższego (SHK) dotyczące wspierania młodych naukowców na uniwersytetach

Przyjęta przez: Schweizerische Hochschulkonferenz [Szwajcarska Konferencja Szkolnictwa Wyższego], 2023 r.

Okres realizacji: nieokreślony

Link: https://shk.ch/images/dokumentation/publikationen/HSR20231123_4.05-7d_Grundsaeetze_Foerderung_wissenschaftlichen_Nachwuchses_UH_195-23.pdf

2. Tytuł: Inicjatywa na rzecz równości szans i wspierania młodych naukowców (2024)

Przyjęta przez: Radę Federalną/Parlament

Okres realizacji: 2025–2028

Link: [Federalna polityka w zakresie edukacji, badań naukowych i innowacji na lata 2025–2028](#)

Szwecja

1. Tytuł: Współpraca agencji w zakresie wymiany i wykorzystania międzynarodowej wiedzy eksperckiej

Przyjęta przez: rząd Szwecji, Ministerstwo Klimatu i Przedsiębiorczości, 2024 r.

Okres realizacji: w trakcie realizacji

Link: <https://www.regeringen.se/contentassets/c9469158836a4c4fa095401bf36b5772/uppdrag-om-starkt-samordning-for-hogkvalificerad-internationell-kompetens-och-utlandsk-arbetskraft-viktig-for-sveriges-konkurrenskraft.pdf>

2. Tytuł: Wpływ zadań administracyjnych na uniwersytety i instytucje szkolnictwa wyższego

Przyjęta przez: rząd Szwecji, Ministerstwo Edukacji, 2024 r.

Okres realizacji: 2024–2025

Link: <https://www.regeringen.se/contentassets/a6e28b278ad1427da8675d9fc6c031fd/uppdrag-att-analysera-konsekvenserna-av-universitets-och-hogskolors-administrativa-uppgifter.pdf>

3. Tytuł: STEM: działania na rzecz rozwoju dydaktyki w programach inżynierskich oraz podnoszenia jakości nauczania matematyki

Przyjęta przez: rząd Szwecji, Ministerstwo Edukacji, 2024 r.

Okres realizacji: od 2024 r.

Link: <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2024/06/nya-atgarder-for-att-starka-stem-omradet/>

Węgry

Tytuł: Program Johna Neumanna

Przyjęta przez: Krajowe Biuro ds. Badań, Rozwoju i Innowacji, nowo utworzoną Krajową Agencję ds. Innowacji oraz nowo powołaną Radę ds. Doskonałości Badawczej, 2023 r.

Okres realizacji: w trakcie realizacji, przez Krajowy Fundusz Badań, Rozwoju i Innowacji

Link: <https://cdn.kormany.hu/uploads/document/0/05/05b/05be37b4a85602f3564c86ae446709be7655abdd.pdf>

Włochy

Tytuł: Przepisy dotyczące upowszechniania i promowania wyników badań naukowych

Przyjęta przez: Ministerstwo ds. Uniwersytetów i Badań Naukowych, 2024 r.

Okres realizacji: nieokreślony

Link: <https://www.senato.it/leg/19/BGT/Schede/FascicoloSchedeDDL/ebook/58531.pdf>

Załącznik 2: Obszary objęte strategiami i reformami najwyższego szczebla, 2024/2025

2.1. Obszary objęte strategiami najwyższego szczebla, 2024/2025

| | Rekrutacja | Umowy | Wynagrodzenia | Ochrona socjalna | Obciążenie pracą | Awans | Równorzędność dydaktyki i badań naukowych | Elastyczność ścieżek kariery | Doskonalenie zawodowe | Mobilność i umiędzynarodowienie | Integracja/ różnorodność/ równoprawienie płci | Wolność akademicka | Inne |
|-------|------------|-------|---------------|------------------|------------------|-------|---|------------------------------|-----------------------|---------------------------------|---|--------------------|------|
| BE fr | | | | | | | | | | | | | |
| BE de | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | | | |
| BE nl | | | | | | | | | | | | | |
| BG | ✓ | | ✓✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| CZ | ✓✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓✓ | ✓ | ✓ | ✓✓✓ | | |
| DK | | | | | | | | | | | | | |
| DE | | | | | | | | | | | | | |
| EE | ✓✓ | | ✓ | ✓ | | | | ✓✓ | ✓ | ✓✓ | ✓ | | |
| IE | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | ✓ |
| EL | | | | | | | | | | | | | |
| ES | | | | | | | | | | | | | |
| FR | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| HR | | | | | | | | | | | | | |
| IT | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | ✓ | | ✓ |
| CY | | | | | | | ✓✓ | | | | | | |
| LV | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | |
| LT | | | | | | | | | | | | | |
| LU | | | | | | | | | | | | | |
| HU | | ✓ | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| MT | | | | | | | | | | | | | |
| NL | ✓✓✓ | ✓✓ | | | ✓ | ✓ | ✓✓ | | ✓ | | ✓✓✓ | | |
| AT | ✓ | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓✓✓ | | |
| PL | | | | | | | | | | | | | |
| PT | | ✓ | | ✓ | | | | | | | | | |
| RO | | ✓✓ | ✓ | | | | | | ✓ | | | ✓ | |
| SI | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓✓ | ✓ | ✓ | |
| SK | | | | | | | | | ✓ | ✓✓ | ✓ | | |
| FI | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | | |
| SE | ✓✓✓ | | | | | | | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓✓ |
| AL | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| BA | | | | | | | | | ✓✓ | ✓✓ | | | |
| CH | ✓ | ✓✓ | ✓ | | ✓ | | | ✓✓ | | | ✓✓ | | |
| IS | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| LI | | | | | | | | | | | | | |
| ME | | | | | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | | | |
| NO | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓✓ | ✓ | | | |
| RS | | | | | | | | | | | | | |
| TR | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| (1) | 16 | 12 | 8 | 5 | 10 | 9 | 7 | 9 | 18 | 18 | 14 | 8 | 4 |
| (2) | 22 | 14 | 9 | 5 | 10 | 9 | 9 | 12 | 20 | 21 | 21 | 8 | 5 |

(1) Łączna liczba krajów (2) Łączna liczba strategii

2.2. Obszary objęte reformami najwyższego szczebla, 2024/2025

| | Rekrutacja | Umowy | Wynagrodzenia | Ochrona socjalna | Obciążenie pracą | Awans | Równorzędność dydaktyki i badań naukowych | Elastyczność | Doskonalenie zawodowe | Mobilność i umiędzynarodowienie | Integracja/ różnorodność/ równouprawnienie płci | Wolność akademicka | Inne |
|-------|------------|-------|---------------|------------------|------------------|-------|---|--------------|-----------------------|---------------------------------|---|--------------------|------|
| BE fr | | | | | | | ✓ | ✓ | | | | | |
| BE de | | ✓ | ✓ | | ✓ | | | | | | | | |
| BE nl | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | | | |
| BG | | | ✓ | | | | | | | | | | |
| CZ | | | | | | | | | | | | | |
| DK | | | | | | | | | | | | | |
| DE | | | | | | | | | | | | | |
| EE | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | | | | | |
| IE | | | | | | | | | | | | | |
| EL | ✓✓ | ✓✓ | | | | | | ✓✓ | ✓✓ | ✓✓ | ✓✓ | ✓ | |
| ES | ✓ | ✓✓✓ | ✓✓✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓✓ | ✓✓✓ | ✓✓ | ✓✓ | ✓✓ | ✓ | ✓ |
| FR | | | | | | | | | | | | | |
| HR | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | |
| IT | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | ✓ | | ✓ |
| CY | | | | | | | | | | | | | |
| LV | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | |
| LT | | | | | | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | |
| LU | | | | | | | | | | | | | |
| HU | | ✓ | ✓ | | | ✓ | | | | | | | |
| MT | | | | | | | | | | | | | |
| NL | ✓ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| AT | | ✓✓ | | | | | | ✓✓ | ✓ | | | | |
| PL | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | |
| PT | | | | | | | | | | | | | |
| RO | ✓✓ | ✓ | ✓✓ | ✓ | ✓ | ✓✓ | ✓ | | ✓✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| SI | | | | | | | | | | | | | |
| SK | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | ✓ | | | |
| FI | | | | | | | | | | | | | |
| SE | ✓ | ✓✓ | | | | | | ✓ | | | | ✓ | |
| AL | | | | | | | | | | | | | |
| BA | | | | | | | | | | | | | |
| CH | | ✓ | ✓ | | ✓ | | | | | | | | |
| IS | | | ✓ | | | ✓ | | | | | | | ✓ |
| LI | | | | | | | | | | | | | |
| ME | | | | | | | | | | | | | |
| NO | | | | | | | | | | | | | |
| RS | | | | | | | | | | | | | |
| TR | | | | | | | | | | | | | |
| (1) | 12 | 15 | 13 | 5 | 9 | 9 | 6 | 8 | 8 | 7 | 5 | 7 | 3 |
| (2) | 14 | 20 | 16 | 5 | 9 | 10 | 7 | 12 | 11 | 9 | 7 | 7 | 5 |

(1) Łączna liczba systemów (2) Łączna liczba reform

Podziękowania

EUROPEJSKA AGENCJA WYKONAWCZA

DS. EDUKACJI I KULTURY

Platformy, Badania i Analizy

Boulevard Simon Bolivar 34 (A6)
1000 Bruksela
BELGIA

(<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu>)

Redaktor prowadzący

Peter Birch

Autorzy

David Crosier (koordynator), Daniela Kocanova

Grafika

Patrice Brel

KRAJOWE BIURA EURYDICE

ALBANIA

Biuro Eurydice
Ministerstwo Edukacji i Sportu
Rruga e Durrësit, nr 23
1001 Tirana
Wkład biura: Egest Gjoka

AUSTRIA

Eurydice-Informationstelle
Federalne Ministerstwo Edukacji
Abt. Bildungsstatistik und –Monitoring
Minoritenplatz 5
1010 Wien
Wkład biura: opracowanie zespołowe

BELGIA

Unité Eurydice de la Communauté française
Administration Générale de l'Enseignement
Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Avenue du Port 16 (Bureau 3P25)
1080 Bruksela
Wkład biura: opracowanie zespołowe

Eurydice Vlaanderen
Departement Onderwijs en Vorming/Afdeling Strategische Beleidsondersteuning
Hendrik Consciencegebouw 7C10
Koning Albert II-laan 15
1210 Bruksela
Wkład biura: Sanne Noël

Eurydice-Informationstelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft
Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Fachbereich Ausbildung und
Unterrichtsorganisation
Gospertstraße 1
4700 Eupen
Wkład biura: opracowanie zespołowe; eksperci: Kelly Zimmermann, Lydia Barts

BOŚNIA I HERCEGOWINA

Ministerstwo Spraw Cywilnych
Sektor Edukacji
Trg BiH 3
71000 Sarajevo
Wkład biura: opracowanie zespołowe właściwych instytucji; eksperci danych instytucji

BULGARIA

Biuro Eurydice
Centrum Rozwoju Kadr
Biuro Badania i Planowania Edukacji
ul. Graf Ignatiev 15
1000 Sofia
Wkład biura: Biuro Eurydice; eksperci: Angel Valkov, Marchela Mitova

CHORWACJA

Agencja ds. Mobilności i Programów UE
Frankopanska 26
10000 Zagreb
Wkład biura: opracowanie zespołowe

CYPR

Biuro Eurydice
Ministerstwo Edukacji, Sportu i Młodzieży
Kimonos and Thoukydidou
1434 Nicosia
Wkład biura: Christiana Haperi; eksperci: dr Terpsa Constantinidou (dyrektor ds. szkolnictwa wyższego, Ministerstwo Edukacji, Sportu i Młodzieży Cypru) oraz Andreas Pampoukas (specjalista ds. planowania edukacji, Departament Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Edukacji, Sportu i Młodzieży Cypru).

CZARNOGÓRA

Biuro Eurydice
Ministerstwo Edukacji, Nauki i Innowacji
Vaka Djurovica bb
81000 Podgorica
Wkład biura: Milica Žižić (Ministerstwo Edukacji, Nauki i Innowacji); ekspert: Ana Dragutinović (Uniwersytet Czarnogóry)

CZECHY

Biuro Eurydice
Czeska Narodowa Agencja Edukacji Międzynarodowej i Badań
Dům zahraniční spolupráce
Na Pořičí 1035/4
110 00 Praga 1
Wkład biura: Helena Pavlíková, Tereza Trojanová;
ekspersi: Helena Šebková, Věra Šťastná

DANIA

Biuro Eurydice
Ministerstwo Szkolnictwa Wyższego i Nauki
Duńska Agencja Szkolnictwa Wyższego i Nauki
Haraldsgade 53
2100 Copenhagen Ø
Wkład biura: Duńska Agencja ds. Szkolnictwa Wyższego i Nauki;
ekspersi: Pauline Enggaard Jakobsen, Duńska Agencja ds. Szkolnictwa Wyższego i Nauki, Gustav Simonsen, Duńska Agencja ds. Szkolnictwa Wyższego i Nauki

ESTONIA

Biuro Eurydice
Ministerstwo Edukacji i Badań
Munga 18
50088 Tartu
Wkład biura: Inga Kukk (koordynator); ekspert: Kristi Raudmäe (Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych)

FINLANDIA

Biuro Eurydice
Fińska Narodowa Agencja Edukacji
P.O. Box 380
00531 Helsinki
Wkład biura: Irma Garam, Sofia Mursula; ekspert: Jukka Haapamäki (Ministerstwo Edukacji i Kultury)

FRANCJA

Biuro Eurydice
Dyrekcja ds. Oceny, Prognozowania i Monitorowania Wyników
Ministerstwo Edukacji Narodowej, Szkolnictwa Wyższego i Badań Naukowych
61-65, rue Dutot
75732 Paris Cedex 15
Wkład biura: opracowanie zespołowe; ekspert: Pierre van de Weghe

GRECJA

Biuro greckie Eurydice
 Dyrekcja ds. Europejskich i Międzynarodowych
 Ministerstwo Edukacji, Spraw Religijnych i Sportu
 Andrea Papandreou 37 (biuro 2172)
 151 80 Maroussi (Attiki)
 Wkład biura: Ioanna Poulogianni;
 eksperci: Alexandra Karvouni i Emmanuel Sarlamis (MoE)

HISZPANIA

Unidad Eurydice España-REDIE)
 Instituto Nacional de Evaluación Educativa
 Ministerstwo Edukacji, Kształcenia Zawodowego i Sportu
 Paseo del Prado, 28
 28014 Madrid
 Wkład biura: Eva Alcayde García, Rafael Miguel Maroto Gamero,
 Jaime Vaquero Jimenez; eksperci: Jose María Gallego Alonso-Colmenares i Alejandro Luis de Pablo Serrano (Ministerstwo Nauki, Innowacji i Uniwersytetów)

HOLANDIA

Eurydice Nederland
 Directie Internationaal Beleid
 Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
 Rijnstraat 50
 2500 BJ Haga
 Wkład biura: opracowanie zespołowe

ISLANDIA

Biuro Eurydice
 Ministerstwo Edukacji i Dzieci
 Borgartún 33
 105 Reykjavík
 Wkład biura: opracowanie zespołowe ministerstw edukacji w Islandii; ekspert: Guðbjörg
 Andrea Jónsdóttir

IRLANDIA

Biuro Eurydice
 Ministerstwo Edukacji i Młodzieży
 Sekcja Międzynarodowa
 Marlborough Street
 Dublin 1
 D01 RC96
 Wkład biura: Biuro ds. finansowania szkolnictwa wyższego, zarządzania i kwalifikacji
 w Departamencie Kształcenia Ustawicznego i Wyższego, Badań Naukowych, Innowacji
 i Nauki (DFHERIS)

LITWA

Biuro Eurydice
 Narodowa Agencja Edukacji
 K. Kalinausko Street 7
 03107 Vilnius
 Wkład biura: opracowanie zespołowe; eksperci: eksperci Centrum Nowoczesnej Dydaktyki
 dr Daiva Penkauskienė, Lina Vingryte

LIECHTENSTEIN

Informationsstelle Eurydice
 Schulamt des Fürstentums Liechtenstein
 Giesenstrasse 3
 Postfach 684
 9490 Vaduz
 Wkład biura: Belgin Amann

LUKSEMBURG

Unité nationale d'Eurydice
 ANEFORÉ ASBL
 48-50, rue Charles Martel
 2134 Luksemburg
 Wkład biura: opracowanie zespołowe; eksperci: Patricia Marx (MESR), Bruno Rodrigues
 (MESR)

LOTWA

Biuro Eurydice
 Państwowa Agencja Rozwoju Edukacji
 ul. Vaļņu 1 (piętro V)
 1050 Rīga
 Wkład biura: opracowanie zespołowe

MACEDONIA PÓLNOĆNA

Narodowa Agencja ds. Europejskich Programów Edukacyjnych i Mobilności
 Boulevard Kuzman Josifovski Pitu, No 17
 1000 Skopje

MALTA

Ministerstwo Edukacji, Sportu, Młodzieży, Badań i Innowacji
 Great Siege Road
 Floriana
 VLT 2000
 Wkład biura: Benjamin Coster

NIEMCY

Eurydice-Informationsstelle des Bundes
 Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. (DLR)
 Heinrich-Konen Str. 1
 53227 Bonn
 Wkład biura: Sabina Lopez Ennen, Carolin Schumacher (Federalne Ministerstwo Badań,
 Technologii i Kosmosu)

Eurydice-Informationsstelle der Länder im Sekretariat der
 Kultusministerkonferenz
 Taubenstraße 10
 10117 Berlin
 Wkład biura: Thomas Eckhardt, Marius Michalski

NORWEGIA

Biuro Eurydice
 Dyrekcja ds. Szkolnictwa Wyższego i Umiejętności
 PO Box 1093
 5809 Bergen
 Wkład biura: Ane Landøy, Linda Berg

POLSKA

Polskie Biuro Eurydice
 Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji
 Aleje Jerozolimskie 142A
 02-305 Warszawa
 Wkład biura: Magdalena Górowska-Fells w porozumieniu z Ministerstwem Nauki
 i Szkolnictwa Wyższego; ekspert: dr Mariusz Luterek, Uniwersytet Warszawski

PORTUGALIA

Biuro portugalskie Eurydice
 Dyrekcja Generalna ds. Statystyk Edukacyjnych i Naukowych
 Avenida 24 de Julho 134
 1399-054 Lizbona
 Wkład biura: Margarida Leandro i Vera Caeiro;
 ekspert: Teresa Carvalho

RUMUNIA

Biuro Eurydice
 Krajowa Agencja ds. Programów Wspólnotowych w Dziedzinie Edukacji i Szkolenia
 Zawodowego
 Biblioteka Centralna
 Uniwersytet Politechniczny w Bukareszcie
 Splaiul Independenței nr 313, sektor 6
 060042 Bucharest
 Wkład biura: Veronica-Gabriela Chirea;
 eksperci: Cristina Bama; Ion Ciucă; Cristina Ghițulică; Nicoleta Lițoiu;
 Andreea Mitru; Antonela Toma

SERBIA

Biuro Eurydice — Serbia
 Fundacja Tempus
 Žabljačka 12
 11000 Belgrade
 Wkład biura: Tamara Kostic, Selena Lazic

SŁOWACJA

Biuro Eurydice
Słowackie Stowarzyszenie Akademickie na rzecz Współpracy Międzynarodowej
Križkova 9
811 04 Bratislava
Wkład biura: Martina Valušková, Juraj Schweigert

SŁOWENIA

Ministerstwo Edukacji
Biuro Rozwoju i Jakości Edukacji
Masarykova cesta 16
1000 Ljubljana
Wkład biura: Mojca Iľko Pinosa; ekspert: Duša Marjetič

SZWAJCARIA

Biuro Eurydice
Szwajcarska Konferencja Kantonalnych Ministerstw Edukacji (EDK)
Speichergasse 6
3001 Bern
Wkład biura: Alexander Gerlings; ekspert: Sarah Daepf (Swissuniversities)

SZWECJA

Biuro Eurydice
Swedish Council for Higher Education.
Box 4030
171 04 Solna
Wkład biura: Madelen Charyszczak, Jenny Lindström

TURCJA

Tureckie biuro krajowe Eurydice
Strateji Geliştirme Başkanlığı
Milli Eğitim Bakanlığı
Merkez Bina (4.Kat)
B-Blok Bakanlıklar
06648 Ankara
Wkład biura: opracowanie zespołowe; eksperci: dr Yusuf Canbolat, Emine Özdemir, dr Muzaffer Can Dilek, Esra Kırkıl, dr Merve Bütün

WĘGRY

Biuro węgierskie Eurydice
Urząd Oświaty
ul. Maros 19–21
1122 Budapeszt
Wkład biura: opracowanie zespołowe; ekspert: Katalin Rádlí

WŁOCHY

Unità italiana di Eurydice
Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa
Agenzia Erasmus+
Via Cesare Lombroso 6/15
50134 Florencja
Wkład biura: opracowanie zespołowe; eksperci: prof. Vincenzo Zara (Ministerstwo Uniwersytetów i Badań Naukowych), dr Alessia Affinito (Ministerstwo Uniwersytetów i Badań Naukowych), dr Maria Teresa Morana (Ministerstwo Uniwersytetów i Badań Naukowych)

Kadra akademicka w Europie 2025

Kadra akademicka jest nieodzownym elementem systemu szkolnictwa wyższego, odgrywa ważną rolę w zapewnianiu wysokiej jakości edukacji, wspieraniu innowacji i stymulowaniu wzrostu gospodarczego. Niniejszy raport „Kadra akademicka w Europie” analizuje zachodzące obecnie zmiany w zawodzie nauczyciela akademickiego, ma na celu dostarczenie decydom, badaczom i instytucjom edukacyjnym informacji przydatnych w opracowywaniu skutecznych strategii na rzecz zrównoważonych ścieżek kariery w środowisku akademickim.

W pierwszej części raportu przedstawiono szczegółową analizę polityk i praktyk, które są niezbędne do skutecznego zarządzania kadrami akademickimi. Analiza za punkt wyjścia przyjmuje przegląd międzynarodowych trendów wpływających na politykę krajową, w tym globalizacji, poszerzenia roli akademickiej oraz potrzeby równowagi w ocenie dydaktyki i badań. W raporcie podkreślono znaczenie włączenia mobilności międzynarodowej do ścieżek kariery akademickiej oraz zwrócono uwagę na różnorodne cechy, takie jak przedsiębiorczość i zaangażowanie społeczne, w ocenie kariery.

W drugiej części przedstawiono perspektywę krajową, przytaczając szczegółowe przykłady strategii i reform w 38 europejskich systemach edukacyjnych. Warto zauważyć, że raport uwzględnia 27 państw członkowskich UE oraz inne kraje europejskie, w tym: Albanie, Bośnię i Hercegowinę, Szwajcarię, Islandię, Liechtenstein, Czarnogórę, Norwegię, Serbię i Turcję. Biorąc pod uwagę wyzwania, takie jak zatrudnienie, mobilność i umiędzynarodowienie, w raporcie podkreślono specyficzne podejścia i strategie krajowe oraz przedstawiono tabele i zestawienia ułatwiające analizę porównawczą.

Dzięki obszernemu omówieniu zawodu nauczyciela akademickiego w Europie niniejszy raport ma na celu wspieranie rozwoju skutecznych strategii zrównoważonych ścieżek kariery w środowisku akademickim oraz zachęcanie do lepszego zrozumienia złożonych problemów, przed którymi stoi sektor szkolnictwa wyższego.

Zadaniem Sieci Eurydice jest poznawanie i wyjaśnianie sposobów organizacji i działania europejskich systemów edukacji. Sieć udostępnia opisy krajowych systemów edukacji, badania porównawcze poświęcone określonym tematom, wskaźniki i statystyki. Wszystkie publikacje Eurydice są dostępne bezpłatnie na stronie internetowej Sieci. Przez swoją działalność Eurydice dąży do promowania porozumienia, współpracy, zaufania i mobilności na poziomach europejskim i międzynarodowym. Sieć składa się z biur krajowych zlokalizowanych w krajach europejskich i jest koordynowana przez Europejską Agencję Wykonawczą ds. Edukacji i Kultury.

Więcej informacji na temat Eurydice:
https://eacea.ec.europa.eu/national_policies/eurydice