




Colloquium 1(53)/2024  
ISSN 2081-3813, e-ISSN 2658-0365  
CC BY-NC-ND.4.0  
DOI: <http://doi.org/10.34813/14coll2024>

## **DOKTORZY NA STANOWISKU PROFESORA UCZELNI – ROZWIĄZANIA STATUTOWE I PRAKTYKA W WYBRANYCH UCZELNIACH PUBLICZNYCH**

**Doctors as university professors – statutory solutions and practice  
in selected public universities**

Katarzyna Skrzyszewska  
Uniwersytet Morski w Gdyni  
e-mail: [k.skrzyszewska@wznj.umg.edu.pl](mailto:k.skrzyszewska@wznj.umg.edu.pl)  
ORCID  0000-0002-2102-0313

### **Streszczenie**

Celem artykułu jest ocena stopnia, w jakim przepisy ustawy z 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. poz. 1668, ze zm.) – dalej u.p.s.w.n., zostały odzwierciedlone w przepisach statutów uczelni publicznych. Na temat implementacji prawa zapisanego w u.p.s.w.n. powstały już opracowania (Leja, 2020), jednak dotyczyły one przede wszystkim największych polskich uczelni publicznych. Wyniki tych prac skłoniły autorkę do sprawdzenia, w jaki sposób zaimplementowano prawo w mniejszych jednostkach, gdzie instytucje nieformalne mają większe znaczenie w procesie zarządzania jednostką i tworzenia obowiązującego w niej prawa uczelnianego. W artykule zostaną zaprezentowane rozwiązania, dotyczące polityki awansowej, umożliwiające osobom ze stopniem naukowym doktora na zajmowanie stanowiska profesora uczelnianego. Analiza statutów wybranych uczelni wykazała ogromne zróżnicowanie w sposobie podejścia do tej kwestii. Od najbardziej lakonicznie opisanych warunków, których spełnienie jest niezbędne do zatrudnienia na stanowisku profesora uczelnianego, sprowadzających się do zapisanych w ustawie p.s.w.n. „znaczących osiągnięć” naukowych, artystycznych, dydaktycznych, zawodowych (w zależności od grupy pracowników – Dz.U. poz. 1668, ze zm.), po szczegółowe opisy warunków zatrudnienia, stanowiące wielostronicowe załączniki do statutów. Stąd próba oceny stopnia, w jakim uczelnie otwierają – bądź nie – możliwości awansu osób ze stopniem doktora na stanowisko profesora uczelnianego.

Ocenę efektów przyjętych w różnych uczelniach rozwiązań przeprowadzono w oparciu o badanie jakościowe na próbie 17 publicznych szkół wyższych. Badanie przeprowadzono z wykorzystaniem programu NVivo 12 Plus.

**Słowa kluczowe:** Konstytucja dla Nauki, publiczne uczelnie, profesor uczelniany.

### **Abstract**

This article aims to assess how the provisions of the Act of 20 July 2018 – Law on Higher Education and Science have been reflected in the statutes of public HEIs. Studies have already been written on the implementation of the provisions enshrined in the Law on Higher Education and Science, but they mainly referred to the largest Polish public universities. The results of this work made the author verify how the

law was implemented in smaller entities, where informal institutions are more important in the process of managing the institution and developing the university mandatory regulations. This article presents the solutions regarding the promotion policy in the selected universities, and the effects thereof. Particular attention was paid to the provisions of Law on Higher Education and Science enabling persons with a doctoral degree to hold the position of university professor.

The analysis of statutes at the selected universities proved a huge diversity in their approach to the issue of promotion of persons holding PhDs to the positions of university professors. The most laconically described conditions, the fulfilment of which is necessary to be employed as a university professor, which boil down to those enshrined in the Law on Higher Education and Science include: „significant scientific, artistic, educational and professional achievements (depending on the group of employees), as well as detailed descriptions of the terms and conditions of employment, so extensive that they constitute multi-page annexes to the statutes. Hence the attempt to assess the level of university openness, or – little openness, to the possibility of promoting people with a doctoral degree to the position of university professor.

The assessment of the effects of solutions adopted in various universities was carried out based on a qualitative study on a sample of 17 public universities. The study was conducted with the use of NVivo 12 Plus program.

**Keywords:** Constitution for Science, public universities, university professor.

## Dyskusja nad zmianą polityki awansowej w polskim szkolnictwie wyższym

Jednym z głównych celów reformy szkolnictwa wyższego było podniesienie poziomu polskiej nauki. Kwestie zmian, które były niezbędne do osiągnięcia zakładanego celu obejmowały szereg aspektów podnoszonych i analizowanych w pracach stanowiących projekty założeń do nowej ustawy<sup>1</sup> oraz zgłaszanych podczas konferencji<sup>2</sup> poświęconych wymaganiom i oczekiwaniom zmianom w polskim szkolnictwie wyższym. W odniesieniu do ścieżek awansu w szkolnictwie wyższym przedstawiono szereg opinii.

M. Żylicz (2015) uważał, że zmiany powinny doprowadzić do: „[...] 1. Likwidacji tytułu profesora nadawanego przez Prezydenta RP<sup>3,4</sup>, 2. Likwidacji stopnia doktora habilitowanego<sup>5</sup>”. Celem powyższych zmian byłoby stworzenie warunków do intensyfikacji współpracy środowisk uczelnianych z praktykami z gospodarki oraz administracji.

<sup>1</sup> Projekty założeń do nowej ustawy o szkolnictwie wyższym zostały przygotowane przez trzy zespoły: Uniwersytetu Adama Mickiewicza pod kierunkiem M. Kwieka, Instytutu Allerhanda pod kierunkiem A. Radwana oraz SWPS pod kierunkiem H. Izdebskiego.

<sup>2</sup> Konferencja Polskiej Akademii Umiejętności: „Studia i studiowanie: po co i jak zmieniać uniwersytety w Polsce”, 15–17 listopada 2014 r., Tomaszowice; Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich, we współpracy z Fundacją Rektorów Polskich i Politechniką Warszawską: „Transformacja akademickiego szkolnictwa wyższego w Polsce w okresie 30-lecia: 1989–2019”, 28–29 października 2019 r., Warszawa.

<sup>3</sup> Inni wypowiadający się na ten temat uważają ten tytuł za: „kompletne światowe kuriozum” (Błocki, 2016), „ewenement na skalę światową” (Jajszczyk, 2008).

<sup>4</sup> Przywilej zatrudniania na etatach profesora nadzwyczajnego (zatrudnienie na czas określony) oraz profesora zwyczajnego (zatrudnienie na czas nieokreślony) miałyby jedynie uczelnie spełniające odpowiednie warunki akredytacji.

<sup>5</sup> „[...] pod warunkiem wprowadzenia systemu otwartych konkursów na stanowisko profesora nadzwyczajnego oraz zasady, że kandydat stający do konkursu – jeśli chce być zatrudniony na tej

Choć autor uważał swoje zdanie za odosobnione w środowisku akademickim (Żylicz, 2017) – podobną opinię sformułował A. Jajszczyk (2013), według którego zniesienie habilitacji oraz tytułu profesora<sup>6</sup> byłoby działaniem projakościowym. Uważał, że ocena i „[...] zatrudnienie [pracowników – przypis K.S.] na określone stanowiska powinny być oparte wyłącznie na zestawieniu ich dorobku i przydatności dla uczelni” – inaczej niż obecnie, gdy „uznanie zależy od zdobycia habilitacji i profesury, nie zaś od rzeczywiście uzyskiwanych w ostatnim okresie wyników naukowych” (Jajszczyk, 2017). Swoje twierdzenie uzasadniał możliwościami wprowadzenia w nowych warunkach „bardzo użytecznego modelu kariery akademickiej, w którym o stanowiska profesora mogą ubiegać się osoby ze stopniem doktora i wieloletnim stażem zawodowym” (Jajszczyk, 2017). Podobny pogląd wyrażał Z. Błocki (2016), według którego powinien zostać zlikwidowany tytuł profesora. Opowiadał się również za zniesieniem habilitacji, choć w tej kwestii mniej kategorycznie, dopuszczając jej pozostawienie jako stopień fakultatywny, którego brak nie wyklucza z procesu ubiegania się o stanowisko profesora.

Z przytoczonymi wyżej stanowiskami zgadzał się zespół ekspertów – autorów raportu *System szkolnictwa wyższego w Polsce*, w którym stwierdzili, że w odniesieniu do kwestii przyznawania tytułu profesora: „[...] obecnym standardem międzynarodowym jest przekazanie tego prawa uczelniom. To rozwiązanie mogłoby również ułatwić budowanie potencjału i profilowanie instytucjonalne” (Marklund i in., 2017).

W projekcie założeń do ustawy *Plus ratio quam vis consuetudinis...* przygotowanym przez zespół pod kierunkiem A. Radwana (2017) postulowano zniesienie habilitacji, wykazując wiele niekorzystnych zjawisk i procesów związanych z tym stopniem naukowym.

W dyskusji na temat przyszłości polityki awansu na polskich uczelniach pojawiały się głosy traktujące możliwość rezygnacji z profesur jako właściwy kierunek, jednak przedwczesny. W *Projekcie założeń do ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym* przygotowanym pod kierunkiem M. Kwieka (2016) zapisano, że taki krok powinien być poprzedzony zdecydowanym wzmocnieniem procedur habilitacyjnych i profesorskich poprzez ich silne umiędzynarodowienie.

Jednak w dyskusji nad zmianami w polityce awansowej znalazło się zdecydowanie więcej głosów kategorycznych przeciwników przedstawionego wyżej stanowiska, którzy opowiadali się za pozostawieniem habilitacji jako jednego ze szczebli kariery naukowej. Według T. Boreckiego (2016) przemawia za tym „[...] nie tylko ugruntowana tradycja, ale także konieczność sprawowania kontroli nad procesem tworzenia elit świata nauki”. Ich głos wybrzmiał mocno i dobitnie w czasie prac nad ustawą oraz podczas konsultacji społecznych.

---

samej uczelni, gdzie uzyskał stopień doktora – musi odbyć przynajmniej dwuletni podoktorski staż naukowy poza macierzystą jednostką”.

<sup>6</sup> Autor dopuszczał pozostawienie tytułu profesora z jego wyłącznie honorowym znaczeniem.

## Ocena zmian w strukturze stanowisk nauczycieli akademickich zawartych w u.p.s.w.n.

W przedstawionej do konsultacji eksperckiej i społecznej treści ustawy Konstytucja dla Nauki nie znalazły się przepisy znoszące stopień doktora habilitowanego ani tytuł profesora, został jednak usunięty wymóg uzyskania stopnia doktora habilitowanego. Wprowadzono nowe stanowisko – profesora uczelni dostępne, zarówno dla doktora habilitowanego, jak i doktora, po spełnieniu określonych warunków.

Możliwość zatrudniania doktorów na stanowiskach profesora uczelnianego została mocno skrytykowana w trakcie konsultacji społecznych. Najczęściej podnoszonymi kwestiami były: potencjalny chaos w strukturze stanowisk w uczelniach, deprecjonowanie stanowisk oraz tytułów profesorskich ze względu na nieodpowiedzialne przyznawanie tego stanowiska. W jednej ze zgłoszonych podczas konsultacji społecznych opinii, stwierdzono, że profesor bez habilitacji, to dewaluacja słowa „profesor”, to „wrota do degradacji poziomu uczelni, zwłaszcza małych” [podkreślenie K.S.]<sup>7</sup>.

Pojawiały się co prawda głosy akceptujące, ale było ich zdecydowanie mniej. Pozytywne dla tego rozwiązania opinie dotyczyły przede wszystkim trzech spraw:

- zbyt wygórowanych wymogów stawianych profesorom uczelni,
- uporządkowania nazewnictwa stanowisk nauczycieli akademickich,
- zaostżenia wymogów, których spełnienie jest konieczne do objęcia stanowiska.

Generalnie środowisko akademickie i jego otoczenie negatywnie odniosło się do przepisów wprowadzających stanowisko profesora uczelni dla osób ze stopniem naukowym doktora. Negatywne opinie wyrażane na różnych etapach przygotowywania reformy oraz procedowania ustawy pozwalały przypuszczać, że rozwiązania pozwalające na zatrudnianie doktorów na stanowiskach profesorów uczelni nie zostaną szeroko zastosowane i wdrożone.

## Ocena implementacji przepisów w Konstytucji dla Nauki do uczelnianych źródeł prawa w wybranych szkołach wyższych

### 1. Dobór próby

Dobór próby został poprzedzony wskazaniem kryteriów, na podstawie których w odrębnej grupie uczelni zostaną ocenione nowe statuty. Po pierwsze uznano, że badaniu poddane zostaną wyłącznie uczelnie publiczne, a wśród nich tylko uczelnie akademickie. Po drugie uznano, że lepszym kryterium doboru uczelni do próby ba-

---

<sup>7</sup> Zestawienie uwag do projektu ustawy: Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, zgłoszonych w ramach opiniowania i konsultacji, druk nr 2446, cz. II, uwaga 1410, Warszawa 2018 r.

dawczej będzie kryterium ilościowe, a nie jakościowe. Podyktowane to było wątpliwościami jakie zgłaszano po opublikowaniu monografii *Koncepcje zarządzania współczesnym uniwersytetem* (Leja, 2013), w której podmiotem badań były uczelnie techniczne. Autor tej publikacji prowadząc badania, kierował się przesłanką, iż „w zakresie organizacji i zarządzania nie ma zasadniczych różnic między poszczególnymi typami uczelni” (2013). Takie podejście spotkało się z krytyką – zastanawiano się czy rezultaty badania prowadzonego w uczelniach tylko jednego typu mogą być uogólniane. Wobec powyższego postanowiono zastosować kryterium ilościowe – związane z wielkością uczelni. Pierwotnie wybór uczelni miał zostać dokonany w oparciu o wielkość zatrudnienia w poszczególnych uczelniach. Okazało się to niemożliwe ze względu na brak aktualnego operatu, na podstawie którego można dokonać wyboru próby. Dane publikowane przez GUS są silnie zagregowane i nie pozwalają na wyodrębnienie uczelni o wybranych parametrach. Informacje dostępne w opracowaniach MNiSW były niepełne i niewiarygodne (GUS, 2019). W bazie ETER ostatnie dostępne pełne dane dotyczące zatrudnienia pochodziły z roku 2016. Wobec ograniczeń w dostępie do wiarygodnych danych o zatrudnieniu, za kryterium wyboru uczelni do badania przyjęto liczbę studentów kształcących się w uczelniach publicznych podawaną przez Główny Urząd Statystyczny w corocznie wydawanej publikacji *Szkolnictwo wyższe i jego finanse*.

Za wartość bazową przyjęto liczbę studentów Uniwersytetu Morskiego w Gdyni (UMG): 4 027 (GUS, 2019) i określono granice badanej populacji uniwersytetów mnożąc oraz dzieląc liczbę studentów UMG przez 2. Zakres liczby studentów uczelni wyznaczony został między: 2 018 a 8 054 osób. W tej grupie znalazły się uczelnie cywilne – różnego typu oraz część uczelni wojskowych, które ze względu na specyfikę zostały usunięte z badanej populacji. Ostatecznie zbiór cywilnych akademickich uczelni publicznych z liczbą studentów z przedziału <2 018; 8 054> wyniósł 33. Badaniu poddano statuty ponad połowy uczelni zaklasyfikowanych do wybranej populacji, próba wyniosła  $N = 17$ , a jej dobór był celowy, dokonany w taki sposób, aby próba była jak najbardziej zróżnicowana pod względem typu uczelni (tabela 1).

W oparciu o liczbę studentów, podzielono uczelnie na dwie grupy. Granicę podziału stanowiła mediana liczby studentów – była nią liczba studentów Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego im. Jana Długosza w Częstochowie: 4 883. Uczelnie z liczbą studentów poniżej 5 tysięcy zostały zakwalifikowane do zbioru „uczelnie mniejsze”, pozostałe – do zbioru „uczelnie większe”<sup>8</sup>.

Współczynnik zmienności w próbie wynosi 29%, co oznacza umiarkowane zróżnicowanie wybranych uczelni pod względem liczby studentów.

---

<sup>8</sup> Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy im. Jana Długosza w Częstochowie został zakwalifikowany do grupy „mniejsze uczelnie”, ponieważ liczba studentów tej uczelni jest niższa niż średnia arytmetyczna liczby studentów w badanej próbie (5 024 studentów).

Aby ocenić, czy również pod względem wielkości zatrudnienia wybrane uczelnie są w umiarkowanym stopniu zróżnicowane, wystąpiono do uczelni z prośbą o udostępnienie danych dotyczących zatrudnienia.

**Tabela 1.**

*Liczba studentów wybranych uczelni w roku akademickim 2019/2020*

Uczelnia*	Siedziba	Liczba studentów
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu (UEP)	Poznań	7 872
Uniwersytet Opolski (UO)	Opole	7 756
Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy (UKW)	Bydgoszcz	6 560
Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich w Bydgoszczy (UTP)/ Politechnika Bydgoska im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich (PBS)**	Bydgoszcz	6 145
Politechnika Opolska (PO)	Opole	5 857
Politechnika Częstochowska (PCZ)	Częstochowa	5 823
Politechnika Świętokrzyska (PŚk)	Kielce	5 379
Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach (UPH)	Siedlce	5 092
Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy im. Jana Długosza w Częstochowie (UJD)	Częstochowa	4 883
Pomorski Uniwersytet Medyczny w Szczecinie (PUM)	Szczecin	4 268
Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej (ATH)	Bielsko-Biała	4 149
Akademia Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie (AWF Warszawa)	Warszawa	4 123
Uniwersytet Morski w Gdyni (UMG)	Gdynia	4 027
Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu (UTH Radom)	Radom	4 017
Politechnika Koszalińska (PK)	Koszalin	3 867
Akademia Pomorska w Słupsku (AP w Słupsku)	Słupsk	3 025
Akademia Morska w Szczecinie (AMS)/ Politechnika Morska w Szczecinie (PM)***	Szczecin	2 570

\* szarym tłem oznaczono uczelnie zaliczone do zbioru „większe uczelnie”

\*\* od 1 września 2021 r. Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich w Bydgoszczy został przekształcony w Politechnikę Bydgoską im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich w Bydgoszczy (PBS)

\*\*\* od 1 września 2022 r. Akademia Morska w Szczecinie została przekształcona w Politechnikę Morską w Szczecinie (PM)

Źródło: (GUS, 2019).

W odniesieniu do liczby pracowników w grupie nauczycieli akademickich (NA) wskaźnik kształtował się na poziomie 36%, natomiast w przypadku zatrudnienia ogółem (NA i NNA) współczynnik zmienności wyniósł 31%. Wobec powyższego próbę uczelni

poddanych badaniu można uznać za zbiór uczelni o średniej sile rozproszenia pod względem liczby studentów, liczby zatrudnionych nauczycieli akademickich oraz ogólnej liczby pracowników (tabela 2).

**Tabela 2.**

*Liczba nauczycieli akademickich (NA) i pozostałych pracowników uczelni (NNA) w pierwszym kwartale 2021 roku (w kolejności wyznaczonej przez liczbę nauczycieli akademickich)*

Uczelnia*	NA	NNA	Razem
Uniwersytet Opolski (UO)	883	580	1463
Politechnika Częstochowska (PCz)**	700	550	1250
Pomorski Uniwersytet Medyczny w Szczecinie (PUM)	692	432	1124
Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy (UKW)	643	487	1130
Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich w Bydgoszczy (UTP)/ Politechnika Bydgoska im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich (PBS)	555	488	1043
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu (UEP)	485	415	900
Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy im. Jana Długosza w Częstochowie (UJD)	475	231	706
Politechnika Opolska (PO)	449	377	826
Politechnika Świętokrzyska (PŚk)	430	423	853
Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach (UPH)	422	371	793
Akademia Pomorska w Słupsku (AP w Słupsku)	363	174	537
Politechnika Koszalińska (PK)	354	312	666
Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu (UTH Radom)	349	229	578
Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej (ATH)	346	223	569
Uniwersytet Morski w Gdyni (UMG)	346	553	899
Akademia Morska w Szczecinie (AMS)/ Politechnika Morska w Szczecinie (PM)	242	393	635
Akademia Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie (AWF Warszawa)	221	178	399

\* szarym tłem oznaczono uczelnie zaliczone do zbioru „większe uczelnie”

\*\* wielkość zatrudnienia w Politechnice Częstochowskiej oszacowana na podstawie informacji zawartych w uczelnianych zasobach internetowych, stan na I kwartał 2018 r.

Źródło: informacje pozyskane z uczelni.

## 2. Szczegółowe rozwiązania dotyczące warunków niezbędnych do zajmowania stanowiska profesora uczelnianego przez osoby ze stopniem doktora

Ustawa p.s.w.n. otworzyła możliwość zatrudnienia osób ze stopniem doktora na stanowisku profesora uczelni w trzech grupach pracowników: badawczych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych. Wymagania w odniesieniu do każdej z grup zostały sformułowane ogólnie. Na stanowiskach profesora uczelni wymaga się posiadania co najmniej stopnia doktora oraz znaczących osiągnięć dydaktycznych, zawodowych, naukowych lub artystycznych w zależności od grupy pracowniczej. W ustawie dopuszczono możliwość określania dodatkowych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do zajmowania różnych stanowisk, w tym profesora uczelni, z zastrzeżeniem, że „[...] wymagania te nie mogą dotyczyć posiadania lub obowiązku uzyskania [...] stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora” (Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 20.07.2018). W próbie uczelni, których statuty zostały poddane analizie kwestie wymogów, których spełnienie umożliwia osobom ze stopniem doktora zajęcie stanowiska profesora uczelnianego zostały rozwiązane w zróżnicowany sposób. Generalnie najmniej warunków zapisano w odniesieniu do stanowiska profesora uczelnianego w grupie pracowników badawczych. Najbardziej szczegółowo zostały opisane warunki w grupie badawczo-dydaktycznej.

### 2.1. Grupa pracowników badawczych

Wśród oczekiwań wobec osób zatrudnionych na stanowisku profesora uczelni w grupie pracowników badawczych część uczelni przytacza w swoich statutach wprost przepisy ustawy, bez wskazywania dodatkowych warunków (AMS/PM, AP w Słupsku, AWF Warszawa, UEP, UPH). Drugim często stosowanym kryterium jest umiejętność/ doświadczenie w pozyskiwaniu finansowania zewnętrznego na prowadzenie badań (ATH, PCz, PK, UJD, UKW, UTP/PBŚ). Pozyskanie źródeł zewnętrznych w celu finansowania stanowiska pracy, poza znaczącym dorobkiem naukowym, wymagane jest w dwóch uczelniach: UMG i PUM<sup>9</sup>.

W czterech uczelniach warunkiem uzyskania stanowiska jest zaangażowanie w pracę organizacyjną (PO, UO, UJD, UKW). W trzech uczelniach wymagane są „osiągnięcia w zakresie kształcenia kadry naukowej” przez co rozumie się: „promotor pomocniczy w pozytywnie zakończonym przewodzie doktorskim” (PCz), „wypromowanie co najmniej jednego doktora” (PK) oraz „znaczące osiągnięcia w zakresie kształcenia kadry badawczej i badawczo-dydaktycznej lub w kształceniu doktorantów” (UJD). Do innych, pojawiających się w pojedynczych uczelniach warunków należą:

<sup>9</sup> Statut Politechniki Świętokrzyskiej z 2019 r. również wskazywał na konieczność pozyskania wynagrodzenia profesora uczelnianego w tej grupie pracowniczej ze źródeł zewnętrznych, przynajmniej w 80%. W nowym statucie z 2021 r. warunek ten został pominięty.



- uzyskanie wymaganej liczby punktów za osiągnięcia naukowe za ostatnie 2 lata lub całościowy dorobek naukowy (PUM)<sup>10</sup>,
- spełnienie kryteriów określonych art. 219 Ustawy<sup>11</sup> oraz posiadanie innych osiągnięć<sup>12</sup> (ATH),
- staż naukowy zagraniczny (PK),
- uczestnictwo w pracach badawczych/ projektach zleconych przez podmioty zewnętrzne w drodze konkursów (PCz),
- znacząca aktywność dydaktyczna (PCz).

Efektem wysokich wymagań wobec osób ze stopniem naukowym doktora ubiegających się o zatrudnienia na stanowisku profesora uczelni w grupie pracowników badawczych ich zatrudnienie w wybranych uczelniach było znikome. Zarówno w dwóch pierwszych latach obowiązywania u.p.s.w.n. oraz nowych statutów, jak i w kolejnym roku. W tabeli 3 przedstawiono liczbę osób zatrudnionych na stanowisku profesora uczelni z uwzględnieniem grupy pracowników w badanych szkołach wyższych.

## 2.2. Grupa pracowników badawczo-dydaktycznych

Wymogi na stanowisko profesora uczelnianego dla osób posiadających stopień naukowy doktora w tej grupie pracowników zostały opisane w badanych dokumentach najszerszej, choć w połowie szkół wyższych warunki pokrywają się z warunkami wskazanymi w art. 116 ust. 2 pkt 2 u.p.s.w.n.: AMS/PM, AP, ATH, AWF, PŚk, UEP, UMG, UO, UPH. W pozostałych uczelniach warunki awansu zostały zaostrzone. W statucie PŚk kandydat musi posiadać znaczące osiągnięcia naukowe i dydaktyczne [podkreślenie: K.S.], w UO oprócz znaczących i twórczych osiągnięć w pracy naukowej lub artystycznej wymienia się pracę zawodową, a dodatkowymi kryteriami są osiągnięcia w pracy organizacyjnej oraz dydaktycznej. W uczelniach morskich – UMG oraz AMS/PM awans na profesora uczelni jest możliwy, gdy osoba ze stopniem naukowym doktora posiada również najwyższy dyplom morski<sup>13</sup>. W pięciu uczelniach dla awansu niezbędne jest uczestnictwo/ kierowanie projektami: w ramach

---

<sup>10</sup> W przypadku dorobku za ostatnie 2 lata kalendarzowe wskazana jest liczba punktów (IF – obecnie 20) wraz z wymogiem uzyskania odpowiedniego poziomu IF (obecnie 10) jako pierwszy lub ostatni autor, dodatkowo wskazana jest liczba punktów (obecnie 300) zdobytych jako pierwszy lub ostatni autor publikacji w znajdujących się na aktualnie obowiązującej liście ministerialnej (Uchwała 31/2022).

<sup>11</sup> Art. 219 u.p.s.w.n. wymienia warunki niezbędne do nadania osobie stopnia doktora habilitowanego.

<sup>12</sup> Dodatkowo starający się o stanowisko profesora powinien spełnić jeden z trzech warunków: „(1) co najmniej dziesięcioletnia praktyka na stanowiskach badawczych lub badawczo-dydaktycznych w uczelni wyższej lub jednostce badawczej; (2) doświadczenie w kierowaniu zespołami badawczymi lub projektami bądź w samodzielnym prowadzeniu projektów; (3) osiągnięcia w pozyskiwaniu środków finansowych na badania naukowe ze źródeł zewnętrznych” (Statut ATH).

<sup>13</sup> W Uniwersytecie Morskim w Gdyni poprzez przepis: „[...] najwyższy dyplom morski na poziomie zarządzania zgodnie z konwencją STCW” ograniczono możliwość awansu wyłącznie do

współpracy międzynarodowej (PCz), finansowanymi ze źródeł zewnętrznych (PK, UJD, UTH), badawczymi lub innowacyjnymi finansowanymi przez budżet państwa lub z innych źródeł na drodze konkursu (PUM). W czterech szkołach wyższych wymagana jest „czynny udział w życiu naukowym” (UTH) przejawiający się w „czynnym i systematycznym udziale w konferencjach dydaktycznych, naukowych lub metodycznych” (PO), „istotna aktywność naukowa albo artystyczna realizowana we współpracy z innymi uczelniami lub instytucjami naukowymi, w szczególności zagranicznymi” (UKW), „organizacja konferencji i wydarzeń naukowych lub artystycznych ważnych dla rozwoju dyscypliny i o znacznym wpływie społecznym (UJD). W trzech szkołach wyższych doktor ubiegający się o stanowisko profesora uczelni powinien wykazać się osiągnięciami w kształceniu kadry naukowej: PCz, PK, PUM. Jedynie w przypadku Politechniki Częstochowskiej jest mowa o roli promotora pomocniczego w pozytywnie zakończonym przewodzie. W Pomorskim Uniwersytecie Medycznym jest mowa o co najmniej jednym wypromowanym doktorze, w statucie Politechniki Koszalińskiej zapisano wymóg wypromowania co najmniej jednego doktora lub wszczęcia co najmniej jednego przewodu doktorskiego, lub opracowania co najmniej jednej recenzji w przewodzie doktorskim. Wśród warunków koniecznych do spełnienia wymienia się również współpracę z otoczeniem społeczno-gospodarczym (PUM, UKW) oraz współpracę międzynarodową (UJD).

O zatrudnieniu na stanowisku profesora uczelnianego może decydować opinia wyrażona przez pośredniego przełożonego (PUM), przedstawiciela władz dziekańskich (PUM – dziekan, UJD – prodziekan właściwy ds. studenckich i dydaktycznych) lub komisji (UMG – rektorska komisja ds. awansów nauczycieli akademickich). W przypadku AWF J. Piłsudskiego „szczegółowe zasady i warunki zatrudniania nauczycieli akademickich na poszczególnych stanowiskach w grupach wskazanych w ust. 2 określa Rektor”.

O ile w roku 2021 w siedmiu uczelniach nie było żadnego profesora uczelnianego w grupie badawczo-dydaktycznej ze stopniem doktora (tabela 3), a w pozostałych szkołach były to pojedyncze osoby (wyjątek stanowił UKW), o tyle w roku następnym liczba uczelni bez tego stanowiska zmniejszyła się do sześciu, a w dwóch UJD oraz PK nastąpił kilkudziesięciokrotny przyrost osób na stanowisku profesora uczelni. W pięciu, w badanym okresie, nikogo nie awansowano na stanowisko profesora uczelnianego.

---

osób posiadających dyplom kapitana żeglugi wielkiej lub dyplom starszego oficera mechanika, w Akademii Morskiej w Szczecinie grono uprawnionych oficerów jest większe (Statut UMG, 2021).

### 2.3. Grupa pracowników dydaktycznych

Warunki awansu na profesorów uczelnianych w grupie pracowników dydaktycznych dotyczą przede wszystkim osiągnięć dydaktycznych, a stopień szczegółowości kształtuje się od najbardziej lakonicznego – przytoczenia przepisów u.p.s.w.n. (AMS/PM, AP, AWF J. Piłsudskiego, UEP, UPH), po najbardziej rozbudowane opisy zawarte w dokumencie PBŚ.

W odniesieniu do osiągnięć dydaktycznych od kandydatów na stanowisko profesora uczelni oczekuje się zaangażowania w procesy dydaktyczne, którego przejawem są podręczniki akademickie/ skrypty/ publikacje dydaktyczne. Ich autorstwo lub współautorstwo wymagane jest w ATH (pięć podręczników), PCz (co najmniej jeden w czterech poprzedzających latach), PK (co najmniej dwa w pięciu poprzedzających latach), PO, UKW i OU (jeden wydany w wydawnictwie z listy ministerialnej), UJD i UTH (znaczące publikacje o zasięgu ogólnopolskim lub międzynarodowym). Drugim najczęściej wymaganym warunkiem na to stanowisko są osiągnięcia zawodowe, dla których przyjmowane są różne kryteria:

- uzyskanie dyplomów potwierdzających uzyskanie najwyższych kompetencji (UMG, AMS/PM),
- odpowiedni staż: UJD (co najmniej dwanaście lat, w tym co najmniej cztery na w danej uczelni), ATH (co najmniej dziesięć lat), PCz (co najmniej dziesięć lat w uczelni), UTH (co najmniej osiem lat).

Osiągnięcia dydaktyczne i zawodowe często oceniane są przez ciała kolegialne: rektorską komisję ds. awansów nauczycieli akademickich (UMG), Radę ds. Kształcenia (AMS/PM) czy „właściwą komisję senacką w oparciu o kryteria przyjęte przez Senat” (PŚk) lub przełożonego (ATH), prodziekana właściwego ds. studenckich i dydaktycznych (UJD), dziekana i kierownika jednostki, w której wnioskujący ubiega się o stanowisko (PUM).

Wśród rzadziej wymienianych kryteriów awansu znajdują się: osiągnięcia w zakresie kształcenia kadry naukowej (ATH, PO, PUM, UJD, UO), promocja i popularyzacja nauki (ATH, UKW, UTP/PBŚ), pozytywna ocena wystawiona przez studentów i doktorantów (PCz – ocena co najmniej 4,0) lub przez samorząd studencki (ATH) lub ocena wyróżniająca wystawiona przez dziekana właściwego ds. studenckich i dydaktycznych (UJD).

W przypadku UJK i UKW brane są pod uwagę również zaangażowanie w rozwój oferty dydaktycznej i aktywne uczestnictwo w prowadzeniu różnych form kształcenia przez te uczelnie.

W roku 2021 w dziewięciu uczelniach nie było żadnego profesora uczelnianego w grupie dydaktycznej ze stopniem doktora (tabela 3), a w pozostałych szkołach wyższych były to pojedyncze osoby (wyjątek stanowił UJD), o tyle w roku następnym liczba uczelni bez tego stanowiska zmniejszyła się do ośmiu. Z wyjątkiem PK awans

na stanowisku profesora uczelni dotyczył pojedynczych osób. W dwóch uczelniach w badanym okresie nikogo nie awansowano na stanowisko profesora uczelnianego, a w jednej (UTH) liczba profesorów zmniejszyła się z dwóch do jednej osoby.

**Tabela 3.**

*Liczba profesorów uczelnianych ze stopniem naukowym doktor w grupie pracowników badawczych (B), badawczo-dydaktycznych (B-D), dydaktycznych (D) wybranych uczelni w latach 2021 i 2022*

Uczelnia	B		B-D		D		Razem	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
UJD	1	1	4	110	10	11	15	122
PK	0	0	1	58	0	8	1	66
UKW	0	0	11	13	2	3	13	16
AMS/ PM	0	0	4	9	1	4	5	13
UTP/ PBŚ	0	0	4	4	3	4	7	8
UMG	0	0	3	3	3	4	6	7
PO	0	2	1	3	2	2	3	7
UTH	0	0	0	3	2	1	2	4
UEP	0	0	1	4	0	0	1	4
UO	0	1	1	2	0	0	1	3
PCz	0	0	0	0	2	2	2	2
UPH	0	0	1	1	0	0	1	1
AP	0	0	0	0	0	0	0	0
ATH	0	0	0	0	0	0	0	0
AWF w Warszawie	0	0	0	0	0	0	0	0
PŚ	0	0	0	0	0	0	0	0
PUM	0	0	0	0	0	0	0	0

\* szarym tłem oznaczono uczelnie zaliczone do zbioru „większe uczelnie”

\*\* stan na 30 czerwca 2022 r.

Źródło: dane uczelni.

Odrębnego omówienia wymagają warunki awansu obowiązujące w UJD oraz w Politechnice Bydgoskiej im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich.

W załączniku nr 6 do Statutu UJD (2019) zawierającym rozbudowany, szczegółowy opis warunków niezbędnych do awansu doktora na stanowisko profesora uczelni w każdej z grup wprowadzono przepis eliminujący potrzebę spełnienia wszystkich wymienionych warunków. Zgodnie z nim: „W uzasadnionych przypadkach Rektor

może wyrazić zgodę na obniżenie wymagań, biorąc pod uwagę w szczególności kwalifikacje posiadane przez kandydata, mające wpływ na rozwój reprezentowanej dyscypliny naukowej i niezbędne do realizacji polityki badawczej Uczelni”.

W PBŚ warunki zostały przedstawione w 40-stronnicowym dokumencie „Dodatkowe wymagania kwalifikacyjne na niektóre stanowiska w grupie nauczycieli akademickich” (2021) stanowiącym załącznik do statutu. Dokument zawiera szczegółowe zestawienie osiągnięć, którymi powinna wykazać się osoba ubiegająca się o określone stanowisko, w danej grupie pracowniczej. W odróżnieniu od innych uczelni, w Politechnice Bydgoskiej wymogi stawiane kandydatom na stanowiska dostosowano do specyfiki dyscyplin, które prowadzone są na poszczególnych wydziałach. Odrębnie zapisano wymagania dla nauczycieli akademickich zatrudnionych w studiach: języków obcych oraz wychowania fizycznego (wyłącznie w odniesieniu do stanowisk w grupie pracowników dydaktycznych).

Każde kryterium zostało szczegółowo opisane w odniesieniu do każdego stanowiska. W dodatkowej tablicy zapisano wymaganą liczbę punktów za osiągnięcia naukowe również przypisane każdemu ze stanowisk osobno.

### **Podsumowanie**

Analiza zajętych przez doktorów stanowisk profesora uczelni w różnych grupach pracowniczych (tabela 4) wskazuje, że najczęściej stanowisko to przyznawane jest w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych, najrzadziej w grupie badawczej. W tej grupie pracowników, w roku 2020 w całej badanej próbie zatrudniony był tylko jeden profesor ze stopniem doktora (UJD). W kolejnym roku ich liczba wzrosła do 4 – zatrudniono 2 osoby na to stanowisko w Politechnice Opolskiej oraz 1 w Uniwersytecie Opolskim. W drugiej pod względem liczby doktorów na stanowisku profesora uczelni, czyli w grupie pracowników dydaktycznych, po pierwszym roku obowiązywania u.p.s.w.n. w 7 uczelniach zatrudniono łącznie 23 profesorów uczelnianych ze stopniem doktora (w tym: 10 profesorów UJD, po 3 UMG oraz UTP/PBŚ, po 2 w UKW, PO oraz UTH, 1 w AMS/PM). Przez kolejny rok liczba zatrudnionych na tym stanowisku wzrosła o 16 (w tym o kolejnego 1 profesora UJD, UKW, UMG, UTP/PBŚ, 2 PCz, 3 AMS/PM oraz 8 PK).

Najliczniejszą grupą okazała się grupa doktorów na stanowisku profesora uczelni – pracowników badawczo-dydaktycznych. O ile w roku 2020 było 31 osób, to w kolejnym ich liczba uległa 7-krotnemu wzrostowi. 31 profesorów uczelni zatrudnionych było w 10 badanych uczelniach: 11 w UKW, po 4 w AMS/ PM, UTP/ PBŚ, UJD, 3 w UMG i po 1 w PK, PO, UEP, UO, UPH. W 2021 r. zatrudniono w 12 uczelniach w grupie badawczo-dydaktycznej 210 profesorów uczelnianych ze stopniem doktora,

w tym 110 UJD, 58 PK, 13 UKW, 9 AMS/PM, po 4 UEP, UTP/PBS, po 3 UMG, PO, UTH, 2 UO i 1 UPH.

Biorąc pod uwagę wszystkich nauczycieli akademickich ze stopniem doktora, niezależnie od stanowiska oraz grupy pracowniczej w 2021 roku w badanych uczelniach zatrudniano łącznie 3 840 osób, w tym na stanowisku profesora uczelni, niezależnie od grupy pracowniczej, 55 osób co stanowiło 1,43% doktorów na stanowisku profesora. W kolejnym roku zmniejszyła się liczba zatrudnionych doktorów – wyniosła 2 825 osób, a jednocześnie wzrosła liczba profesorów uczelnianych ze stopniem doktora do 253 osób, co stanowi 8,96% doktorów na stanowisku profesora uczelni.

**Tabela 4.**

*Odsetek osób ze stopniem doktora zatrudnionych na stanowisku profesora uczelni w poszczególnych grupach pracowników*

Uczelnia*	Rok	B	B-D	D
Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy im. Jana Długosza w Częstochowie	2021	0,49	1,97	4,90
	2022	0,31	<b>34,59</b>	3,50
Politechnika Koszalińska	2021	0,00	0,55	0,00
	2022	0,00	32,77	<b>4,50</b>
AM w Szczecinie/ Politechnika Morska w Szczecinie	2021	0,00	4,12	1,00
	2022	0,00	9,18	4,10
Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy	2021	0,00	3,64	0,70
	2022	0,00	4,01	0,90
Uniwersytet Morski w Gdyni	2021	0,00	2,03	2,00
	2022	0,00	2,04	2,70
Politechnika Opolska	2021	0,00	0,41	0,80
	2022	<b>0,83</b>	1,25	0,8
UTP/ Politechnika im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich w Bydgoszczy	2021	0,00	1,45	1,10
	2022	0,00	1,45	1,40
Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny im. K. Pułaskiego w Radomiu	2021	0,00	0,00	1,10
	2022	0,00	1,66	0,60
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu	2021	0,00	0,46	0,00
	2022	0,00	1,88	0,00
Uniwersytet Opolski	2021	0,00	0,27	0,00
	2022	0,34	0,68	0,00
Politechnika Częstochowska	2021	b.d.	b.d.	b.d.
	2022	0,00	0,00	0,55
Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach	2021	0,00	0,54	0,00
	2022	0,00	0,52	0,00

\* ujęto wyłącznie uczelnie zatrudniające na stanowiskach profesorów uczelnianych nauczycieli akademickich ze stopniem doktora.

Źródło: informacje pozyskane z uczelni.

Badanie ograniczało się wyłącznie do analizy porównawczej wymogów niezbędnych do uzyskania stanowisk profesorów uczelnianych przez doktorów oraz zebrania i analizy danych ilościowych. Nie pozwala na wskazanie przyczyn, które doprowadziły do wielokrotnego wzrostu liczby profesorów ze stopniem doktora w dwóch spośród badanych uczelni. Podobnie nie można wskazać przyczyn, dla których w pięciu uczelniach nie awansowano ani jednej osoby na to stanowisko.

## **Wnioski**

Stanowisko profesora uczelni w trzech grupach pracowników (badawczych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych) dostępne dla doktorów bez habilitacji było jedną ze zmian wprowadzonych u.p.s.w.n. przy dużym oporze środowiska akademickiego. Wprowadzenie przepisów dotyczących tego stanowiska spotykało się z ostrą krytyką na różnych etapach konsultowania treści ustawy.

Główny zarzut, który zgłaszano w czasie konsultacji w odniesieniu do profesora uczelni dostępnego dla osób ze stopniem doktora, czyli deprecjacja stanowiska i tytułu profesora, szczególnie za sprawą mniejszych uczelni nie potwierdził się. W uczelniach przyjęto rozmaite rozwiązania w sprawie awansu – od najbardziej lakonicznych powielających przepisy ustawy w tym zakresie, po rozbudowane wielostronicowe opracowania będące załącznikami do statutów. Stopień rozbudowania przepisów nie miał większego znaczenia w procesie awansowania. Świadczą o tym przykłady uczelni powielających ustawę, w których nie awansowano na stanowisko profesora uczelni żadnego doktora, jak i te, w których mimo mocno rozbudowanego zbioru warunków niezbędnych do awansu, awansowano dziesiątki doktorów. Największe obawy przeciwników nowego stanowiska nie potwierdziły się. W pierwszym roku obowiązywania ustawy odsetek profesorów w badanej próbie wyniósł 1,43%, po dwóch latach – 8,96%. Dwie uczelnie zdecydowanie częściej awansowały doktorów na stanowisko profesorów uczelni: Uniwersytet im. J. Długosza w Częstochowie (15 profesorów po pierwszym roku, 122 po drugim roku obowiązywania u.p.s.w.n), Politechnika Koszalińska (2 oraz 64, odpowiednio). Bez uwzględnienia tych dwóch instytucji, odsetek profesorów uczelnianych bez stopnia dr habilitowanego kształtował się: 1,10% po pierwszym i 2,79% po kolejnym roku obowiązywania u.p.s.w.n.

W odniesieniu do badanego zagadnienia potwierdziła się opinia wyrażaną między innymi przez Maassen i Olsen (2007), że reformy w szkolnictwie wyższym odnoszą porażkę wtedy, kiedy powodują „zamieszanie, spory i bezwład” (Shaw, 2019). Niezaakceptowane przez środowisko na etapie przygotowywania ustawy zmiany w strukturze stanowisk przełożyły się na niewielki odsetek doktorów awansowanych na stanowiska profesorów uczelnianych. Tym samym nie potwierdziły się obawy o nagły, nieuzasadniony przyrost liczby profesorów uczelnianych.

Pełna ocena słuszności wprowadzonych przepisów dotyczących stanowiska profesora uczelni będzie możliwa po przeprowadzeniu badań „losów profesorów uczelni” i wyników kolejnej ewaluacji uczelni, w których otrzymali awans.

## BIBLIOGRAFIA

- Błocki, Z. (2016). Kariera naukowa w Polsce. Czy da się zmienić coś, co nie działa? W: *Debaty PAU* tom III, Fundacja na rzecz Nauki Polskiej.
- Borecki, T. (2016). Obecny stan postępowania o nadanie stopnia doktora habilitowanego i tytułu profesora – uwagi nie tylko krytyczne. W: *Debaty PAU*, tom III, Fundacja na rzecz Nauki Polskiej.
- European Tertiary Education Register*. Pobrane z: <https://www.eter-project.com/#/home>.
- GUS. (2020). Szkolnictwo wyższe i jego finanse w 2019 roku. Urząd Statystyczny w Gdańsku. Warszawa-Gdańsk.
- Jajszczyk, A. (2008, 5 sierpnia). Siedem grzechów głównych szkolnictwa wyższego w Polsce. *INFOS, Biuro Analiz Sejmowych*, 9(33). Pobrane z: [http://orka.sejm.gov.pl/WydbAS.nsf/0/92DEA66762A976E8C1257435002D8DD5/\\$file/infos\\_033.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/WydbAS.nsf/0/92DEA66762A976E8C1257435002D8DD5/$file/infos_033.pdf)
- Jajszczyk, A. (2013). Polskie uczelnie – czas na jakość. W: J. Woźnicki (red.), *Misja i służebność uniwersytetu w XXI wieku*. ISW-FRP.
- Jajszczyk, A. (2017). Szkolnictwo wyższe – potrzeba całościowej reformy. *Nauka i Szkolnictwo Wyższe*, 2. <https://doi.org/10.14746/nisw.2017.2.3>
- Kwiek, M., Antonowicz, D., Brdulak, J., Hulicka, M., Jędrzejewski, T., Kowalski, R., Kulczycki, E., Szadkowski, K., Szot, A., Wolszczak-Derlacz, J. (2016). *Projekt założeń do ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym*. Uniwersytet im. Adama Mickiewicza.
- Leja, K. (2013). *Zarządzanie uczelnią. Koncepcje i współczesne wyzwania*. Wolter Kluwer Polska SA.
- Marklund, G., Naczinsky, Ch., Ziarko, W., Winckler, G., Puukka, J., File, J., Holm-Nielsen, J.B., Melin, G. (2017). *Peer Review: System Szkolnictwa Wyższego oraz Nauki w Polsce*. Horizon 2020, Policy Support Facility. Dyrekcja Generalna ds. Badań Naukowych i Innowacji.
- Ocena skutków regulacji projektów nr UA32 i UA33 w wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów, 17.09.2017 r.
- Radwan, A. (red.). (2017). *Plus ratio quam vis consuetudinis. Reforma nauki i akademii w Ustawie 2.0*. Oficyna Allerhanda.
- Shaw, M. A. (2019). Strategiczny instrument czy instytucja społeczna? Zracjonalizowane mity uniwersytetu w percepcjach interesariuszy reform szkolnictwa wyższego w Polsce. *Nauka i Szkolnictwo Wyższe*, 1–2. <https://doi.org/10.14746/nisw.2019.1-2.8>
- Stachowiak-Kudła, M. (2018). *Opinia zewnętrzna sporządzona przed nadaniem numeru druku sejmowego przez Marszałka Sejmu*. Warszawa.
- Zestawienie uwag do projektu ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce zgłoszonych w ramach opiniowania i konsultacji, Druk nr 2446, część II, Warszawa, 5 IV 2018.
- Żylicz, M. (2015). Przyszłość uniwersytetów w Polsce. Polska Akademia Umiejętności. W: *Debaty PAU* tom II. Fundacja na rzecz Nauki Polskiej.
- Żylicz, M. (2017). Tworzenie kultury jakości: Ustawa 2.0. *Nauka i Szkolnictwo Wyższe*, 2 <https://doi.org/10.14746/nisw.2017.2.1>
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Dz.U. 2018 poz. 1668. Pobrane z: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20180001668>



## Dokumenty uczelni

- Statut Akademii Morskiej w Szczecinie.
- Statut Akademii Pomorskiej w Słupsku.
- Statut Akademii Techniczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej.
- Statut Akademii Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie.
- Statut Politechniki Bydgoskiej im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich.
- Statut Politechniki Częstochowskiej.
- Statut Politechniki Koszalińskiej.
- Statut Politechniki Morskiej w Szczecinie.
- Statut Politechniki Opolskiej.
- Statut Politechniki Świętokrzyskiej.
- Statut Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie.
- Statut Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.
- Statut Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego im. Jana Długosza w Częstochowie.
- Statut Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy.
- Statut Uniwersytetu Morskiego w Gdyni.
- Statut Uniwersytetu Opolskiego.
- Statut Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach.
- Statut Uniwersytetu Technologiczno-Humanistycznego im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu.
- Statut Uniwersytetu Technologiczno-Przyrodniczy im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich w Bydgoszczy.
- Uchwała Nr 31/2022 Senatu Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie z dn. 22 czerwca 2022 r. w sprawie określenia kryteriów uprawniających do ubiegania się o stanowisko profesora uczelni, adiunkta i asystenta.
- Załącznik nr 2 do statutu Uniwersytetu Technologiczno-Przyrodniczy im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich w Bydgoszczy / PBŚ: „Dodatkowe wymagania kwalifikacyjne na niektóre stanowiska w grupie nauczycieli akademickich” wprowadzony uchwałą nr 5/459 Senatu UTP im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich w Bydgoszczy z dn. 23 czerwca 2021 r.