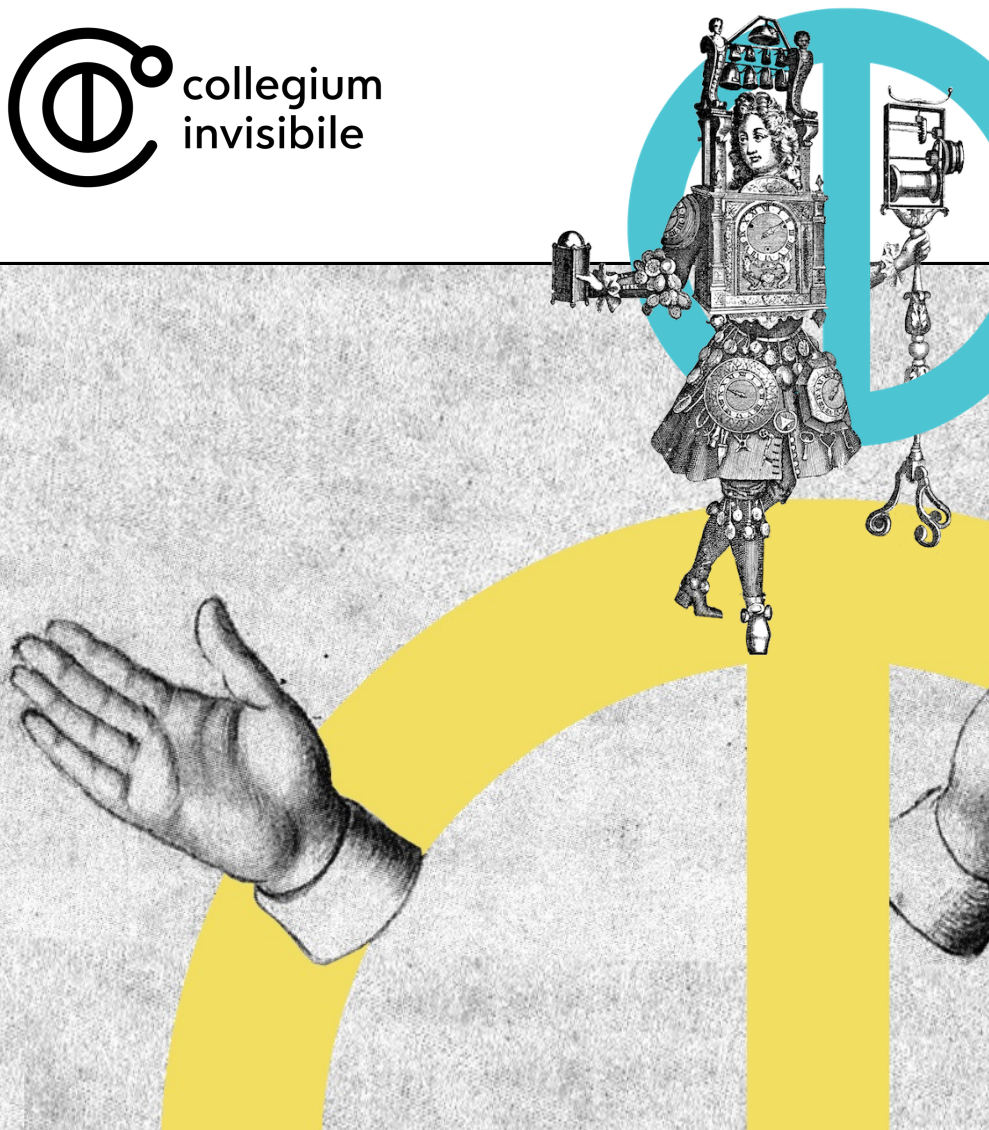


Nauka do naprawy rekomendacje



Wstęp

W odpowiedzi na zaproszenie Polskiej Akademii Nauk oraz czasopisma *Forum Akademickie*, Stowarzyszenie Naukowe Collegium Invisibile włączyło się w akcję "Nauka do naprawy", która skupia się na zebraniu i omówieniu pomysłów niezbędnych zmian w polskim systemie nauki i szkolnictwa wyższego. Propozycje Stowarzyszenia powstały przy udziale kilkunastu osób na spotkaniu otwartym dla wszystkich Członków(-iń) i Osób Członkowskich. Następnie przez kilka dni zainteresowani zgłaszali uwagi do powstałego dokumentu. Ostateczne brzmienie tekstu jest wynikiem ożywionej dyskusji i wymiany poglądów, przez co stanowi syntezę różnych koncepcji i wizji polskiej nauki, reprezentujących różne dyscypliny badawcze. Przygotowany dokument nie wyczerpuje tematu i w gronie Stowarzyszenia znalazłoby się jeszcze wiele sugestii potrzebnych reform. Skupiliśmy się na kwestiach najbardziej dla nas palących w obecnej pracy naukowej i kształceniu. Niech niniejsze propozycje staną się punktem wyjścia do dalszych rozważań.

Skala pomysłów (drobna, mała, średnia, duża, wielka), jak i poszczególne kategorie tematyczne pochodzą z ankiety zaproponowanej przez twórców akcji "Nauka do naprawy".

Więcej informacji o akcji "Nauka do Naprawy": <https://pan.pl/nauka-do-naprawy-inicjatywa-pan-i-forum-akademickiego/>

Administracja

I. Niwelowanie barier formalno-prawnych dla doktorantów(-ek) zakładających rodziny, w zakresie przerw w przewodzie doktorskim spowodowanych ciężą lub pełnieniem funkcji opiekuńczej wobec dziecka.

Problem: doktoranci(-tki) nie mogą korzystać z urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego, przez co przerwa w pracy naukowej nie jest uwzględniana w długości trwania doktoratu (doktorat nie wydłuża się na okres dłuższy niż ustawowe cztery lata). W efekcie nie są wypłacane świadczenia w ramach urlopu macierzyńskiego, ponieważ finansowanie doktoratu nie jest wydłużone tj. urlop nie jest dodatkowo finansowany. Problem stanowi także w przerwa w pracy przy innych projektach naukowych o finansowaniu zewnętrznym, niezwiązanych z doktoratem.

Działania:

- Przyznanie praw doktorantom(-tkom) w związku z ciężą i opieką rodzicielską równorzędnych z prawami osób zatrudnionych na umowę o pracę,
- Walka z dyskryminacją w placówkach badawczych osób decydujących się na posiadanie dzieci, w tym dyscyplinowanie pracowników(-czek) naukowych łamiących prawa doktorantów(-ek) wynikające z cięży i opieki rodzicielskiej,
- Szkolenie doktorantów(-ek) w zakresie sposobów ubiegania się o urlopy zdrowotne i rodzicielskie,
- Rozwijanie infrastruktury opiekuńczej uczelni dla dzieci doktorantów(-ek) oraz pracowników(-czek), takiej jak: żłobki, przedszkola, kąpki malucha, pokoje rodzica z dzieckiem i przewijaki w budynkach uczelni, a także organizacja w okresie zamknięcia przedszkoli uniwersyteckich półkolonii, aby pracownicy(-czki) naukow(-e), w tym doktoranci(-tki), mogli realizować swoje zadania zawodowe.
- Umożliwienie uczęszczania dzieciom pracowników(-czek) naukowych, w tym doktorantów(-ek), na półkolonie lub do sal zabaw organizowanych przez inne ośrodki naukowe, jeśli dany ośrodek naukowy ich nie organizuje. Dotyczy to także możliwości korzystania pracowników(-czek) i doktorantów(-ek) z ośrodków Polskiej Akademii Nauk z sal zabaw, czy półkolonii na Uniwersytetach.

Skala: średnia.

Administracja

II. Wydłużenie przyznania uczelnianych (rektorskich) stypendiów naukowych i socjalnych dla studentów(-ek) z 9 do 12 miesięcy.

Problem: stypendium jako jedno ze źródeł utrzymania osób studiujących, często główne, nie jest obecnie przyznawane, w większości z ośrodków uniwersyteckich, na okres od lipca do września, w którym osoby studiujące nadal potrzebują środków na opłacenie podstawowych potrzeb bytowych.

Działanie: wymóg trwania stypendiów naukowych i socjalnych do końca września danego roku akademickiego (z wyłączeniem osób na ostatnim roku studiów inżynierskich).

Skala: wielka.

III. Zwolnienie badań naukowych z prawa o zamówieniach publicznych.

Problem: granty badawcze podlegają pod zapisy ustawy – prawo o zamówieniach publicznych, przez co zakup optymalnych urządzeń badawczych jest uzależniony od procedury faworyzującej najtańszych wykonawców.

Działanie: wyłączenie pracy naukowej z prawa o zamówieniach publicznych lub podwyższenie ich progu kwotowego dla nauki.

Skala: duża.

Finansowanie nauki

I. Wyłączenie pracy naukowej doktorantów(-ek) z art. 209, ust. 1a ustawy – prawa o szkolnictwie wyższym oraz wspieranie doktorantów(-ek) w utrzymywaniu się z pracy naukowej.

Problem: Aktualne wynagrodzenie doktorantów(-ek) jest bardzo niskie, szczególnie w okresie przed oceną śródkresową. Dodatkowo przepisy ograniczają możliwości zarobkowe doktorantów(-ek) w ramach pracy naukowej, szczególnie w ramach art. 209 ust. 1a.

Działania:

- Zniesienie ograniczeń finansowania doktorantów(-ek) pracujących naukowo, szczególnie zniesienie art. 209 ust. 1a, a w efekcie: umożliwienie kumulacji dochodów z pracy naukowej, badawczej i dydaktycznej, z uwzględnieniem górnego limitu (w celu zapobiegania sytuacjom gdy jeden doktorant(-ka) będą „zajmowali” większość stanowisk pracy), jednak adekwatnie wysokiego, przekraczającego średnie krajowe zarobki specjalistów.
- Wspieranie pracy naukowej doktorantów(-ek) w projektach badawczych, w tym zwiększenie liczby stanowisk – także w projektach nie-laboratoryjnych – dla doktorantów(-ek) w celu kształtowania kompetencji naukowych.

Skala: średnia.

II. Poszerzenie w ustawie – prawo o szkolnictwie wyższym (art. 111) możliwości wydatkowania środków przez uczelnie publiczne na działania na rzecz środowiska studenckiego i naukowego skupionego w organizacjach pozarządowych.

Problem: Ze względu na obecne zapisy ustawowe uczelnie nie mogą przekazywać środków organizacjom pozarządowym działającym w obszarze nauki i szkolnictwa wyższego, które prowadzą działalność ponad uczelnianą, ale przekładają się na rzecz dobra uczelni i jej społeczności. Do takich podmiotów należy m. in. Stowarzyszenie Naukowe Collegium Invisible.

Działania: Nowelizacja art. 111 ustawy – prawo o szkolnictwie wyższym; stworzenie funduszy uczelnianych przeznaczonych na wsparcie i współpracę z poza uczelnianymi organizacjami pozarządowymi o profilu naukowym, przyznawanych np. w trybie konkursowym.

Skala: średnia.

Finansowanie nauki

III. Ułatwienie ścieżki finansowania w projektach naukowych dla współpracowników i osób studiujących afiliowanych przy innej placówce badawczej.

Problem: osoby zatrudnione przy projektach naukowych na umowach-zlecenie lub osoby studiujące współpracujące z danym ośrodkiem w ramach projektów naukowych lub ruchu kół studenckich, a przy nim nieafiliowane, nie mogą w żadnym stopniu korzystać ze środków danej placówki.

Działania:

- Zmiana zapisów przynajmniej części konkursów grantowych placówek naukowych, które uniemożliwiają start lub włączanie do projektów osób spoza ośrodka.
- Umożliwienie osobom pracującym w projekcie badawczym realizowanym w danym ośrodku naukowym, czy na danym uniwersytecie, korzystania z infrastruktury tego ośrodka, w tym z bibliotek, pokoi pracy wspólnej.

Skala: duża.

Finansowanie nauki

IV. Polepszenie przejrzystości ogłoszeń o pracę w projektach badawczych oraz na stanowiskach naukowych i dydaktycznych, finansowanych ze środków publicznych.

Problem: obecnie wiele konkursów na stanowiska w projektach badawczych oraz na stanowiska naukowe i dydaktyczne, w tym dla studentów(-ek) i doktorantów(-ek), jest prowadzona w sposób nieprzejrzysty, a informacje o prowadzonych konkursach są trudno dostępne. Nie ma również jasnego harmonogramu publikacji ogłoszeń, więc pracownicy(-czki) naukowci nie są w stanie przewidzieć w jakich miesiącach mogą pojawiać się nowe ogłoszenia o pracę, a w efekcie niepewność płynności zatrudnienia wciąż jest pogłębianą.

Działania:

- Tworzenie publicznych harmonogramów zatrudnienia, tak aby zwiększać bezpieczeństwo i planowość zatrudnienia oraz aplikacji o pracę tj. tworzenie zapisów, w jakich miesiącach będą się pojawiały nowe oferty pracy w danym ośrodku lub w danym projekcie badawczym.
- Umożliwienie w niektórych sytuacjach zatrudnianie studentów(-ek) i doktorantów(-ek) w trybie bezkonkursowym, co spowoduje uprawomocnienie obecnego stanu faktycznego. Przykładowo, konkurs nie musiałby być przeprowadzany dla ofert pracy na okres do sześciu miesięcy i przy pensji nie wyższej niż 50 % pensji minimalnej.

Skala: duża.

Doktoranci i wczesny etap kariery

I. Zabezpieczenie socjalne doktorantów(-tek).

Problem: sytuacja materialna doktorantów(-ek) w Polsce jest zła i wymusza podejmowanie pobocznej aktywności zarobkowej w czasie doktoratu, często niezwiązanej z pracą naukową.

Działania:

- Doktorantom(-tkom) powinny przysługiwać podobne prawa socjalne co osobom studiującym w zakresie uzyskania zapomóg, stypendiów socjalnych i dostępu do bazy mieszkaniowej placówki badawczej.
- Doktoranci(-tki) doktoryzujący się w ośrodkach Polskiej Akademii Nauk powinni mieć równe prawo do zapomogi, czy innych świadczeń socjalnych co doktoranci(-tki) doktoryzujący się w szkołach doktorskich na uniwersytetach.
- Dążenie do zwiększania miejsc zamieszkania dla doktorantów(-ek), które byłyby przeznaczone nie dla grupy studenckiej, a dla osób pracujących naukowo.

Skala: wielka.

II. Stabilizacja sytuacji finansowej doktorantów(-ek)

Problem: niestabilny charakter stypendium doktoranckiego ograniczony czasowo, niezależnie od sytuacji losowych, urodzenia dziecka lub pogorszenia stanu zdrowia (w tym przewlekłej choroby np. chorób nowotworowych),

Działanie: Zamiana stypendium doktoranckiego na umowę o pracę, przyznającą doktorantom(-tkom) wszystkie prawa wynikające z prawa pracy, w tym prawa do urlopu zdrowotnego, czy macierzyńskiego/tacierzyńskiego.

Skala: duża.

Doktoranci i wczesny etap kariery

III. Okres ochronny po ukończeniu doktoratu.

Problem: Osoby, które dopiero co zamknęły przewód doktorski uzyskując tytuł doktora(-ki) mierzą się z trudnościami w utrzymaniu ciągłości zatrudnienia i pracy naukowej. Obejmuje to m.in. brak możliwości aplikacji na stanowiska pracy dla doktorów(-ek) oraz post-doków jeszcze w trakcie realizacji doktoratu (np. w ostatnim roku doktoryzowania się), brak usystematyzowanych form przechodzenia na stanowiska po uzyskaniu doktoratu. Przekłada się to na częste przerwy w zatrudnieniu między datą obrony doktoratu a datą rozpoczęcia kolejnej pracy (często kilkumiesięczne), które oznaczają brak ciągłości finansowej.

Działania:

- Umożliwienie aplikacji o stypendia postdoc przed uzyskaniem tytułu doktora,
- Wsparcie socjalne dla osób tuż po zamknięciu przewodu doktorskiego, którym nie udało się znaleźć pracy naukowej po obronie doktoratu (przerwa od pracy nie z woli doktoranta(-tki)) – jako dodatkowe finansowanie badań.
- Wypracowanie procedur aplikacji o pracę naukową: zarówno na stanowiska naukowe, dydaktyczne, jak i badawcze, które wspierałyby ciągłość zatrudnienia i ciągłość finansową.
- Stworzenie doradców kariery naukowej dla doktorantów(-tek). Analogiczne stanowiska istnieją już na uniwersytetach, ale są przeznaczone przede wszystkim dla studentów(-ek) w efekcie czego często nie mają wiedzy i kompetencji aby pomagać planować karierę naukową. Doradcy kariery naukowej mogliby działać niekoniecznie w danym ośrodku akademicko-badawczym, ale stanowiska mogłyby być tworzone dla zespołu uniwersytetów i ośrodków, tak aby mniejsze uniwersytety publiczne, czy ośrodki Polskiej Akademii Nauk – ze względu na mniejszy budżet oraz mniejsze zaplecze administracyjne – nie zostały wykluczone z procesu wsparcia doradczego swoich doktorantów(-ek).

Skala: duża.

Doktoranci i wczesny etap kariery

IV. Zwiększenie transparentności rekrutacji do szkół doktorskich.

Problemy:

- Proces informowania o nieprzyjęciu do szkoły doktorskiej jest nieprzejrzysty – pomimo że listy punktacji są publikowane, osoby aplikujące nie wiedzą, za co odjęto lub przyznano im punkty, a po wniosku o wgląd do oceny wgląd udzielany jest najczęściej już po zamknięciu rekrutacji. W dalszym ciągu znaczna część ośrodków akademickich faworyzuje osoby, które ukończyły dany uniwersytet.
- Głos osób obserwujących – których celem jest kontrolowanie procesu rekrutacyjnego – jest ignorowany i brak im sprawczości w procedurze rekrutacyjnej;
- komisje rekrutacyjne są hermetyczne i często faworyzują osoby ze środowiska danej uczelni,
- W sytuacjach nadużyć, w tym zachowań przemocowych, w komisjach rekrutacyjnych rzecznicy ds. studenckich, czy doktoranckich mają małą rolę sprawczą, a osoby poszkodowane nie mają prawa przejść ponownie proces rekrutacyjnego w tym samym roku, wraz z powołaniem nowej komisji rekrutacyjnej.

Działania:

- Wprowadzenie procedur umożliwiających podjęcie faktycznych działań przez osobę obserwującą ze szkoły doktorskiej w procedurze rekrutacyjnej,
- Wprowadzenie do komisji rekrutacyjnej min. jednej osoby spoza uczelni,
- Obowiązek przedstawienia przez komisję rekrutacyjną na prośbę kandydata(-tki) uzasadnienia nie przyjęcia do szkoły doktorskiej, zwłaszcza w sytuacji, gdy nie zostały zapełnione wszystkie miejsca. Uzasadnienie powinno umożliwiać odwołanie się od podjętej decyzji tak, aby dana osoba – po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku skargowego – miała prawo przystąpić do rekrutacji ponownie, przy powołaniu nowej komisji lub uwzględnieniu innych rozwiązań.
- Stworzenie niezależnego organu kontrolnego komisji rekrutacyjnych,
- Zwiększenie uprawnień rzeczników, którzy przyjmują wnioski skargowe w sprawach nadużyć w ramach rekrutacji do szkół doktorskich, tak aby mieli moc sprawczą pomocy w takich sytuacjach.

Skala: średnia.

Doktoranci i wczesny etap kariery

V. Podwyższenie stypendium doktoranckiego z 37 proc. do 43 proc. wynagrodzenia profesora lub wysokości pensji minimalnej (w zależności od korzystności danego rozwiązania).

Problem: obecna wysokość stypendium doktoranckiego – szczególnie przed oceną śródkresową – jest zbyt niska, aby zapewnić choćby podstawowe samodzielne utrzymanie w dużym mieście, co stanowi problem zwłaszcza dla doktorantów(-ek) zakładających rodziny, ale też osób chorujących, pochodzących z niezamożnych rodzin, czy samotnych.

Działanie: podwyższenie procentowej zależności stypendium doktoranckiego od pensji profesorskiej lub uzależnienie jego wysokości od pensji minimalnej zgodnie z postulatami środowiska doktoranckiego skupionego w Krajowej Reprezentacji Doktorantów i związkach zawodowych.

Skala: duża.

VI. Ujednoczenie wysokości stypendiów doktoranckich w całej Polsce w zakresie stawki podstawowej i dodatków.

Problem: pomiędzy ośrodkami występują znaczne różnice w wysokości stypendiów doktoranckich; przyznawanie dodatków i podwyżek stypendiów doktoranckich jest nieprzejrzyste, a sposób ich wyliczenia jest niejawnym, zwłaszcza w ośrodkach o lepszej sytuacji finansowej; osoby rekrutujące się do szkół doktoranckich nie znają kwoty przysługującego im stypendium.

Działanie: Wprowadzenie równej i godnej stawki podstawowej oraz wysokości i typów możliwych do przyznania dodatków we wszystkich szkołach doktorskich w Polsce. Jeśli dochodzi do sytuacji, że w sposób znaczny część z publicznych uczelni podwyższa wynagrodzenie doktorantów, przy jednoczesnym braku zapewnienia godnej stawki wynagrodzenia pozostałym doktorantom(-kom) należy wdrożyć procedury regulujące.

Skala: wielka.

Doktoranci i wczesny etap kariery

VII. Zmniejszenie obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych Szkół Doktorskich, wzorem szkół doktorskich PAN.

Problem: obecnie w wielu szkołach doktorskich programy nauczania są przeciążone przedmiotami powielającymi wiedzę i umiejętności zdobywane na wcześniejszych etapach kształcenia. Zbyt duża liczba zajęć utrudnia efektywną pracę naukową.

Działanie:

- Zmniejszenie liczby zajęć obowiązkowych, zwłaszcza w obszarze metodologii, poprzez wprowadzenie fakultatywności części z nich.
- Umożliwienie wymiany doktorantów(-ek) między ośrodkami naukowymi tj. w sytuacjach zainteresowania doktorantów(-ek) z innego ośrodka danym kursem fakultatywnym.

Skala: średnia.

VIII. Urealnienie siatki godzin zajęć dydaktycznych szkół doktorskich poprzez zminimalizowanie jej asynchroniczności w ramach semestrów studiów.

Problem: nieregularny sposób prowadzenia zajęć doktoranckich w obrębie semestru akademickiego utrudnia efektywną pracę naukową, a także tworzy niepotrzebne trudności w życiu codziennym doktorantów(-ek), w tym opiece rodzicielskiej.

Działanie: organizacja przedmiotów o wymiarze godzinowym krótszym niż jeden semestr w systemie blokowym poprzez wyznaczenie jednego terminu ich odbywania się na przełomie danego cyklu dydaktycznego.

Skala: drobna.

Doktoranci i wczesny etap kariery

IX. Reforma zasad prowadzenia zajęć dydaktycznych przez doktorantów(-tki).

Problem: doktoranci(-tki) w niektórych placówkach naukowych są zmuszeni do prowadzenia bezpłatnych zajęć dydaktycznych celem uzupełnienia braków kadrowych. Z drugiej strony w niektórych placówkach naukowych prowadzenie zajęć dydaktycznych jest uniemożliwiane przez brak studiów niższego stopnia lub z powodu niedostatecznej liczby studentów(-ek).

Działanie:

- Zniesienie obowiązku prowadzenia zajęć dydaktycznych, w zamian za zastąpienie jej w pełni asystenturą dydaktyczną pracownikom(-czkom) naukowym przy prowadzeniu zajęć, lecz z dalszym pozostawieniem opcji samodzielnego prowadzenia przedmiotu,
- Mała liczba godzin dydaktycznych nie może być przesłanką do odmowy zwiększenia finansowania stypendialnego doktorantów i doktorantek, co zdarza się na wielu uniwersytetach, czy wydziałach z mniejszą liczbą studentów, a także jest argumentem w szkołach doktorskich PAN.
- Wprowadzenie obowiązku umożliwienia przez szkołę dokorską prowadzenia zajęć przez doktoranta(-tkę), jeżeli tylko wyrazi taką chęć,
- Umożliwienie doktorantom(-tkom) prowadzenia zajęć w placówkach innych niż macierzysta, jeżeli w ośrodku macierzystym nie prowadzone są zajęcia dydaktyczne lub nie ma przedmiotów możliwych do realizacji,
- Ujednoczenie zasad realizacji praktyk doktoranckich oraz prowadzenia zajęć dydaktycznych przez doktorantów(-tki) w wymiarze ogólnokrajowym.

Skala: średnia.

Model kariery naukowej

I. Stworzenie planu zatrudnienia jednostek naukowych.

Problem: zasady niektórych konkursów na stanowiska w placówkach naukowych są formułowane tendencyjnie, w dopasowaniu do konkretnego kandydata(-ki) sposób, co skutkuje „ustawieniem” konkursu. Konkursy rozpisywane są *ad hoc*, nieregularnie, z niewielkim wyprzedzeniem przed rozstrzygnięciem, co zmniejsza płynność zatrudnienia oraz bezpieczeństwo pracy. Przekłada się to na dużą niepewność doktorantów(-ek) i pracowników(-czek) naukowych oraz niemożność zaplanowania kroków w aplikacji o pracę na kolejnych etapach kariery naukowej. Często przekłada się to również na przerwy w zatrudnieniu.

Opis działań:

- Placówki badawcze powinny być zobowiązane do przeprowadzania rekrutacji pracowników(-czek) w sposób planowy i transparentny, np. w perspektywie 5, 10, 15 lat (np. w formie planów zatrudnienia),
- W trakcie rekrutacji powinny być sprawdzane ogólne umiejętności wymagane w danej dyscyplinie, zdolności, dorobek itp., a po spełnieniu tych wymagań w trybie selekcji kandydatów(-ek) (kilku na raz), etaty powinny być przyznane wybranym kandydatom(-kom),
- Rekrutacje powinny być przeprowadzane cyklicznie, np. co trzy lata. Nie uniemożliwiłoby to niezależnego zatrudniania w ramach grantu lub w celu uzupełnienia nieplanowanego zwolnienia etatu.
- Utworzenie centralnego systemu ogłoszeń o pracę w nauce (np. w domenie gov.), na którym obowiązkowo uwzględniane byłyby plany zatrudnienia w danych ośrodkach, ale też konkretne oferty dla wszystkich typów pracy naukowej (zarówno z grantów NCN, innych, w tym finansowe z IDUB, oraz oferty pracy na stanowiskach naukowych, czy dydaktycznych).

Skala: duża.

Model kariery naukowej

II. Utworzenie ścieżki projektów post-doc w mniejszych ośrodkach badawczych.

Problem: polscy pracownicy(-czki) naukowcy wykazują niewielką mobilność badawczą, a mniejsze ośrodki naukowe o wysokim potencjale mają problem z przyciągnięciem dobrych pracowników(-czek) naukowych. Zmniejsza to szanse na rozwój wciąż istniejących uniwersytetów i ośrodków, a w efekcie ich konkurencyjność i szanse na staranie się o zwiększenie finansowania w przyszłości.

Działanie: Stworzenie ścieżki realizacji projektów badawczych finansowanych ze środków publicznych w mniejszych ośrodkach o dużym potencjale naukowym w danej dyscyplinie, np. w formie staży post-doc na tworzenie zespołów badawczych.

Skala: mała.

III. Wyważenie wymagań w uzyskiwaniu tytułów naukowych pomiędzy dyscyplinami.

Problem: wymagania stawiane dla uzyskania wyższych tytułów naukowych pomiędzy dyscyplinami znacznie się różnią, co przekłada się na wydłużenie ścieżki awansu. Ścieżka osiągnięcia kolejnych stopni naukowych w niektórych dyscyplinach jest szybsza (np. w medycynie), co tworzy wyraźne dysproporcje w możliwościach młodych naukowców(-czyń).

Działania: podjęcie próby wyważenia nakładu sił i wymaganych osiągnięć naukowych do uzyskiwania wyższych tytułów naukowych we wszystkich dyscyplinach.

Skala: mała.

Etyka

Obligatoryjność konsultacji projektów naukowych z komisją etyczną.

Problem: projekty naukowe rzadko podlegają procedurze oceny przez komisję etyczną, zwłaszcza te prowadzone bez finansowania zewnętrznego.

Opis działań:

- Obowiązkowa ocena projektów z udziałem ludzi lub zwierząt przez komisje etyczne działające przy uczelni lub wydziale danej placówki. Powinno to dotyczyć projektów naukowych od doktoratu wzwyż,
- Zwiększanie dostępności komisji etycznych dla wszystkich osób zainteresowanych złożeniem wniosku np. poprzez tworzenie stron lub zakładek komisji etycznych, upowszechnianie procedury wśród studentów(-ek) i doktorantów(-ek) etc.

Skala: średnia.

Polska Akademia Nauk

Znaczne poszerzenie bazy mieszkalnej do dyspozycji doktorantów(-ek) i pracowników(-ek) PAN.

Problem: Doktoranci(-tki) oraz pracownicy(-czki) PAN posiadają niewielki lub wcale nie posiadają dostępu do bazy mieszkalnej na pobyt okazjonalny i długoterminowy w porównaniu do innych placówek badawczych, zwłaszcza uczelni.

Działanie:

- Doraźnie: zawarcie przez PAN porozumień z uczelniami publicznymi, które umożliwią korzystanie z ich infrastruktury mieszkalnej przez doktorantów(-tki) i pracowników(-czki) PAN.
- Długoterminowe: rozszerzenie bazy mieszkalnej na pobyt krótko- i długoterminowy do dyspozycji doktorantów(-tek) i pracowników(-czek) PAN, zwłaszcza na terenie Warszawy.

Skala: średnia.

Edukacja i szkolnictwo wyższe

I. Zwiększenie finansowania na płatne staże badawcze dla studentów(-ek).

Problem: potencjał osób studiujących obecnie jest pochłaniany głównie przez sektor komercyjny.

Działania:

- Podpisanie porozumień przez polskie placówki z uczelniami zagranicznymi w zakresie staży dla osób studiujących;
- Stworzenie funduszu centralnego dla finansowania staży zagranicznych dla osób studiujących w Polsce.

Skala: duża.

II. Ustawowe zniesienie bezwzględnego zakazu odpłatności praktyk odbywanych przez studentów(-tki) w ramach programów studiów, obowiązującego na niektórych uczelniach.

Problem: Obecny zakaz odpłatności praktyk studenckich wpływa na zmniejszenie przedsiębiorczości osób studiujących, a także jest przyczyną ekonomicznego wyzysku osób młodych borykających się z wysokimi kosztami życia w ośrodkach akademickich.

Działania:

- Zakazanie przymusowości bezpłatnych praktyk,
- Stworzenie funduszu finansowania praktyk studenckich w instytucjach zewnętrznych.

Skala: średnia.

Edukacja i szkolnictwo wyższe

III. Zwiększenie liczby miejsc w akademikach uczelni publicznych do min. 25 % liczby osób studiujących w danej placówce, a także modernizacja dotychczasowych obiektów zgodnie z współczesnymi potrzebami społeczno-kulturowymi i socjalnymi.

Problem: liczba miejsc w akademikach publicznych jest rażąco poniżej liczby osób zainteresowanych, co wynika z bardzo złej sytuacji na rynkach mieszkaniowych w polskich metropoliach, pełniących jednocześnie funkcję najważniejszych ośrodków akademickich (Warszawa, Kraków, Wrocław, Poznań, Gdańsk).

Działania:

- Stworzenie przez MNiSW funduszu dla uczelni publicznych na modernizację i budowę nowych akademików,
- Pełne wykorzystanie przez uczelnie publiczne już istniejącej bazy socjalnej,
- Utworzenie przez państwo publicznych akademików w miastach o najtrudniejszej sytuacji mieszkaniowej,
- Stworzenie systemu dotacyjnego do wynajmu mieszkań lub korzystania z akademików niepublicznych dla studentów(-ek) o trudnej sytuacji finansowej, dla których zabrakło miejsc w akademikach uczelni publicznych.

Skala: wielka.

IV. Unormowanie sytuacji kierunków lekarskich prowadzonych w Polsce.

Problem: jakość kształcenia na kierunkach lekarskich w Polsce znacząco spadła z powodu przyznania prawa do ich prowadzenia zbyt wielu uczelniom

Działania:

- Zmniejszenie liczby uczelni, którym przysługuje prawo prowadzenia kierunku lekarskiego,
- Przeprowadzenie ewaluacji kształcenia na wszystkich kierunkach lekarskich, ratowniczych, pielęgniarskich i położniczych w Polsce celem oceny stanu edukacji medycznej i wdrożenia koniecznych zmian,
- Zwiększenie minimalnych wymagań, jakie musi spełniać uczelnia, aby utworzyć kierunek lekarski, takich jak: dostępność prosektorium, posiadanie umowy partnerskiej ze szpitalem spełniającym wysokie wymagania badań klinicznych etc.

Skala: wielka.

