

mgr Katarzyna Dorota Kopeć, mgr inż. Anna Szopa
Instytut Spraw Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego

MODEL KARIERY AKADEMICKIEJ I PROBLEM MOBILNOŚCI NAUKOWCÓW NA PRZYKŁADZIE WŁOCH

Streszczenie

Celem artykułu jest przedstawienie modelu kariery akademickiej oraz problemu mobilności naukowców we Włoszech. Omówione zostały ścieżki awansu naukowego, polityka zatrudniania kadry akademickiej, sposób przeprowadzania konkursów na stanowiska, obowiązki pracowników naukowych oraz międzynarodowa i międzysektorowa mobilność naukowców.

Słowa kluczowe: kariera akademicka, mobilność pracowników naukowych, włoski model kariery naukowej.

Summary

The aim of the article is to present the academic career concept as well as mobility of re-searchers based on the Italian higher education system. The following aspects are examined: academic career tracks, recruitment and selection policy, responsibilities of teaching staff, international and intersector mobility of researchers.

Keywords: academic career, academic staff mobility, Italian model of academic career.

Wstęp

Kariera definiowana jako „zdobywanie coraz wyższej pozycji w jakimś zawodzie lub w jakiejś dziedzinie” [*Słownik Języka Polskiego PWN*] jest naturalnym motorem pracy w omawianym przypadku pracy naukowej. Model awansu naukowego wiąże się z rozbudowanym systemem stopni i tytułów naukowych wciąż budzących społeczne uznanie i zaufanie. W niniejszym opracowaniu przedstawiony zostanie model kariery akademickiej we Włoszech z uwzględnieniem problemu mobilności naukowców.

Włoski model kariery akademickiej

Na ścieżkę kariery naukowej we Włoszech wstępuje się w chwili podjęcia trudu, którego zwieńczeniem jest stopień doktora. W systemie szkolnictwa uniwersyteckiego Włoch można wyróżnić 5 kategorii pracowników akademickich [Ministerstwo Szkolnictwa Wyższego we Włoszech]:

- *professori di prima fascia* – profesorowie pierwszego poziomu lub inaczej profesorowie zwyczajni (wł. *professori ordinari*),
- *professori di seconda fascia* – profesorowie drugiego poziomu, inaczej profesorowie stowarzyszeni (wł. *professori associati*),
- pracownicy badawczy adiunkci,
- profesorowie kontraktowi,
- *lettori* – lektorzy języków obcych.

Nadawanie stopni naukowych

Studia doktoranckie we Włoszech stanowią trzeci cykl edukacji uniwersyteckiej, trwającej w pełnym wymiarze (stacjonarnym) 3 lata i kończącej się uzyskaniem stopnia doktora (wł. *dottore di ricerca*). Rekrutacja odbywa się poprzez zdanie egzaminu konkursowego, do którego dopuszczeni są posiadacze stopnia magistra, lub równoważnej kwalifikacji akademickiej, uzyskanej za granicą i uznanej przez dany uniwersytet w ramach obowiązujących porozumień międzynarodowych. We Włoszech doktorantów nie uznaje się za młodych pracowników naukowych, lecz za studentów. Oprócz indywidualnej pracy badawczej doktoranci podejmują obowiązkowe lub opcjonalne kształcenie (zajęcia teoretyczne) przygotowujące do prowadzenia badań naukowych [Mosakowski 2002]. Kryteria rozwoju kariery akademickiej we Włoszech były dawniej bardzo skomplikowane. Sytuacja zmieniła się w 1970 roku, kiedy eliminując habilitację (wł. *libera docenza*), dokonano spłaszczenia piramidy awansu naukowego [Ministerstwo Szkolnictwa Wyższego we Włoszech]. Kolejne stanowiska osiąga się w drodze konkursów centralnych, organizowanych na poziomie państwowym konkursach, przy których bierze się pod uwagę wcześniejsze osiągnięcia i publikacje naukowe [Sawicka-Wilgusiak 2003].

Procedura rekrutacji na stanowiska pracowników naukowych oraz profesorów etatowych

We Włoszech zasady rekrutacji na stanowiska pracowników naukowych oraz profesorów etatowych reguluje ustawa z 1998 roku „Zasady rekrutacji pracowników naukowych oraz profesorów etatowych”. Procedury dotyczące obsadzania etatów profesorów oraz pracowników badawczych mogą być ogłaszane za pomocą wewnętrznych regulaminów uniwersytetów [art. 1, pkt 2], przy czym muszą one być ustalone przez właściwe organy uniwersyteckie, przy bezwzględnej większości uczestników, a następnie przekazane ministrowi, który w terminie nieprzekraczającym 60 dni kontroluje ich zgodność z prawem oraz zawartość merytoryczną. W wypadku braku zastrzeżeń zostają one ogłoszone przez rektora [art. 1, pkt 3], a także ogłoszone w Biuletynie Urzędowym Ministerstwa do spraw uniwersyte-

tów, badań naukowych i technicznych [art. 1, pkt 5]. Mianowania na etat oraz przeniesienia obowiązują od 1 listopada każdego roku [art. 1, pkt 6].

Regulaminy w każdym przypadku przewidują [art. 2, pkt 1]:

- 1) konkursy rozpisane przez poszczególne uniwersytety na stanowiska badawcze: profesora „associato” – stowarzyszonego, profesora „ordinario” – zwyczajnego,
- 2) ocenę porównawczą kandydatów.

Oceny porównawczej dokonuje komisja, w której skład wchodzi jeden profesor etatowy, mianowany przez wydział, ogłaszający konkurs. Powinien on reprezentować dyscyplinę naukową, której przedstawiciel jest poszukiwany w drodze konkursu. Oprócz profesora w komisji zasiadają inni członkowie, niezatrudnieni w uczelni ogłaszającej konkurs, wybierani przez etatowych profesorów i pracowników badawczych prowadzących działalność naukową w ramach danej dyscypliny. Wymagania dotyczące składu komisji różnią się w zależności od obsadzanego stanowiska.

- 1) w wypadku obsadzania stanowiska pracownika badawczego w skład komisji wchodzi profesor „ordinario”, jeśli wydział ogłaszający konkurs mianował profesora „associato”; bądź profesor „associato”, jeśli wydział ogłaszający konkurs mianował profesora „ordinario”; oraz pracownik badawczy,
- 2) w wypadku obsadzania stanowiska profesora „associato” w skład komisji wchodzi dwóch profesorów „ordinario”,
- 3) w wypadku obsadzania stanowiska profesora zwyczajnego w skład komisji wchodzi czterech profesorów „ordinario”.

Oprócz wymagań ogólnych (zróżnicowane formy i tryb określania oraz oceny tytułów naukowych i publikacji), na podstawie których powinna być przeprowadzona ocena porównawcza kandydatów, przeprowadza się dodatkowo:

- 1) w wypadku stanowiska pracownika badawczego dwa egzaminy pisemne, z których jeden może być zastąpiony egzaminem praktycznym i jednym ustnym,
- 2) w wypadku stanowiska profesora „associato” jeden egzamin dydaktyczny oraz ocena tytułów naukowych,
- 3) w wypadku stanowiska profesora „ordinario” jeden egzamin dydaktyczny; ocenie podlega ponadto działalność dydaktyczna, dodatkowe prace wykonywane na uniwersytecie i w ośrodkach badawczych oraz szczególne kompetencje.

Zwycięzca konkursu może zostać mianowany na etat w ciągu 60 dni od daty stwierdzenia prawidłowości formalnej aktów przez rektora [art. 2, pkt 1].

We włoskim systemie istnieją także nadzwyczajne praktyki powoływania na stanowiska profesorskie wybitnych naukowców (włoskich lub zagranicznych) z pominięciem konkursu. Na stanowisko profesora zwyczajnego można mianować osobę, która wykaże się wyjątkową wiedzą i kompetencjami w określonej dziedzinie, nie mając jednak kwalifikacji akademickich (dotyczy to np. artystów, filozofów czy dziennikarzy). Fakt ten świadczy bardzo pozytywnie o otwartości systemu włoskiego na osoby, których droga zawodowa nie przebiega zgodnie z tradycyjnym systemem uniwersyteckim [*ibidem*].

Główne obowiązki pracowników naukowych

Do głównych zadań profesorów należą obowiązki z zakresu dydaktyki, badań oraz zarządzania administracyjnego w uniwersytecie. Ich naukowa i badawcza działalność jest sukcesywnie co 3 lata oceniana. Podobna procedura dotyczy pracowników badawczych, których głównym obowiązkiem jest prowadzenie badań naukowych, a ponadto współpraca w realizacji zadań dydaktycznych. Ta grupa pracowników zastąpiła profesorów asystentów (wł. *assistenti*). Została ograniczona ich roczna liczba godzin związana z obowiązkami dydaktycznymi, aby mogli poświęcić się własnemu rozwojowi naukowemu [*ibidem*].

Status pracowników naukowych

Pracownicy akademicy z tzw. *tenure*, to znaczy mianowani na stanowiska naukowo-dydaktyczne na czas nieokreślony, mają status urzędników państwowych. Status prawny profesorów określa dekret prezydencki z 1980 roku [Ministerstwo Szkolnictwa Wyższego we Włoszech]. Mają oni zapewnioną wolność nauczania i prowadzenia badań, ale muszą być obecni w uniwersytecie przez 250 godzin w roku. Na okres 2 lat akademickich mogą być powołani do kierowania instytucjami lub laboratoriami Krajowej Rady Badawczej (CNR) lub innymi instytucjami bądź organizacjami badawczymi o charakterze krajowym czy międzynarodowym. Funkcję rektora, prezydenta wydziału, pochodzącego z wyboru członka rady dyrektorów, a także dyrektora departamentu, kierownika czy dyrektora studiów doktoranckich może pełnić wyłącznie osoba pracująca na pełnym etacie. We Włoszech profesorowie zwyczajni tracą *tenure* po osiągnięciu 70 lat, jednak mając zmniejszone obciążenie dydaktyczne, mogą dalej pracować do 75. roku życia. Wiek emerytalny profesorów stowarzyszonych i pracowników badawczych wynosi 65 lat [*ibidem*].

Mobilność naukowców

Wraz z orientacją polityki gospodarczej na naukę i nowoczesne technologie zagadnienie mobilności pracowników nauki nabiera coraz większego znaczenia. Jest ona postrzegana jako jeden z ważniejszych instrumentów wpływających na zwiększenie integracji systemów badawczych poszczególnych państw. Mobilność naukowców uważana jest obecnie za główny element budowy Europejskiej Przestrzeni Badawczej i rozwoju badań naukowych w Europie. Z punktu widzenia polityki i strategii Unii Europejskiej mobilność naukowców jest składową dwóch zasadniczych elementów: mobilności w skali międzynarodowej oraz mobilności pomiędzy instytucjami sektora badań i rozwoju oraz sferą przemysłu.

Definicja i cele mobilności akademickiej

W kontekście przyjętego europejskiego programu *Uczenie się Przez Całe Życie* (ang. *Lifelong Learning Programme*), obejmującego m.in. program Erasmus, mobilność definiowana jest jako „czasowy pobyt w innym kraju członkowskim celem podjęcia studiów, zdobycia doświadczenia zawodowego lub podjęcia innych

działań w zakresie uczenia się czy nauczania oraz działań administracyjnych” [*Constructing Paths to Staff Mobility* 2007: 10]. Częścią mobilności jest również stała lub czasowa migracja pracowników akademickich celem podjęcia pracy w instytucjach szkolnictwa wyższego poza ich krajem.

Mobilność kadry akademickiej oparta jest na przesłankach społeczno-kulturowych bądź też wynika z potrzeb rynku pracy. Wpływa na podniesienie atrakcyjności systemu szkolnictwa wyższego w krajach współpracujących poprzez wymianę wiedzy, doświadczeń i praktyki.

Celem mobilności kadry akademickiej jest [*Erasmus Mundus*]:

- stwarzanie pracownikom akademickim możliwości rozwoju zawodowego i osobistego poprzez odbycie praktycznego szkolenia, podjęcie pracy badawczej lub nauczania w instytucji partnerskiej,
- poszerzanie i wzbogacanie strony merytorycznej kursów prowadzonych przez instytucje szkolnictwa wyższego,
- umożliwianie studentom korzystania z wiedzy i doświadczenia pracowników akademickich z uniwersytetów partnerskich,
- wzmacnianie kontaktów pomiędzy instytucjami w różnych krajach,
- promowanie wymiany doświadczeń i wiedzy w zakresie metod pedagogicznych,
- wzmacnianie współpracy międzynarodowej.

Proces boloński ma charakter dualny – z jednej strony można go rozpatrywać jako proces międzynarodowej wymiany społeczno-kulturowej i naukowej, a z drugiej jako proces reformy rynku pracy. Wartością mobilności – ze społeczno-kulturowego i naukowego punktu widzenia – są różne perspektywy kulturowe na wiedzę, kwestie społeczne, metodologię nauczania oraz wzajemne ich poznawanie.

Celem Procesu Bolońskiego jest również dążenie do reformy rynku pracy, który kształtowałby europejski system szkolnictwa wyższego zgodnie z zasadami rynkowymi. Zamierzenie to można osiągnąć poprzez stworzenie porównywalnego w poszczególnych krajach systemu kwalifikacji, transfer punktów kredytowych ECTS, wysoką jakość edukacji w ramach szkolnictwa wyższego oraz dzięki wewnętrznej reorganizacji instytucji szkolnictwa wyższego zgodnie z kształtującym się popytem na różne kierunki studiów i badań. Strategie szkół wyższych w coraz większym stopniu powinny odpowiadać na zapotrzebowanie rynku, a więc być konkurencyjne. Podaż w zakresie szkolnictwa wyższego powinna odpowiadać popytowi na różne specjalizacje zawodowe i wiedzę na rynku pracy.

Główna argumentacja za wspieraniem mobilności ma charakter czysto ekonomiczny, nawiązujący do zapisów strategii lizbońskiej, której intencją jest podniesienie europejskiego poziomu produktywności i stymulowanie wzrostu gospodarczego opartego na innowacyjności i edukacji.

Kategorie mobilności akademickiej

W raporcie poświęconym mobilności kadry akademickiej *Constructing Paths to Staff Mobility in the European Higher Education Area: From Individual to Institutional Responsibility* Conor Cradden dokonał kategoryzacji różnych rodzajów mobilności kadry akademickiej [*Constructing Paths to Staff Mobility* 2007].

a) Tradycyjna wymiana akademicka

Celem tradycyjnej wymiany akademickiej jest wymiana wiedzy naukowej, technik badawczych i metod pedagogicznych. Wymiana akademicka umożliwia rozwój zawodowy oraz nawiązanie współpracy z partnerami, co wpływa na podniesienie poziomu nauczania i przyczynia się do innowacyjności działalności badawczej.

b) Szkolenie i doświadczenie zawodowe związane z wczesną karierą / import tańszej akademickiej siły roboczej

Podjęcie badań do pracy doktorskiej bądź po doktoracie za granicą jest powszechnie uznana dobrą praktyką. Jej uzasadnieniem jest rozwój wiedzy związany z przebywaniem w innej kulturze, a więc i w innym środowisku naukowym i badawczym. W przypadku rekrutacji pracowników z zagranicy ten rodzaj mobilności może wpłynąć na zaspokojenie zapotrzebowania na określone umiejętności, których nie posiadają kandydaci z danego kraju. Kwestią wątpliwą jest tu jednak zawieranie umów krótkoterminowych, ponieważ może zachodzić niebezpieczeństwo, iż młodzi naukowcy z zagranicy zgadzają się na nieatrakcyjne warunki pracy i wobec tego są traktowani jak tania siła robocza. Ponadto liczne badania [por. *ibidem*: 12] dowodzą, że studia doktoranckie lub poddoktoranckie podjęte za granicą są silnym bodźcem do podjęcia stałej pracy w kraju goszczącym.

c) Ukierunkowanie działań na międzynarodowy rynek pracy

Ten rodzaj mobilności oznacza podjęcie akademickiej migracji ze względu na możliwość zostania na stałe za granicą. Rekrutowanie osób z zagranicy dyktowane jest w tym przypadku wyłącznie względami rynku, a więc chęcią pozyskania najlepszych kandydatów bez względu na ich narodowość czy obecną lokalizację geograficzną lub z powodu niewystarczającej liczby kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach na krajowym rynku pracy. Z perspektywy społeczno-kulturowej jest to najmniej wartościowa forma mobilności ze względu na to, iż pracownik podejmując pracę na danym stanowisku na stałe, przestaje być mobilny. Badania [por. *ibidem*: 13] dowodzą, że podjęcie pracy za granicą przez długi okres wpływa na osłabienie relacji i powiązań danego pracownika akademickiego z systemem szkolnictwa wyższego w kraju wysyłającym. Można nawet wysunąć tezę, iż ten rodzaj mobilności tzw. permanentnej wpływa negatywnie na funkcjonowanie systemu szkolnictwa wyższego kraju wysyłającego. W takim przypadku powstaje niebezpieczeństwo odpływu naukowców (ang. *brain drain*), gdyż pracownik wysyłany za granicę traci kontakt z własnym krajem i instytucją wysyłającą.

Program Erasmus

Jednym z najbardziej popularnych programów promujących mobilność kadry akademickiej jest program Erasmus, który oferuje nauczycielom akademickim udział w międzynarodowej współpracy uczelni poprzez:

- wyjazdy do zagranicznych uczelni partnerskich w celu prowadzenia zajęć dydaktycznych,
- wyjazdy do zagranicznych uczelni i innych instytucji partnerskich w celach szkoleniowych (udział w szkoleniach, warsztatach, wymiana doświadczeń, doskonalenie metod nauczania),

- udział w projektach w ramach współpracy z partnerami z innych krajów przy opracowywaniu i prowadzeniu cyklu zajęć dydaktycznych dla międzynarodowej grupy studentów,
- udział w projektach wielostronnych i w sieciach tematycznych Erasmusa,
- udział w wizytach przygotowawczych mających na celu pozyskanie nowych partnerów (uczelni/instytucji) do współpracy w zakresie mobilności.

Wymianę w ramach programu Erasmus (wyjazdy włoskiej kadry akademickiej i przyjazdy przedstawicieli kadry akademickiej innych państw do Włoch) są przedstawione w tabelach 1–4.

Tabela 1

Mobilność kadry akademickiej we Włoszech – pracownicy akademicy wyjeżdżający z Włoch i przyjeżdżający do Włoch w ramach programu Erasmus w celu prowadzenia zajęć dydaktycznych i w celach szkoleniowych w roku akademickim 2007/2008 (łącznie)

Z Włoch do:	Liczba osób	Do Włoch z:	Liczba osób
Belgia	46	Belgia	66
Bułgaria	11	Bułgaria	43
Czechy	27	Czechy	83
Dania	17	Dania	14
Niemcy	135	Niemcy	226
Estonia	15	Estonia	19
Grecja	35	Grecja	48
Hiszpania	404	Hiszpania	776
Francja	237	Francja	315
Irlandia	8	Irlandia	11
Cypr	6	Cypr	3
Łotwa	8	Łotwa	25
Litwa	19	Litwa	48
Luksemburg	0	Luksemburg	0
Węgry	39	Węgry	72
Malta	16	Malta	6
Holandia	20	Holandia	22
Austria	38	Austria	68
Polska	99	Polska	287
Portugalia	73	Portugalia	116
Rumunia	64	Rumunia	161
Słowenia	8	Słowenia	16
Słowacja	14	Słowacja	26
Finlandia	42	Finlandia	54
Szwecja	29	Szwecja	48
Wielka Brytania	96	Wielka Brytania	115
Islandia	8	Islandia	7
Liechtenstein	0	Liechtenstein	0
Norwegia	19	Norwegia	19
Turcja	55	Turcja	189
Łącznie:	1588	Łącznie:	2883

Tabela 2

Mobilność kadry akademickiej we Włoszech w ramach programu Erasmus – wyjazdy pracowników akademickich z Włoch za granicę w celu prowadzenia zajęć dydaktycznych w roku akademickim 2007/2008 (według instytucji). Dane opracowano na podstawie wykazu 100 głównych instytucji w Europie wysyłających największą liczbę pracowników na wyjazdy w ramach programu Erasmus

Nazwa uniwersytetu we Włoszech	Liczba osób wyjeżdżających
<i>Università di Bologna</i>	184
<i>Università degli Studi di Roma la Sapienza</i>	171
Università degli Studi di Firenze	150
Università Ca' Foscari di Venezia	74
Università degli Studi di Torino	67
Politecnico di Milano	60
Università degli Studi di Bari	59
Università degli Studi di Perugia	58
Università degli Studi di Napoli Federico	55
Università degli Studi di Genova	54
Università degli Studi di Salerno	54
Università degli Studi di Siena	53
Università del Salento	52

Źródło: European Commission Education and Training, The Erasmus Programme.

Tabela 3

Mobilność kadry akademickiej w ramach programu Erasmus – przyjazdy pracowników akademickich z zagranicy do Włoch w celu prowadzenia zajęć dydaktycznych w roku akademickim 2007/2008 (według instytucji goszczącej). Dane na podstawie listy 100 głównych instytucji w Europie przyjmujących największą liczbę pracowników na wyjazdy w ramach programu Erasmus

Nazwa uniwersytetu we Włoszech	Liczba osób przyjeżdżających
Università di Bologna	Hiszpania – 24 osoby
Università degli Studi di Foggia	Turcja – 9 osób
Università degli Studi dell'Aquila	Turcja – 8 osób; Polska – 7 osób
Università del Salento	Hiszpania – 8 osób
Università degli Studi di Bari	Hiszpania – 8 osób
Libera Università Maria Ss. Assunta di Roma	Hiszpania – 7 osób
Università degli Studi di Parma	Hiszpania – 7 osób

Źródło: European Commission Education and Training, The Erasmus Programme.

Przeszkody dotyczące mobilności kadry akademickiej

Komisja Europejska definiuje bariery ograniczające rozwój procesu mobilności pracowników akademickich, do których należą [Komisja Europejska]:

- 1) brak rzetelnej i zbiorczej informacji o możliwościach stypendialnych i ofertach pracy o charakterze naukowo-badawczym dla naukowców w Europie,
- 2) brak praktycznych i aktualnych informacji o prawnych, administracyjnych i formalnych aspektach związanych z wyjazdem i pobytem w obcym kraju

Tabela 4

Mobilność kadry akademickiej we Włoszech w ramach programu Erasmus – wyjazdy pracowników akademickich z Włoch za granicę w celu szkoleniowym w roku akademickim 2007/2008 (według instytucji wysyłającej). Dane opracowano na podstawie listy 100 głównych instytucji w Europie wysyłających największą liczbę pracowników na wyjazdy w ramach programu Erasmus

Nazwa uniwersytetu we Włoszech	Liczba osób wyjeżdżających
Università di Bologna	22
Università degli Studi di Salerno	11
Università degli Studi di Torino	11
Università degli Studi di Genova	9
Università degli Studi dell'Aquila	9
Università degli Studi di Padova	9
Università Cattolica del Sacro Cuore – Milano	8
Università degli Studi di Palermo	8

Źródło: European Commission Education and Training, The Erasmus Programme.

- (wiza, transfer świadczeń społecznych, rozliczenia podatkowe, rozpoznawalność i uznawalność dyplomów itp.),
- 3) kwestie społeczno-kulturowe,
 - 4) brak możliwości kontynuowania kariery naukowej po zakończonym stypendium,
 - 5) niedostateczny poziom finansowania, szczególnie w zakresie szeroko rozumianych kosztów przeprowadzki i integracji.

Wszystkie te problemy dotyczą również mobilności włoskich naukowców. Rząd włoski podjął liczne inicjatywy mające na celu wzrost konkurencyjności włoskiego systemu szkolnictwa wyższego na arenie międzynarodowej i wzrost mobilności międzynarodowej naukowców. Wydano regulacje na poziomie krajowym i wprowadzono wiele inicjatyw finansowych na rzecz popierania mobilności naukowców – dekret z dnia 5 sierpnia 2004 roku nr 262, art. 23, trzyletni plan rozwoju szkolnictwa wyższego i ustawa nr 170 z dnia 11 lipca 2003 roku. Ponadto utworzono liczne fundusze i stypendia pomocy i wspierania mobilności naukowców. Stworzono obserwatorium on-line – interaktywną, otwartą platformę dyskusji, adresowaną do krajowych organizacji badawczych oraz naukowców, poświęconą dyskusji na tematy związane z ich życiem zawodowym, w tym między innymi z rozwojem kariery, mobilnością. Centra mobilności we Włoszech służą pomocą naukowcom, udzielając im informacji i – jeśli okaże się to konieczne – świadczą na ich rzecz bezpośrednie usługi związane z procedurami wyjazdowymi, zakwaterowaniem i pracą we Włoszech [EURYDICE].

Wszystkie wdrożone działania, zarówno te na skalę europejską, jak i krajową nie wydają się jednak tak skuteczne, jak by się tego oczekiwało. Według badań OECD poziom mobilności włoskich naukowców jest jednym z niższych w Europie [OECD].

Mobilność międzysektorowa

Przedsiębiorczość akademicka jest niezbędnym elementem współpracy uczelni z gospodarką, komercyjnego wykorzystania wyników działalności naukowej, a przede wszystkim rozprzestrzeniania i transferu wiedzy, technologii i innowacji. Determinuje ona wzrost innowacyjności gospodarki, a w szczególności rozwój gospodarczy regionu, w którym dana uczelnia funkcjonuje. Przedsiębiorczość akademicka jest ważnym elementem pobudzającym aktywność naukowo-gospodarczą szkoły wyższej. Jest też czynnikiem, który pozwala w lepszym stopniu odpowiadać wyzwaniom, jakie stawiają uczelni idee gospodarki opartej na wiedzy. Oczekuje się, że efektem mobilności międzysektorowej powinno być między innymi zwiększenie możliwości reagowania przedsiębiorstw na szybko rozwijające się technologie, a także większa świadomość instytucji badawczych w zakresie potrzeb biznesu oraz postrzegania okazji biznesowych [Hauknes 2005].

We Włoszech istnieje wiele tzw. parków naukowych, gdzie przedsiębiorstwa sektora prywatnego włączają się w badania, wspierając wiedzę praktyczną naukowców. Pomimo to (por. tabela 5) włoscy naukowcy wciąż niewystarczająco doceniają rolę wdrożeń technologii i korzyści, jakie daje komercjalizacja badań.

Tabela 5

Ocena poziomu współpracy biznesowej z uczelniami
w związku z działalnością badawczo-rozwojową

Ranking WEF / Kraj	Wynik (% możliwych do uzyskania punktów)
3 Szwecja	79%
4 Finlandia	78%
6 Niemcy	76%
10 Belgia	73%
11 Dania	72%
12 Wielka Brytania	72%
13 Holandia	71%
18 Irlandia	69%
19 Austria	68%
27 Czechy	58%
30 Francja	55%
39 Portugalia	51%
44 Hiszpania	49%
Polska	46%
Włochy	43%
Grecja	41%

Zródło: World Economic Forum Executives opinion survey 2006–2007.

Być może przyczyną takiego stanu jest fakt, że Włochy plasują się na jednej z niższych pozycji pod względem finansowania badań naukowych przez sektor prywatny, wyprzedzając jedynie Luksemburg, Portugalię, Czechy i Meksyk [OECD]. Jeszcze gorsza sytuacja dotyczy finansowania badań i rozwoju przez budżet państwa w latach 2002–2006. Włochy znajdują się na przedostatnim miejscu, wyprzedzając jedynie Francję. W znacznie lepszej sytuacji znajduje się

Polska czy nawet Rosja. Co może być zaskakujące, Włosi doskonale radzą sobie z pozyskiwaniem funduszy na ten sam cel poza granicami swojego kraju. Jak wskazują dane OECD, w latach 1996–2006 znajdowali się w czołówce krajów korzystających z pomocy z zewnątrz [OECD 2008].

Podsumowanie

W dyskusji nad włoskim modelem kariery akademickiej należy zwrócić uwagę na istotę procesu motywowania do pracy naukowej i dydaktycznej oraz na bariery przyznawania tytułów naukowych. Dotychczasowa praktyka prowadzi do obniżania się poziomu kadry profesorskiej. Nie jest to problem jedynie Włochów. Cała Europa boryka się z podobnym dylematem, mimo że poszczególne kraje stosują różne metody zarządzania uniwersytetami. W Polsce o awansie naukowym decyduje nie tylko specjalnie do tego powołana uczelniana komisja i uprawniona rada wydziału, ale także komisja centralna. We Francji tę funkcję pełnią międzyuczelniane komisje. W Stanach Zjednoczonych natomiast, tak jak i we Włoszech, uniwersytet jest niezależny od decyzji administracyjnych władz centralnych i decyduje całkowicie samodzielnie o przyznawaniu stopni naukowych oraz innych kwalifikacji. Jednakże amerykański system działa znacznie skuteczniej. Problem tkwi w tym, że w krajach europejskich nie ma takiego jak w USA zaplecza gospodarczego oraz mechanizmów, które sprawiają, że na coraz wyższy szczebel kształcenia przechodzą najzdolniejsze, najbardziej pracowite osoby posiadające największe osiągnięcia. Ten sam problem dotyczy mobilności naukowców – brak prawidłowych narzędzi zarządzania powoduje, że sami zainteresowani rozwijaniem kariery poza granicami własnego kraju napotykają wiele barier. Naukowcy są słabo zmotywani, a przedsiębiorstwa w niewielkim stopniu zainteresowane uczestnictwem we wspólnych badaniach naukowych i wynikającą z nich innowacyjnością. W związku z tym konieczne są zmiany gwarantujące wyższą jakość nauki. Należy przede wszystkim określić przejrzyste warunki rozwoju naukowego z naciskiem na większą aktywność naukowców w międzynarodowym obszarze szkolnictwa wyższego.

Literatura

- Constructing Paths to Staff Mobility*, [on-line:] <http://download.ei-ie.org/docs/IRISDocuments/Information/Speeches/2007-00024-01-E.pdf> [dostęp: 20.11.2009].
- Erasmus Mundus*, [on-line:] http://www.erasmusmundus5.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=19&Itemid=35 [dostęp: 20.11.2009].
- European Commission Education and Training*, The Erasmus Programme, [on-line:] http://ec.europa.eu/education/erasmus/doc920_en.htm [dostęp: 20.11.2009].
- EURYDICE*, [on-line:] <http://www.eurydice.org> [dostęp: 20.01.2009].
- Hauknes A. (2005), *Ekeland: Mobility of Researches – Policy, Models and Data*, STEP group, Oslo.

- Komisja Europejska* http://ec.europa.eu/index_pl.htm [dostęp: 20.01.2009].
- Ministerstwo Szkolnictwa Wyższego we Włoszech <http://www.miur.it/guida/guide.htm> [dostęp: 20.01.2009].
- Mosakowski R. (2002), *Szkolnictwo wyższe we Włoszech*, „Forum Akademickie” 11/12.
- OECD Science Technology and Industry Outlook*, 2008, [on-line:] <http://www.oecd.org/document/36> [dostęp: 20.01.2009].
- OECD International Mobility of the Highly Skilled*, [on-line:] <http://www.oecd.org/dataoecd/9/20> [dostęp: 12.02.2009].
- Sawicka-Wilgusiak S. (2003), *Włoski system szkolnictwa*, Wydawnictwo Akademickie Żak. *Słownik Języka Polskiego PWN*, [on-line:] <http://usjp.pwn.pl> [dostęp: 20.01.2009].
- Ustawa z dn. 3 lipca 1998 nr 210 *XIII Kadencja Parlamentu. Zasady rekrutacji pracowników naukowych oraz profesorów etatowych*, Dz.U. Nr 155/1998.

