

*mgr Anna Stawska*

Instytut Spraw Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego

## MODEL KARIERY AKADEMICKIEJ W AUSTRALII NA PRZYKŁADZIE UNIWERSYTETU W QUEENSLAND

### Streszczenie

W artykule omówiono model kariery akademickiej w Australii na przykładzie Uniwersytetu w Queensland – zagadnienia związane ze strukturą kwalifikacji, zasadami nabywania stopni naukowych oraz kadrą akademicką. Przedstawiono także dyskusję na temat kierunków zmian w australijskim szkolnictwie wyższym.

Słowa kluczowe: szkolnictwo wyższe, kwalifikacje, kadra, zmiana.

### Summary

This article describes the model of academic career in Australia based on the example of University of Queensland – qualifications framework, rules of obtaining academic degree and being a staff member. There is also presented a debate about the ways of changes in Australian higher education.

Keywords: higher education, qualifications, staff, changes.

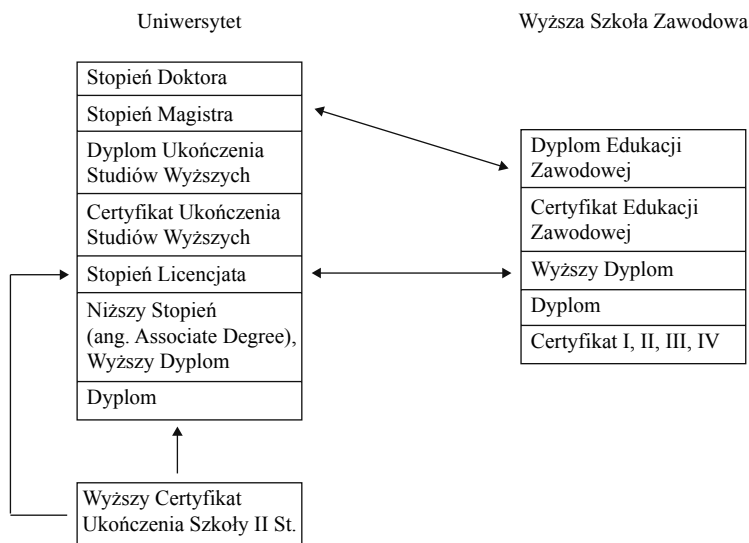
### Struktura systemu szkolnictwa wyższego w Australii

Australia – najmniejszy kontynent i jednocześnie jeden z liczących się ośrodków edukacyjnych na świecie, pomimo iż uczy się tu jedynie 200 tys. studentów. Dla porównania Uniwersytet Jagielloński kształci 50 tys. studentów. W porównaniu z Polską Australia ma prawie o połowę mniej ludności i 10 razy mniej studentów. Uniwersytety i szkoły wyższe zlokalizowane są na terenie 6 stanów i 2 terytoriów w 21 miastach. Łącznie funkcjonuje 39 uniwersytetów, z których 37 jest publicznych, a 2 prywatne, oraz sieć szkół zawodowych [HESA]. W Polsce natomiast mamy dla porównania blisko 492 uczelnie wyższe. Uniwersytety w Australii mają wysoki stopień autonomii we wszystkich aspektach swojej działalności. Oznacza

to, że mogą swobodnie kształtować politykę zatrudniania pracowników, zarządzania, prowadzenia badań oraz działalności naukowo-dydaktycznej, w odróżnieniu od pozostałych instytucji sektora szkolnictwa wyższego, które taką możliwość posiadają w mniejszym stopniu. Szkoły wyższe i uniwersytety podporządkowane są przepisom prawa Australii, a przede wszystkim Ustawie o wspieraniu szkolnictwa wyższego z 2003 roku (ang. *Higher Education Support Act 2003*) [HESA], oraz konkretnego stanu lub terytorium. Instytucja edukacji wyższej musi być zaaprobowana przez Ministra Edukacji, Nauki i Kształcenia (ang. *Australian Minister for Education, Science and Training*), zanim będzie mogła otrzymywać wsparcie finansowe ministerstwa na prowadzenie działalności.

## Australijska Struktura Kwalifikacji

System szkolnictwa wyższego w Australii jest tak skonstruowany, aby każdy, zależnie od swoich preferencji, mógł obrać taką ścieżkę kształcenia, która mu odpowiada, a rezygnacja z danego kierunku i przejście na inny niekoniecznie musi się wiązać z zaczynaniem studiów od początku. Jest to możliwe, ponieważ ustanowiona przepisami Ministerstwa Edukacji, Nauki i Kształcenia Australijska Struktura Kwalifikacji (ang. *Australian Qualifications Framework*) zawiera schemat ścieżek i powiązań pomiędzy szkołami, instytucjami edukacji zawodowej oraz uniwersytetami [AQF about].



Rysunek 1. Australijska Struktura Kwalifikacji

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <http://studyinaustralia.gov.au/Sia/en/WhyAustralia/AQF.htm> [dostęp: 12.05.2009].

Wydzielone zostały następujące ogólne obszary, w których możliwe jest zdobywanie kwalifikacji zawodowych:

- nauki przyrodnicze i fizyka,
- technologie informacyjne, inżynieria i technologie pokrewne,
- architektura i budownictwo,
- rolnictwo, środowisko i dziedziny pokrewne,
- zdrowie,
- edukacja,
- zarządzanie i handel,
- społeczeństwo i kultura,
- sztuki wyzwolone (ang. *Creative Arts*),
- gastronomia, hotelarstwo i obsługa osób.

Na rysunku 1 przedstawiono Australijską Strukturę Kwalifikacji oraz powiązania między instytucjami szkolnictwa wyższego.

## Kwalifikacje i stopnie naukowe w ramach systemu szkolnictwa wyższego

Kształcenie jest podzielone na szereg etapów, trwających często nie dłużej niż rok (por. rysunek 1). Umożliwia to ukończenie nauki na najniższym poziomie edukacji wyższej i zdobycie kwalifikacji zawodowych wystarczających do podjęcia pracy na niższych stanowiskach. Australijska Struktura Kwalifikacji zawiera informacje na temat możliwości i zasad nauki na poszczególnych stopniach w placówkach szkolnictwa wyższego. Struktura zawiera również opis drogi, jaką student musi pokonać, zdobywając kwalifikacje i stopnie naukowe od abiturienta (po maturze) do magistra [AQF about].

Świadectwo ukończenia szkoły średniej (ang. *Senior Secondary Certificate of Education*) umożliwi absolwentowi podjęcie nauki w college'u, na kursach, na uniwersytecie lub w wyższych szkołach zawodowych (por. rysunek 1). Osoba, która zdecyduje się podjąć kształcenie w wyższej szkole zawodowej, uzyskuje Certyfikaty I–IV poświadczające nabycie umiejętności właściwych dla określonej grupy zawodów. Czas trwania poszczególnych certyfikatów oraz uzyskiwane kompetencje przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1

Czas trwania edukacji zawodowej i uzyskiwane kwalifikacje

Kwalifikacje	Czas trwania	Ścieżka kariery
Certyfikat I	4–6 mies.	Fachowy operator
Certyfikat II	6–8 mies.	Wyższy operator
Certyfikat III	Ok. 12 mies.	Wykwalifikowany handlowiec albo technik
Certyfikat IV	12–18 mies.	Nadzorca/kierownik/inspektor (ang. <i>supervisor</i> )
Dyplom	18–24 mies.	Profesjonalista
Wyższy Dyplom	24–36 mies.	Młodszy menedżer

Źródło: opracowanie i tłumaczenie własne na podstawie: <http://studyinaustralia.gov.au/Sia/en/WhatToStudy/Vocation/Courses.htm> [dostęp: 12.05.2009].

Posiadając wymienione certyfikaty, można się starać w toku dalszej nauki i praktyki zawodowej o uzyskanie Dyplomu (ang. *Diploma*), a potem Wyższego Dyplomu (ang. *Advanced Diploma*) w ciągu trzech lat. Dyplom poświadcza kwalifikacje Profesjonalisty, zaś Wyższy Dyplom – Młodszeo menedżera (por. tabela 1). Na tym etapie można zakończyć naukę w wyższej szkole zawodowej i kontynuować na uniwersytecie, co pozwoli na uzyskanie stopnia Licencjata (ang. *Bachelor*). Edukacja w wyższej szkole zawodowej kończy się po czterech latach egzaminami i uzyskaniem Wyższego Dyplomu Zawodowego (ang. *Vocational Graduate Diploma*), który poświadcza umiejętności na poziomie specjalistycznym lub mistrzowskim. Warunkiem przystąpienia do egzaminów jest zaliczenie wszystkich przedmiotów poświadczone Wyższym Certyfikatem Zawodowym (ang. *Vocational Graduate Certificate*) [AQF about].

Po dwóch latach edukacji w college'u lub na uniwersytecie można uzyskać Niższy Stopień lub Wyższy Dyplom (ang. *Associate Degree / Advanced Diploma*) w danych naukach. Odpowiada on zawodowym Certyfikatem I–IV. Jednakże większość studentów kontynuuje edukację i po trzech latach od rozpoczęcia studiów uzyskuje stopień Licencjata. Na tym etapie nie przewiduje się pisania pracy dyplomowej. Student zdaje natomiast wiele pisemnych i ustnych egzaminów końcowych oraz dodatkowo egzamin będący „obroną” projektu w danej dziedzinie. Student, jeśli wyrazi taką wolę, może w ciągu jednego roku akademickiego przystąpić do napisania pracy dyplomowej i bronić jej przed komisją. Wówczas uzyskuje stopień Licencjata z Obronioną Pracą (ang. *Bachelor with Honours*) po czterech latach od rozpoczęcia studiów. Wówczas może kontynuować naukę w wyższej szkole zawodowej, starając się o uzyskanie Certyfikatu i Dyplomu Edukacji Zawodowej (por. rysunek 1). Większość studentów kończy swoją edukację, mając stopień Licencjata i na tym etapie rozpoczyna karierę zawodową.

Osoba zamierzająca kontynuować naukę na uniwersytecie stara się w ciągu sześciu miesięcy dalszych studiów o uzyskanie Certyfikatu Ukończenia Studiów (ang. *Graduate Certificate*). Taki certyfikat umożliwi zdobycie kwalifikacji i poszerzenie wiedzy w specjalistycznych dziedzinach, gdzie wiedza typowo licencjacka już nie wystarcza. Certyfikat ten można uzyskać również bez konieczności posiadania stopnia licencjata (por. rysunek 1). Trzeba jednak posiadać Wyższy Dyplom Zawodowy. Dyplom Ukończenia Studiów jako rozszerzony wariant wspomnianego wyżej Certyfikatu uzyskuje się po dwunastu miesiącach studiów. Mając te kwalifikacje, albo nawet sam stopień Licencjata można, w ciągu następnych dwóch lat studiów starać się o uzyskanie stopnia Magistra, który jest już traktowany jako naukowy. Magistrem może zostać osoba, która odbyła studia teoretyczne (ang. *Coursework Master*) lub prowadziła badania wraz z teoretycznymi studiami (ang. *Research Master*). Rzadziej wykorzystywany jest natomiast trzeci sposób, polegający na redagowaniu pracy magisterskiej na podstawie własnych doświadczeń zawodowych [AQF about].

Australijska Rada Dyrektorów i Dziekanów Studiów Wyższych (ang. *The Australian Council of Deans and Directors of Graduate Studies*) uchwaliła w 2005 roku regulamin określający zasady odbywania studiów doktoranckich

i nadawania stopnia Doktora. Od osoby, której nadawany jest ten stopień, oczekuje się, aby swoją działalnością naukową i zawodową przyczyniała się w istotny sposób do rozwoju swojej dyscypliny. Z tego też powodu opracowane są bardzo szczegółowe i rygorystyczne zapisy regulaminu. „Doktorat można uzyskać przez samo prowadzenie badań (ang. *Research Doctorate*) oraz przez prowadzenie badań z równoległym studiowaniem teorii (ang. *Professional Doctorate*). Program studiów doktoranckich trwa trzy lata i określony jest w regulaminie studiów doktoranckich. Przewiduje realizację projektu badawczego na wysokim poziomie oryginalności i jakości, doniosłego dla dyscypliny (lub dziedzin z pogranicza), albo ukierunkowanego na istotny problem lub kwestię dotyczącą zawodu czy przemysłu. Finalnym efektem studiów doktoranckich ma być nowatorska, skonkretyzowana i posiadająca logiczną spójność pisemna praca” [*Framework for Best Practice in Doctoral Examination in Australia*].

O podjęcie studiów doktoranckich może się ubiegać osoba ze stopniem Magistra, Licencjata z Pracą Dyplomową albo równoważnym. Od kandydata oczekuje się wiedzy i umiejętności pozwalającej prowadzić badania w zaproponowanej dziedzinie nauki, a także zaangażowania w działalność na rzecz środowiska akademickiego. Kandydat powinien mieć również przydzielonego opiekuna naukowego (ang. *Principal Supervisor*), który wyrazi zgodę na prowadzenie pracy doktorskiej. Po złożeniu odpowiednich dokumentów i zdaniu egzaminów uzyskuje się status doktoranta. Istotę doktoratu stanowią badania wspierane przez równoległe odbywane studia teoretyczne służące pogłębianiu wiedzy doktoranta z dziedziny, w której się specjalizuje. Doktorant jest zobowiązany do przedkładania promotorowi okresowych sprawozdań ze swoich dokonań [*ibidem*].

Kompletna i zredagowana w ostatecznej wersji praca doktorska, zanim zostanie dostarczona komisji egzaminacyjnej, jest przedkładana do wglądu opiekunowi naukowemu lub Dziekanowi Wydziału. Jeżeli zostanie zweryfikowana pozytywnie przez wyznaczonych recenzentów (co najmniej dwóch), powiadamia się doktoranta o dopuszczeniu do egzaminu oraz jego formie i kryteriach. Pracę składa się w czterech lub pięciu egzemplarzach, z których jeden trafia do depozytu w Bibliotece Uniwersyteckiej. Egzamin doktorski ma zwykle formę ustną, jednak dodatkowo może być uzupełniony o część pisemną.

Członkami komisji egzaminacyjnej powinni być co najmniej dwaj egzaminatorzy nie pochodzący z uniwersytetu, na którym praca doktorska jest prezentowana. Egzaminator posiada doświadczenie i rozległą wiedzę z zakresu, z którego broniona będzie praca doktorska. Komisja egzaminacyjna po przeprowadzeniu egzaminu odbywa naradę i decyduje o nadaniu lub odmowie nadania stopnia Doktora. W wypadku niezdania egzaminu doktorantowi przysługuje rok na poprawienie i uzupełnienie pracy [*ibidem*].

## Stanowisko Profesora

Profesorem może zostać osoba spełniająca następujące warunki: musi posiadać stopień doktora, bogate doświadczenie zawodowe i/lub dydaktyczne, czynnie angażować się w działalność uniwersytetu oraz działalność społeczną w obszarach, w których jest ekspertem.

Na Uniwersytecie w Queensland sprawami dotyczącymi awansu na stanowisko Profesora zajmuje się Senacka Komisja Awansowania na Profesora (ang. *Senate Professorial Promotions Committee*). Szczegółowe zasady w tym zakresie zawarte są w podręczniku procedur i polityki uniwersytetu (ang. *Handbook of University Policies and Procedures – HUPP*) w dokumencie *Guidelines for Promotion to Professor 2009 [Professor Promotion Guide]*. Wymogiem podstawowym przy ubieganiu się o stanowisko profesora jest autorytet kandydata w społeczności akademickiej i szerszych gremiach, znaczące osiągnięcia w kraju i za granicą oraz bycie liderem w zgłębianej i nauczanej dziedzinie. Wyżej wymieniony dokument określa, że procedura promowania na stanowisko Profesora wszczynana jest od momentu złożenia podania w postaci obszernej Naukowej Teczki Osiągnięć kandydata (zawierającej wszechstronny opis naukowej kariery). Do wspomnianej teczki dołączony jest list przewodni zredagowany przez Dziekana Zarządzającego zawierający uzasadnienie, dlaczego ubiegający się powinien otrzymać stopień Profesora. Dokumentację składa się do Dyrektora Działu Zasobów Ludzkich uniwersytetu. Kandydat na profesora nie może ubiegać się o żadne inne stanowisko w tym samym roku.

Podstawowym obowiązkiem profesora jest uczestnictwo w tworzeniu i wdrażaniu polityki uniwersytetu, sprawowanie pieczy nad nauką studentów oraz udzielanie konsultacji. Profesor jest wybitnym specjalistą i liderem w swojej dziedzinie. Publikuje prace naukowe, inicjuje nowe badania i działalność dydaktyczną, ocenia pracę i dokonania innych członków kadry uniwersyteckiej. Uczestniczy w konferencjach, zebraniach, zjazdach, seminariach, a gdy jest to stosowne, komunikuje się z mediami. Jeżeli przepisy zezwalają, reprezentuje uniwersytet w gremiach stanowych, terytorialnych i państwowych. W razie konieczności profesor jest przygotowany do udzielenia wsparcia albo wręcz zastąpienia w obowiązkach Dyrektora Szkoły uniwersyteckiej na określony czas [*ibidem*].

## Kadra Uniwersytetu w Queensland

Kadra dydaktyczna uniwersytetu w Queensland składa się z wykładowców (ang. *Lecturer*) oraz prowadzących ćwiczenia i zajęcia laboratoryjne, którzy nazwani są *Tutor*. Nie ma znaczenia, czy dany pracownik akademicki jest w randze wykładowcy, czy prowadzącego ćwiczenia, ponieważ w razie potrzeby może pełnić obydwie funkcje, mając odpowiednie przygotowanie. Istotne jest również, aby nauczyciel akademicki posiadał wiedzę pedagogiczną, która pozwoli mu efek-

tywniej prowadzić zajęcia ze studentami. Podstawowa wiedza pedagogiczna nauczyciela akademickiego dotyczy: teorii uczenia się studentów, przygotowania i planowania materiałów oraz ćwiczeń/wykładów, prezentowania i uprzystępniania wiedzy oraz prowadzenia zajęć, oceny i udzielania informacji zwrotnej, rozwiązywania trudnych sytuacji, efektywnej komunikacji, bezpieczeństwa i higieny pracy, a także efektywnego zarządzania czasem.

### Odpowiedzialność członków kadry akademickiej

Odpowiedzialność członków kadry akademickiej jest szczegółowo określona w podręczniku procedur i polityki uniwersytetu w rozdziale „*Academic Duties and Responsibilities (Lecturer, Senior Lecturer, Reader, Professor) – superseded 18/10/2007 Secretary and Registrar*” [Duties]. Opiera się na właściwym wykonywaniu obowiązków nauczycielskich przydzielonych przez Dziekana Wydziału. Do obowiązków każdego nauczyciela należy: prowadzenie wykładów i/lub ćwiczeń, egzaminowanie, prowadzenie zajęć laboratoryjnych ze studentami oraz praca naukowo-badawcza i uczestnictwo w kursach doskonalenia i doskonalenia zawodowego. Zakres odpowiedzialności oraz uprawnienia i obowiązki określa umowa o pracę, jaką nauczyciel akademicki podpisuje z władzami uczelni.

Pracownik naukowy działa w ramach przepisów ustanowionych przez Senat uczelni, wydział lub Dziekana Wydziału. Ma przy tym dużą swobodę podejmowania decyzji wpływających na trwanie, częstotliwość oraz sposób prowadzenia wykładów lub ćwiczeń, które zostały mu powierzone. Może też liczyć na wszelką pomoc uniwersytetu związaną z wykonywaniem obowiązków. Decyzje podejmowane przez nauczyciela mogą być unieważnione przez Dziekana Wydziału, jeżeli zostaną zaskarżone i ocenione jako niewłaściwe.

Wykładowca może podejmować działalność wykraczającą poza mury uniwersytetu, jak uczestnictwo w międzystanowych i międzynarodowych przedsięwzięciach i inicjatywach czy działalność naukowo-badawcza i społeczna, ale Dziekan Wydziału musi się najpierw upewnić, czy nie przyniesie to szkody dla pracy wydziału i obowiązków akademickich [ibidem].

### Zatwierdzanie i kontynuowanie wykonywania obowiązków

Każdy pracownik naukowy powinien mieć możliwość swobodnego planowania swojej ścieżki kariery, zgodnie z procedurami zawartymi w dokumencie „Kryteria Wykonywania Obowiązków Akademickich” [Criteria for Academic Performance]. Kryteria stanowią ułatwienie w podejmowaniu decyzji co do własnego rozwoju zawodowego jako pracownika naukowego uniwersytetu, a także dokładnie określają obowiązki kadry począwszy od współpracownika wykładowcy (na poziomie A) do profesora (na poziomie E). Poziomy te służą uporządkowaniu prowadzonej przez Uniwersytet w Queensland polityki awansu i stanowią jeden z podstawowych czynników motywacyjnych dla kadry akademickiej. Dzięki przypisanym do nich kryteriom osiągnięć stosunkowo łatwo jest danemu pracownikowi akademickiemu zaplanować ścieżkę własnej kariery. Taka klasyfikacja usprawnia pracę i umożliwia dokonywanie przez pracownika naukowe-

go samooceny swoich dokonań, niezależnie od oceny wystawianej przez jego zwierzchników w ramach polityki rozwoju kadry, której poświęcona jest osobna część artykułu.

Kryteria zawarte we wspomnianym wyżej dokumencie wyszczególniają oczekiwania uniwersytetu wobec pracowników znajdujących się na określonym poziomie (A–E) oraz stanowią pomoc w planowaniu kariery i ocenie.

Pracownik naukowy na poziomie A pracuje przy wsparciu i kierownictwie członków bardziej doświadczonej kadry naukowej. Do jego obowiązków należy specjalizacja w danej dziedzinie przy jednoczesnym coraz większym zdobywaniu samodzielności w nauczaniu i badaniu. Zakłada się, że potrafi stosować różne metody i techniki nauczania adekwatnie do specyfiki zajęć i zainteresowań studentów, a także efektywnie wykorzystuje informację zwrotną. W kwestii prowadzenia badań wymaga się od niego, aby pracował w zespole badawczym, uczestniczył w składaniu wniosków o dofinansowanie i publikował w prestiżowych wydawnictwach, zgodnie z praktyką dyscypliny. Wymaga się również, aby pracownik naukowy na poziomie A podejmował obowiązki na rzecz szkoły uniwersyteckiej [*ibidem*].

Awans do poziomu B wymaga posiadania co najmniej stopnia magistra lub równorzędnego albo znaczącego postępu w pracach nad doktoratem. Oprócz spełniania wymagań stawianych na poziomie A pracownik akademicki na poziomie B posiada rozszerzony zakres obowiązków w nauczaniu, badaniu i tzw. służbie. Służba polega na pracy dla społeczności akademickiej oraz społeczeństwa w zakresie wykraczającym poza nauczanie i prowadzenie badań. Tacy pracownicy mogą również koordynować i przeprowadzić pracy innych członków kadry naukowej. Pracownik naukowy na poziomie B zwykle prowadzi zajęcia ze studentami na poziomie licencjackim (ang. *undergraduate*) i magisterskim (ang. *postgraduate*). Odpowiada za opracowanie i dostarczanie materiałów dydaktycznych do zajęć, współpracując z innymi pracownikami w tym zakresie. Obejmuje opieką piszących pracę licencjacką (ang. *Honours*) oraz prowadzących badania studentów wyższego stopnia. Ponadto pracownik akademicki na poziomie B jest zobowiązany prowadzić rejestr publikacji lub wystąpień w prestiżowych wydawnictwach. Ma także sprawnie koordynować przydzielone mu zadania w szkole lub na wydziale i wносить aktywny wkład w działalność badawczą i zawodową oraz na rzecz społeczności akademickiej.

Oprócz spełniania wymagań stawianych na poziomie B pracownik akademicki znajdujący się na poziomie C prowadzi rejestr osiągnięć w nauczaniu, badaniach (także studentów wyższego stopnia) i służbie. Posiada biegłość w stosowaniu rozmaitych metod nauczania oraz wykazuje się zdolnością do prowadzenia niezależnych badań. Obejmuje kierownictwo i nadzór nad badaniami, jak również zarządza zewnętrznymi funduszami konkursowymi przeznaczonymi na te cele. Pracownik akademicki na poziomie C zdobywa uznanie w kraju, publikując w prestiżowych wydawnictwach i dążąc do osiągnięcia uznawanego na świecie standardu prowadzenia badań w swojej dziedzinie. Ponadto oczekuje się, aby wypełniał wyższy zakres obowiązków w szkole, na wydziale czy uniwersytecie oraz aktywnie działał w szerszych gremiach [*ibidem*].



Oprócz spełniania wymagań stawianych na poziomie C, pracownik akademicki znajdujący się na poziomie D odznacza się profesjonalizmem, a w nauczaniu i badaniu potrafi wykazać się osiągnięciami o międzynarodowym standardzie. Kieruje dużym interdyscyplinarnym obszarem lub programem akademickim. W działalności badawczej, na tym poziomie trzeba posiadać uznanie w świecie oraz publikacje czy wystąpienia w renomowanych wydawnictwach. Ponadto wymagana jest umiejętność pozyskiwania funduszy na badania oraz umiejętność zarządzania projektami badawczymi wymagającymi dużych nakładów finansowych. Pracownik akademicki na poziomie D podejmuje przywództwo w dyscyplinie i zawodzie oraz w zaangażowaniu na rzecz społeczności akademickiej. Prowadzi także nadzór nad mniej doświadczonymi członkami kadry.

Awans na stanowiska zaliczane do poziomu C, D i E wymaga posiadania stopnia doktora. Osoba, która już osiągnęła poziom E, jest awansowana na stanowisko profesora. Wymagane jest przejście wszystkich wcześniejszych poziomów pracy (A–D). Pracownik akademicki na poziomie E odgrywa przewodnią rolę we władzach i wspólnotowym życiu uniwersytetu, w utrzymywaniu ciągłości polityki nauczania i badań oraz jest uznawany za granicą autorytetem. Taka osoba wnosi znaczący wkład w rozwój swojej dyscypliny oraz aktywnie angażuje się w prowadzenie innych, w większości młodszych, mniej doświadczonych badaczy [*ibidem*].

## Polityka rozwoju kadry Uniwersytetu w Queensland

Polityka rozwoju kadry Uniwersytetu w Queensland ma na celu wspieranie rozwoju pracowników, a także zwiększenie efektywności i osiągnięć uczelni. Definiuje rolę Uniwersyteckiej Komisji Rozwoju Kadry (ang. *University Staff Development Committee*), określa ramy odpowiedzialności za rozwój kadry i dostarcza niezbędnych wskazówek w tym zakresie [*Staff Development and Promotion*]. Jednym z podstawowych zobowiązań podejmowanych przez uniwersytet jest poszerzanie wiedzy i umiejętności pracowników. Uczelnia zajmuje się nauczaniem i sama musi być „organizacją uczącą się” po to, aby stale zapewniała swoim studentom możliwość nauki, a przede wszystkim dostęp do aktualnej wiedzy i najnowszych osiągnięć nauki. Permanentna edukacja, będąca głównym celem polityki uniwersytetu, udoskonala kadre w wypełnianiu bieżących zadań i przygotowuje ją do podjęcia przyszłych, niekiedy nie do końca zdefiniowanych ról. Odpowiedzialność za rozwój obszernego programu i polityki rozwoju kadry na uniwersytecie spoczywa na Komisji Rozwoju Kadry Uniwersyteckiej, która doradza Wicekanclerzowi. Polityka rozwoju kadry ma również na względzie potrzebę zatrudniania i selekcję kadry w oparciu o surowe kryteria jakości. Ma to na celu zapewnienie szansy rozwoju pracownika na precyzyjnie zaplanowanej w procedurach ścieżce kariery, umożliwiającej stopniowy awans z jednego poziomu na następny [*ibidem*].

Każdy kolejny poziom (A–E) to w istocie pewien cykl. Rozpoczyna się rekrutacją i selekcją, następnie mianowaniem na stanowisko oraz wprowadzeniem

w obowiązki przy zastosowaniu szkolenia, jeśli jest to wymagane. Dalsze działania mianowanego pracownika wiążą się już ściśle z praktycznym zastosowaniem umiejętności i kwalifikacji zgodnie z wymogami dla przypisanego mu poziomu. Kończy się to oceną dokonań. Poszczególni naukowcy mogą też szukać możliwości awansu przez wiele naukowych i administracyjnych pozycji kierowniczych, poczynając od Nadzorca do Dyrektora Szkoły, Dziekana i ostatecznie do Wicekanclerza. Do kadry ogólnej (nienaukowej) uniwersytetu zaliczani są Pracownicy Wyższej Edukacji (ang. *Higher Education Workers – HEW*). Mogą oni obejmować następujące funkcje: Pracownik Administracyjny, Pracownik ds. Technologii Informacyjnej, Bibliotekarz, Specjalista, Pracownik ds. Nauki i Techniki, Pracownik Obsługi. Przewiduje się dla nienaukowych pracowników uniwersytetu zatrudnienie na okres próbny 13–26 tygodni. Jeśli zaś chodzi o pracowników naukowych, stanowisko w randze współpracownika wykładowcy (ang. *associate lecturer*) – na poziomie A, wykładowcy – na poziomie B oraz starszego wykładowcy – na poziomie C i D jest stanowiskiem obejmowanym na pięcioletni staż.

### Ustanie zatrudnienia

Stosunek pracy członka kadry na uniwersytecie może ustać z powodu rezygnacji, dymisji lub nadmiaru zatrudnienia (zatrudnienie zbyt dużej liczby osób w stosunku do potrzeb kadrowych) [*Cessation of Appointment*]. Pracownik może dobrowolnie złożyć rezygnację z zajmowanego stanowiska. Warunki rezygnacji oraz jej moment zwykle są wyszczególnione w umowie o pracę, ale nie ma takiej konieczności. Zdymisjonowanie pracownika może nastąpić z następujących powodów: niezadowolającego wykonywania obowiązków (niezgodnego z polityką uniwersytetu), złego zachowania się (w szczególności działania na szkodę uniwersytetu i członków jego społeczności), złego stanu zdrowia oraz potwierdzenia nadmiaru zatrudnienia (nie ma potrzeby utrzymywania danego stanowiska). Zwalniany pracownik jest zobowiązany zwrócić wszystkie rzeczy, z których korzystał, a które są własnością uniwersytetu. Wszystkie decyzje podejmowane w sprawach zwolnień podejmują dyrektorzy jednostek uniwersytetu, w których pracownicy byli zatrudnieni.

## Wspólnotowy Program Wymiany jako inicjatywa zwiększająca mobilność kadry

Ważnym aspektem funkcjonowania uniwersytetu w Australii jest mobilność kadry. Mobilizuje ona pracowników do większej samodzielności, pomaga zwalczać nieprawidłowości oraz uaktywnia całe środowisko naukowe. Mobilność sprzyja ponadto usprawnieniu przepływu informacji naukowej oraz prowadzi do wzrostu efektywności funkcjonowania samych uczelni przez transfer idei i dobrych praktyk.

Kadra Uniwersytetu w Queensland (naukowa i ogólna) może uczestniczyć we Wspólnotowym Programie Wymiany (ang. *Commonwealth Interchange Program*) [Commonwealth Interchange Program]. Program zakłada umieszczenie pracownika na okres od 3 do 12 miesięcy w innej organizacji (niekoniecznie na uniwersytecie) w ramach systemu zapewniającego ciągłość zatrudnienia i wynagrodzenia. Inicjatywa jest skierowana głównie do pracowników zarządzających średniego i wyższego szczebla. Za koordynację programu na szczeblu uniwersytetu odpowiada Dyrektor Działu Zasobów Ludzkich, a wszelkie informacje dostępne są na stronach internetowych uniwersytetu.

Wspólnotowy Program Wymiany ma na celu rozwój kompetencji pracowników poprzez nabywanie wiedzy i umiejętności oraz wymianę doświadczeń podczas wykonywania zadań kierowniczych i koordynatorskich w nowym środowisku. Dzięki temu możliwe staje się również zacieśnienie współpracy pomiędzy różnymi organizacjami. Zastrzega się jednak, że wymiana nie może dokonywać się równocześnie, miejsce za miejsce (ang. *seat-to-seat*) na tym samym poziomie albo w tym samym okresie czasu. Zwykle wymaga się, aby wymiana trwała 2 lata, pod stałym nadzorem przyjmującego, a biorący w niej udział powinien kontynuować zatrudnienie w macierzystej uczelni/organizacji, co oznacza, że pensja i dodatki są w gestii tej organizacji. Po wygaśnięciu okresu wymiany uczestnik jest zobowiązany powrócić do pracy na uprzednio zajmowane stanowisko w uprzednim miejscu [*ibidem*].

Uniwersytet wspiera wymianę pomiędzy indywidualnymi członkami jego kadry oraz członkami kadry innych uniwersytetów. Podczas wymiany zaangażowany w nią członek kadry pozostaje pracownikiem macierzystego uniwersytetu. Taka sama zasada dotyczy również członka innej instytucji będącego na wymianie na uniwersytecie.

## Dyskusja na temat możliwości i kierunków zmian w szkolnictwie wyższym

Profesor Glyn Davis podczas konferencji na uniwersytecie w Melbourne, która odbyła się w 2005 roku, wygłosił przemówienie, w którym zawarł swoje stanowisko na temat problemów, z jakimi boryka się szkolnictwo wyższe w Australii oraz możliwości i kierunków zmian w tym sektorze [Davis]. Powiedział on wówczas, iż: „Australia jest federacją stanów i terytoriów, ale jeśli chodzi o szkolnictwo wyższe, nie działa jak federacja. (...) kulturowa jednolitość australijskich instytucji szkolnictwa wyższego jest dziedzictwem ministerialnych interwencji. Nie jest to dla Australii korzystne, zwłaszcza, że oferowanie 37 wariantów przeważnie tego samego «produktu» nie ułatwi studentom podjęcia decyzji o wyborze. Nie zachęci także do instytucjonalnej specjalizacji. Nic więc dziwnego, że innowacje dokonują się na marginesie systemu. (...) Jednakże dywersyfikacja może być realizowana poprzez szereg kategorii, tj. rozmiar instytucji, misję,

zróznicowanie studentów, oferty kursów, sposobów i tryb nauczania. Raczej należy dążyć do jej ułatwienia poprzez tworzenie odpowiednich inicjatyw i programów, ale przede wszystkim poprzez weryfikację istniejącego stanu rzeczy i uwypuklenie tych aspektów, które wymagają naprawy” [*ibidem*].

Zdanie profesora Davisa jest jedną z opinii w debacie, jaka obecnie toczy się w Australii nad zmianami w szkolnictwie wyższym oraz wizerunkiem tego sektora. Jak dotąd nie ma informacji, aby wyklarował się wspólny projekt reformy opracowanej przez instytucje naukowe bądź stronę rządową czy parlament. Można jednak domniemywać, że panuje zgodność co do konieczności niezwłocznego przeprowadzenia zmian w szkolnictwie wyższym.

## Podsumowanie

Mocną stroną systemu edukacji wyższej w Australii wydają się być powiązania między uniwersytetami a wyższymi szkołami zawodowymi, które umożliwiają osobie uczącej się przejście z jednej placówki do drugiej po ukończeniu określonych etapów nauki. Za dodatkowy atut można uznać możliwość uzyskania stopnia Magistra w drodze zaangażowania w oparty na własnej pracy zawodowej projekt, posiadając już Dyplom Edukacji Zawodowej. Wówczas taka praca magisterska będzie wносиła do nauki walor praktycznej użyteczności i innowacyjności. Nad tymi rozwiązaniami można by było zastanowić się przeprowadzając reformę w polskim szkolnictwie wyższym.

Wątpliwości może natomiast budzić możliwość realizowania doktoratu już po uzyskaniu stopnia Licencjata. Absolwenci na tym etapie nie mają jeszcze dostatecznej wiedzy z danej dziedziny i często nie potrafią precyzyjnie posługiwać się terminologią naukową, żeby móc podjąć studia doktoranckie, a tym bardziej przekazywać tę wiedzę studentom w ramach praktyk dydaktycznych. Ponadto zajęcia prowadzone dla grupy doktorantów, do której należą zarówno osoby ze stopniem licencjata, jak i osoby ze stopniem magistra ze swej zasady muszą być trudne do prowadzenia ze względu na zróżnicowany poziom wiedzy i umiejętności.

Chociaż placówki szkolnictwa wyższego w Australii mają opinię dobrze przygotowanych absolwentów do funkcjonowania na rynku pracy, to jednak powinny bardziej dostosować się do specyfiki regionów, w których działają, mając na względzie między innymi strategię rozwoju państwa oraz głównych sektorów gospodarki. Warto więc przyrzeć się dokładniej tej kwestii w kontekście edukacji wyższej w Polsce.

## Literatura

- AQF – Australian Qualifications Framework. Learning and Employment Pathways*, [on-line:] <http://studyinaustralia.gov.au/Sia/en/WhyAustralia/AQF.htm> [dostęp: 13.05.2009].
- AQF about*, [on-line:] <http://www.aqf.edu.au/aboutaqf.htm> [dostęp: 27.04.2009].
- Cessation of Appointment*, [on-line:] <http://www.uq.edu.au/hupp/index.html?page=25173> [dostęp: 27.04.2009].
- Commonwealth Interchange Program*, [on-line:] <http://www.uq.edu.au/hupp/index.html?page=25300> [dostęp: 27.04.2009].
- Criteria for Academic Performance*, [on-line:] <http://www.uq.edu.au/hupp/human-resources/5.70.17.pdf> [dostęp: 27.04.2009].
- Davis G., *Regulating Universities: an Assumption and Three Propositions*, conference, speech, [on-line:] <http://www.unimelb.edu.au/speeches> [dostęp: 27.04.2009].
- Duties*, [on-line:] <http://www.uq.edu.au/hupp/index.html?page=25207&pid=25206>, [dostęp: 27.04.2009].
- Framework for Best Practice in Doctoral Examination in Australia*, [on-line:] [www.ddogs.edu.au/download/85503575](http://www.ddogs.edu.au/download/85503575) [dostęp: 27.04.2009].
- HESA – Higher Education Support Act 2003*, Rozdział 2, cz. 2 – 1, Sekcja 16 B, s. 14–17, [on-line:] <http://www.comlaw.gov.au/ComLaw/Legislation/ActCompilation1.nsf/0/7EF30B1761838E19CA257524001BD200?OpenDocument> [dostęp: 27.04.2009].
- Professor Promotion Guide*, [on-line:] <http://www.uq.edu.au/shared/resources/personnel/appraisalAcad/professor-promotion-guide.pdf> [dostęp: 27.04.2009].
- Staff Development and Promotion*, [on-line:] <http://www.uq.edu.au/hupp/index.html?page=25295&pid=25173> [dostęp: 27.04.2009].