



NARODOWA AGENCJA
WYMIANY AKADEMICKIEJ

- ○ International
- ● Relations
- ○ Offices
- ○ Forum



RAPORT

z badania potencjału
szkół wyższych i instytucji naukowych
do przyjmowania osób z zagranicy

ADAM PŁOSZAJ

na zlecenie Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej

WARSZAWA 2023



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



SPIS TREŚCI

Streszczenie.....	3
Summary	4
Wprowadzenie	5
Dane i metody	5
Podstawowe informacje o respondentach badania ankietowego	6
Samocena potencjału do przyjmowania osób z zagranicy.....	7
Organizacja obsługi osób z zagranicy	12
Zakres zadań głównej jednostki odpowiedzialnej za współpracę międzynarodową	15
Działania zwiększające potencjał do przyjmowania osób z zagranicy	20
Strategia umiędzynarodowienia	21
Potrzeby zgłaszane przez osoby z zagranicy	23
Działania rozwojowe dla osób z zagranicy	23
Działania integracyjne dla osób z zagranicy	24
Gromadzenie informacji o osobach z zagranicy.....	24
Narzędzia komunikacji z osobami z zagranicy.....	25
Rozwój kompetencji kadry obsługującej osoby z zagranicy.....	25
Współpraca w zakresie obsługi osób z zagranicy.....	26
Działania w zakresie promocji zagranicznej	27
Bariery utrudniające przyjmowanie osób z zagranicy.....	28
Potrzeby w zakresie rozwoju potencjału do przyjmowania osób z zagranicy	29
Jednostki welcome point – charakterystyka i zakres działania	30
Dobre praktyki welcome point.....	39
HRS4R w kontekście umiędzynarodowienia	40
Wnioski.....	42
Rekomendacje.....	44

STRESZCZENIE

Celem badania była ocena potencjału szkół wyższych i instytucji naukowych w Polsce do przyjmowania osób z zagranicy oraz identyfikacja wyzwań, potrzeb i dobrych praktyk w tym zakresie. Analizę oparto na danych zebranych w ramach badania ankietowego oraz ustrukturyzowanych wywiadów z przedstawicielami wybranych jednostek w listopadzie 2023 r.

Samooceńca potencjału badanych instytucji do przyjmowania osób z zagranicy prezentuje się dość optymistycznie. Najlepiej oceniany jest potencjał w zakresie: kompetencji pracowników obsługujących osoby z zagranicy, znajomości języka angielskiego wśród kadry naukowej i dydaktycznej, dostępności informacji w języku angielskim o ofercie instytucji, dostosowania wewnętrznych regulacji i procedur oraz struktury organizacyjnej do przyjmowania osób z zagranicy, a także oferty szkół doktorskich w języku angielskim. Jednocześnie, potencjał instytucji do przyjmowania osób z zagranicy jest bardzo zróżnicowany. Widoczne jest m.in. że uczelnie publiczne zrzeszone w IROs Forum mają większy potencjał niż uczelnie publiczne nienależące do tego zgrupowania.

Polskie instytucje szkolnictwa wyższego i nauki bardzo aktywnie działają w celu zwiększenia umiędzynarodowienia swojej działalności oraz podnoszenia swojego potencjału do przyjmowania osób z zagranicy. Oferta instytucji jest często stosunkowo rozbudowana oraz dostosowana do potrzeb różnych grup odbiorców. Jednocześnie, należy podkreślić, że

niewiele instytucji prowadzi działania skierowane do członków rodzin osób z zagranicy.

Profesjonalizacja obsługi osób z zagranicy w ostatnich latach była w dużej mierze efektem tworzenia jednostek typu Welcome Point, które często współfinansowano ze środków programu „Welcome to Poland” prowadzonego przez NAWA.

Innym ważnym czynnikiem strukturalnym stymulującym instytucje do zwiększania potencjału w zakresie umiędzynarodowienia jest inicjatywa Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) propagowana przez Komisję Europejską.

Wśród wielu barier dla umiędzynarodowienia i przyjmowania osób z zagranicy wskazywanych przez badane instytucje należy w szczególności podkreślić sześć głównych problemów:

- brak środków finansowych ogranicza podejmowanie działań, w tym w zakresie rozwoju kadry administracyjnej i naukowej, utrudnia rekrutację (i retencję) osób z wysokimi kompetencjami;
- niewydolne procedury wizowe i procedury legalizacji pobytu cudzoziemców w Polsce ograniczają liczbę osób z zagranicy trafiających do instytucji nauki i szkolnictwa wyższego w naszym kraju oraz generują nadmierne obciążenia administracyjne;
- niski poziom znajomości języka angielskiego, zwłaszcza wśród pracowników administracji;
- niewystarczająca oferta studiów realizowanych w języku angielskim;

- brak wystarczającej bazy noclegowej (a także niski standard istniejącej infrastruktury);
- zbyt mała intensywność promocji zagranicznej.

Rekomendacje:

1. Usprawnienie procedur wizowych oraz procedury legalizacji pobytu w Polsce dla zagranicznych studentów, doktorantów oraz pracowników naukowych.
2. Kontynuacja wspierania powstawania, działania oraz rozwoju jednostek Welcome Center w szkołach wyższych i instytutach badawczych
3. Rozwój kadr dedykowanych umiędzynarodowieniu i obsłudze osób z zagranicy.
4. Rozwój kompetencji językowych pracowników administracyjnych, zwłaszcza w zakresie języka angielskiego.
5. Rozwój oferty dydaktycznej w języku angielskim.
6. Zwiększenie liczby miejsc w akademikach.
7. Rozwój oferty skierowanej do rodzin osób przyjeżdżających z zagranicy.
8. Stworzenie programu wspierającego wdrażanie HRS4R w instytucjach z wyróżnieniem „HR Excellence in Research”.
9. Rozpowszechnianie dobrych praktyk w zakresie przyjmowania osób z zagranicy oraz umiędzynarodowienia.
10. Opracowanie krajowej strategii umiędzynarodowienia nauki i szkolnictwa wyższego.
11. Wspieranie instytucji tworzących własne strategie umiędzynarodowienia.

SUMMARY

The study aimed to assess the potential of Polish universities and research institutes to host people from abroad, and to identify challenges, needs, and good practices in this area. The analysis was based on data collected from a survey and structured interviews with representatives of selected institutions conducted in November 2023.

The self-assessment of the potential of the surveyed institutions to host people from abroad looks quite optimistic. The surveyed institutions rate their potential highest in terms of: competences of employees serving people from abroad; knowledge of English among researchers and teachers; availability of information in English about the institution's offer; suitability of internal regulations and procedures as well as organizational structure for hosting people from abroad; English language teaching in doctoral schools. At the same time, the potential of institutions to host people from abroad is very diverse. It is worth noting, among others, that public universities associated in the IROs Forum have more significant potential than public universities not belonging to this group.

Polish higher education and research institutions are very active in increasing the internationalization of their activities and building their potential to host people from abroad. The institution's offer is often relatively extensive and tailored to the needs of various recipient groups. At the same time, it should be

emphasized that few institutions have activities aimed at family members of people from abroad.

The professionalization of service for foreigners in recent years was largely the result of the creation of Welcome Point units, which were often co-financed by the "Welcome to Poland" program run by NAWA.

Another essential structural factor stimulating institutions to increase their internationalization potential is the Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) initiative promoted by the European Commission.

Among the many barriers to internationalization and hosting people from abroad indicated by the surveyed institutions, six main problems should be highlighted:

- Lack of financial resources limits the activities undertaken, including the development of administrative and scientific staff, and hinders the recruitment (and retention) of people with high competencies.
- Inefficient visa procedures and procedures for legalizing the stay of foreigners in Poland limit the number of foreigners entering science and higher education institutions in our country and generate excessive administrative burdens.
- Low level of knowledge of English, especially among administrative employees (staff).
- Insufficient offer of programs available in English;
- Lack of sufficient accommodation facilities (and the low standard of the existing infrastructure).

- Insufficient international advertising.

Recommendations:

1. Improving visa procedures and the procedure for legalizing stay in Poland for international students and scholars.
2. Continued support for the creation, operation, and development of Welcome Center units in universities and research institutes.
3. Development of staff dedicated to internationalization.
4. Development of linguistic competencies of administrative employees (staff), especially knowledge of English.
5. Development of courses and programs available in English.
6. Increasing the number of places in dormitories.
7. Development of the offer addressed to the families of people from abroad.
8. Creating a program supporting the implementation of HRS4R in institutions with the "HR Excellence in Research" distinction.
9. Dissemination of good practices in hosting people from abroad and internationalization.
10. Development of a national strategy for the internationalization of science and higher education.
11. Supporting institutions creating their internationalization strategies.

WPROWADZENIE

Raport przedstawia wyniki badania potencjału szkół wyższych i instytucji naukowych do przyjmowania osób z zagranicy. Badanie zostało zrealizowane na zamówienie Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej (NAWA). Zakres merytoryczny badania został określony w odpowiedzi na potrzeby informacyjne trzech grup odbiorców. Pierwsza grupa to sieć biur współpracy międzynarodowej polskich akademickich uczelni państwowych IROs Forum (International Relations Offices Forum; www.irosforum.pl). W tym zakresie badanie nawiązuje do ankiety przeprowadzonej wśród członków IROs Forum w 2012 r. Druga grupa to osoby i instytucje zaangażowane w realizację programu NAWA „Welcome to Poland” finansującego działania instytucji budujące potencjał organizacyjny do przyjmowania i obsługi osób z zagranicy, w tym tworzenie i działanie jednostek typu Welcome Point (Welcome Center). Trzecia grupa to osoby i instytucje zaangażowane w rozwój polskiej sieci EURAXESS (w ramach europejskiej sieci EURAXESS), w tym zwłaszcza w zagadnienia związane z wyróżnieniem „HR Excellence in Research” w ramach inicjatywy Komisji Europejskiej Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R).

DANE I METODY

Badanie opiera się przede wszystkim na danych zebranych za pomocą, po pierwsze, ankiet skierowanej do polskich szkół wyższych oraz jednostek naukowych, po drugie, wywiadów przeprowadzonych

z przedstawicielami wybranych uczelni i jednostek naukowych. Ankieta składała się z 21 pytań, w tym 11 zamkniętych i 10 otwartych. Pierwsza część ankiety skierowana była do wszystkich respondentów, natomiast druga tylko do podmiotów, w których działa Welcome Point dla osób z zagranicy. Scenariusz wywiadu miał dwie wersje, dla podmiotów posiadających wyróżnienie „HR Excellence in Research” (19 pytań) oraz dla podmiotów bez tego wyróżnienia (15 pytań). Ankieta i wywiady realizowane były w listopadzie 2023 r.

Badanie ankietowe prowadzono za pomocą ankiety online na platformie Webankieta. Respondenci mieli także możliwość wypełnienia ankiety w formacie Word lub PDF i odesłania wypełnionej ankiety przez pocztę elektroniczną. Jednak zdecydowana większość ankiet została wypełniona na platformie Webankieta, jedynie 19 ankiet odesłano w formacie word lub pdf (14,2% wszystkich wypełnień).

Zaproszenie do wypełnienia ankiety skierowano do 638 podmiotów (zidentyfikowanych na podstawie bazy RAD-on). Zaproszenia do udziału w ankiecie wysyłane były drogą mailową: pierwsze zaproszenie oraz mail przypominający.

Uzyskano 134 pełnych ankiet. Przekłada się to na stopę zwrotu na poziomie 23,2%, co oznacza, że w badaniu wzięła udział prawie co czwarta zaproszona instytucja szkolnictwa wyższego i nauki. Stopa zwrotu na takim poziomie jest bardzo dobrym wynikiem w badaniach ankietowych instytucji.

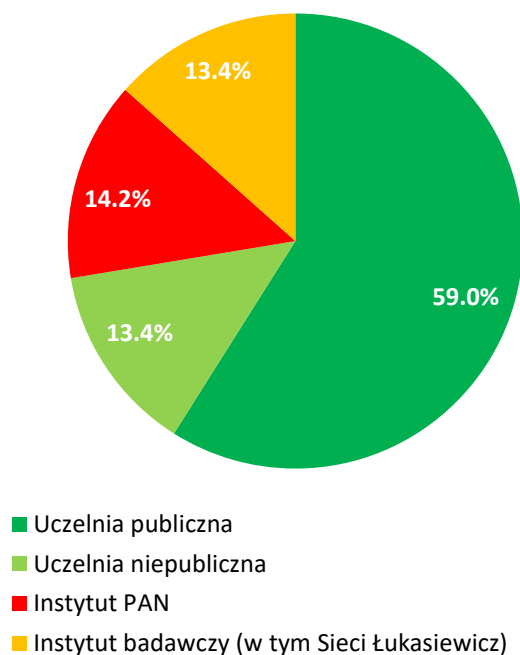
Ponadto, warto podkreślić, że reprezentacja w badaniu dużych podmiotów (pod względem liczby pracowników czy studentów lub doktorantów) jest większa niż podmiotów małych, co w efekcie oznacza, że wyniki badania dotyczą jednostek, w których pracuje lub uczy się duża część naukowców, studentów i doktorantów. Podmioty, które wypełniły ankietę odpowiadają za: 62% liczby pracowników naukowych lub naukowo-dydaktycznych zatrudnionych w polskich instytucjach szkolnictwa wyższego i nauki, 55% liczby pracowników cudzoziemców, 55% liczby studentów, 44% liczby studentów cudzoziemców, 72% liczby uczestników szkół doktorskich oraz 66% liczby cudzoziemców uczestników szkół doktorskich.

Ustrukturyzowane wywiady pogłębione przeprowadzono z przedstawicielami 16 jednostek, w tym 13 szkół wyższych (12 państwowych i jedna prywatna), dwóch instytutów Polskiej Akademii Nauk oraz jednego instytutu badawczego z Sieci Badawczej Łukasiewicza. Dobór podmiotów do wywiadów miał charakter celowy: uwzględniono różne typy uczelni z 10 województw. Wywiady prowadzono zdalnie za pomocą oprogramowania telekonferencyjnego. Nagrania wywiadów zostały spisane. Na podstawie transkrypcji przygotowano tabelaryczne podsumowanie zebranych odpowiedzi. Należy zaznaczyć, że część respondentów uzupełniła odpowiedzi na pytania dotyczące wyróżnienia „HR Excellence in Research” przesyłając informacje w formie pisemnej.

PODSTATOWE INFORMACJE O RESPONDANTACH BADANIA ANKIETOWEGO

Zdecydowana większość zebranych ankiet wpłynęła ze szkół wyższych: 97 co stanowi 72,4% wszystkich odpowiedzi. Z uczelni publicznych uzyskano 79 ankiet (59%), a z niepublicznych 18 (13,4%). 37 ankiet wypełnili przedstawiciele instytucji naukowych innych niż uczelnie, z czego 19 (14,2%) to instytuty naukowe Polskiej Akademii Nauk, a 18 (13,4%) to instytuty badawcze, w tym liczna reprezentacja instytutów Sieci Łukasiewicz (9 instytutów).

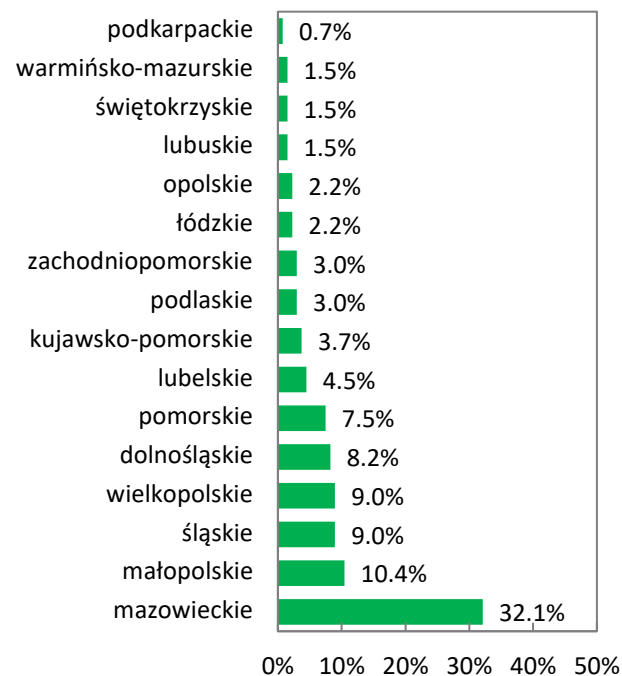
Rys. 1. Struktura respondentów badania ankietowego według rodzaju instytucji



Ankiety wypełniło 28 podmiotów spośród 31 należących do IROs Forum – co stanowi stopę zwrotu w tej grupie na poziomie 90,3%.

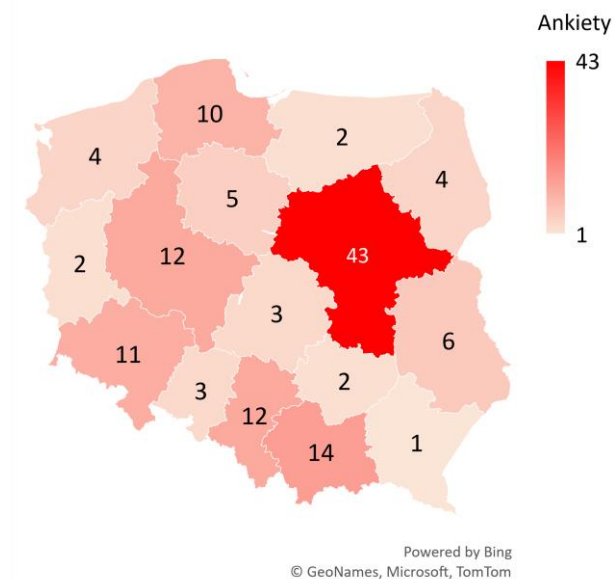
Co trzeci (32,1%) ankietowany podmiot zadeklarował prowadzenie jednostki Welcome Point (lub podobnej jednostki funkcjonująca pod inną nazwą, np.: Welcome Center, Welcome Office, International Point, itd.). Blok pytań dotyczących funkcjonowania Welcome Point skierowany został tylko do tej grupy.

Rys. 2. Struktura respondentów badania ankietowego według rodzaju województwa



W zebranej próbie uwzględnione są odpowiedzi z instytucji zlokalizowanych we wszystkich województwach (por. rys. niżej). Zdecydowanie najliczniejsza reprezentacja respondentów pochodzi z woj. mazowieckiego (32,1%) – co wynika, oczywiście, z dużej liczby potencjalnych respondentów w tym regionie. Licznie reprezentowane są także: małopolskie (10,4%), śląskie (9%), wielkopolskie (9%), dolnośląskie (8,25%) oraz pomorskie (7,5%).

Rys. 3. Lokalizacja respondentów badania ankietowego według województwa



SAMOOCENA POTENCJAŁU DO PRZYJMOWANIA OSÓB Z ZAGRANICY

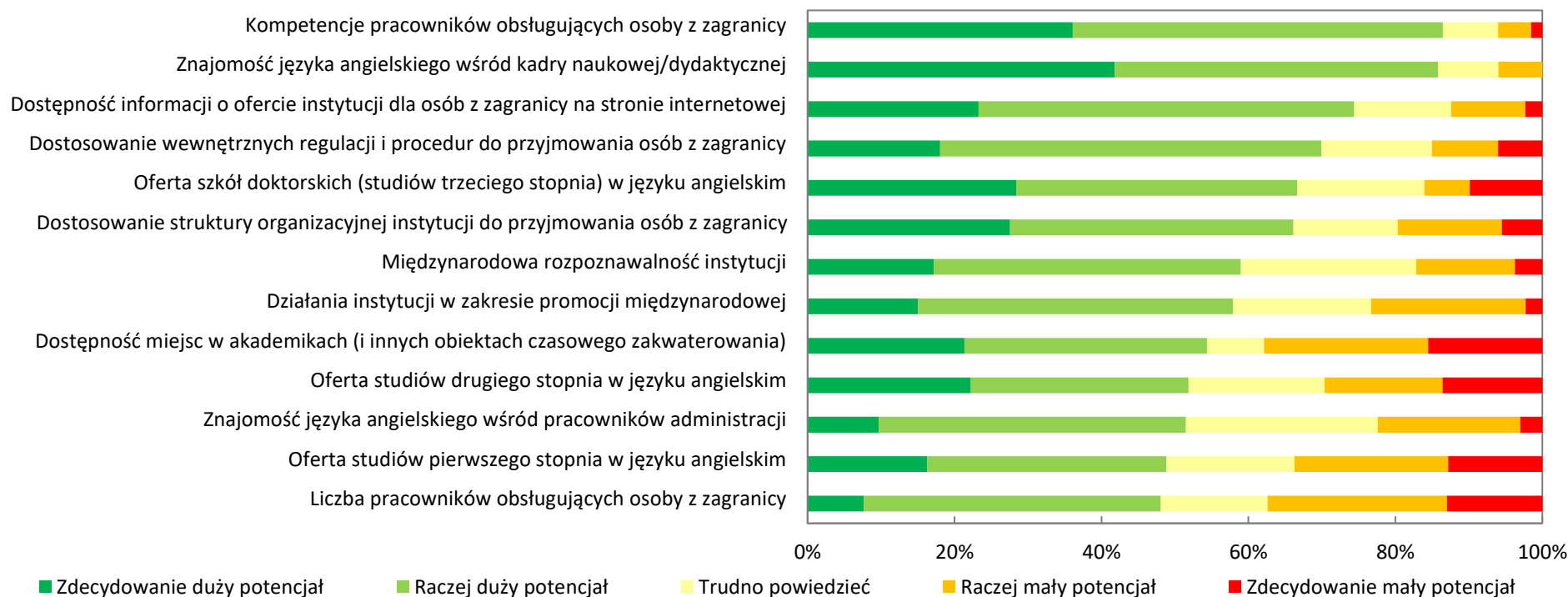
Samoocena potencjału ankietowanych jednostek do przyjmowania osób z zagranicy jest optymistyczna, dominują odpowiedzi wskazujące na zdecydowanie duży lub duży potencjał. Najlepiej oceniany jest potencjał w zakresie kompetencji pracowników obsługujących osoby z zagranicy (86,5% odpowiedzi wskazujących na zdecydowanie duży lub duży potencjał), znajomość języka angielskiego wśród kadry naukowej i dydaktycznej (85,8%), dostępność informacji

o ofercie instytucji dla osób z zagranicy na stronie internetowej instytucji (74,4%), dostosowanie wewnętrznych regulacji i procedur w instytucji (69,9%), oferta szkół doktorskich w języku angielskim (66,7%) oraz dostosowanie struktury organizacyjnej instytucji do przyjmowania osób z zagranicy (66,1%).

Relatywnie słabiej – choć nadal odpowiedzi pozytywne są liczniejsze niż negatywne – oceniany jest potencjał w zakresie liczby pracowników obsługują-

cych osoby z zagranicy oraz znajomość języka angielskiego wśród pracowników administracji, a także oferta studiów pierwszego i drugiego stopnia w języku angielskim. Z kolei najwięcej ocen negatywnych (zdecydowanie mały lub mały potencjał) dotyczy dostępności miejsc w akademikach, choć i tu dominują oceny pozytywne: 54,4% to wskazania zdecydowanie dużego lub dużego potencjału, a 37,9% zdecydowanie małego lub małego potencjału (por. rys. 4).

Rys. 4. Odpowiedzi na pytanie: „proszę ocenić potencjał państwa instytucji do przyjmowania osób z zagranicy (studentów, doktorantów, naukowców/dydaktyków, pracowników administracji) w niżej wymienionych aspektach”



Grupa badanych instytucji jest bardzo wewnętrznie zróżnicowana, m.in. pod względem wielkości (mierzonej np. liczbą pracowników), ale też pod względem rodzaju jednostki (badane były zarówno szkoły wyższe, jak i instytuty nie prowadzące działalności dydaktycznej). Aby odzwierciedlić to zróżnicowanie na kilku kolejnych stronach raportu przedstawione są wyniki samooceny potencjału do przyjmowania osób z zagranicy w podziale na:

- cztery główne typy instytucji, w tym:
 - uczelnie publiczne,
 - uczelnie niepubliczne,
 - instytuty PAN,
 - instytuty badawcze (w tym instytuty Sieci Łukasiewicz),
- uczelnie publiczne w podziale na:
 - należące do IROs Forum,
 - nienależące do IROs Forum.

Ponadto, aby uchwycić różnice w samoocenie potencjału ze względu na rozmiar instytucji i poziom jej umiędzynarodowienia przedstawiono analizę korelacji między samooceną potencjału oraz liczbą pracowników, studentów i doktorantów (tj. uczestników szkół doktorskich) oraz odsetkiem zagranicznych pracowników, studentów i doktorantów. W przypadku niektórych zmiennych korelacje były liczone dla części próby – dotyczy to np. liczby studentów oraz odsetka studentów zagranicznych. W wyliczeniach dla tych zmiennych nie są uwzględniane jednostki nieprowadzące studiów pierwszego stopnia (podobne zastrzeżenie dotyczy liczby doktorantów oraz odsetka doktorantów zagranicznych).

Aby umożliwić porównania między typami instytucji oraz analizy korelacyjne odpowiedzi ze skali Likerta zostały przeliczone według następującego schematu: „Zdecydowanie duży potencjał” – 5, „Raczej duży potencjał” – 4, „Trudno powiedzieć” – 3, „Raczej mały potencjał” – 2, „Zdecydowanie mały potencjał” – 1.

Rys. 5 na kolejnej stronie przedstawia samoocenę potencjału do przyjmowania osób z zagranicy w podziale na typy instytucji. Po pierwsze, należy zauważyć, że ocena potencjału jest bardzo zróżnicowana – średnia różnica między najwyższą i najniższą oceną we wszystkich analizowanych aspektach wynosi 0,8 punktu w skali 1-5 (czyli około 20%).

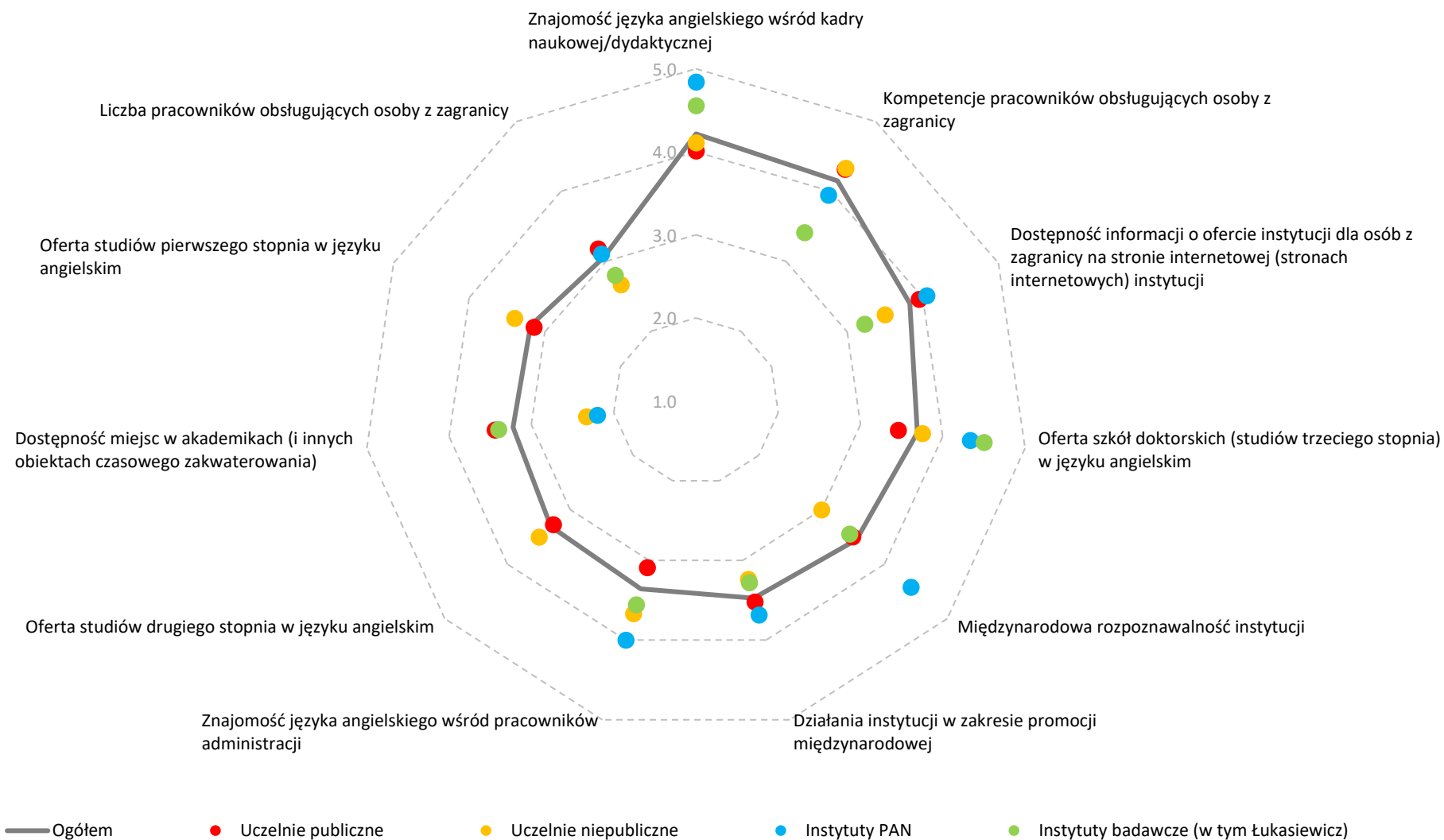
Po drugie, uśredniając oceny we wszystkich analizowanych aspektach można zaobserwować, że najwyżej swój potencjał do przyjmowania osób z zagranicy oceniają instytuty PAN (średnia 3,8), a najniżej uczelnie niepubliczne (3,4). Uczelnie publiczne oraz instytuty badawcze notują wartość między tymi skrajnościami (odpowiednio: 3,5 oraz 3,6).

Po trzecie, największe różnice samooceny potencjału między typami jednostek odnotowano w przypadku międzynarodowej rozpoznawalności instytucji (różnica 1,4), dostępności miejsc w akademikach i innych obiektach zbiorowego zakwaterowania (różnica 1,2) oraz oferty szkół doktorskich w języku angielskim (różnica 1). Najwyżej swój potencjał w zakresie rozpoznawalności międzynarodowej oceniają instytuty PAN (4,4), a najniżej uczelnie niepubliczne (3). W przypadku dostępności miejsc w akademikach

i innych obiektach zbiorowego zakwaterowania najwyższą samoocenę mają uczelnie publiczne oraz instytuty badawcze (średnia po około 3,4, nieco wyższa dla uczelni publicznych). Zdecydowanie najniższą samoocenę mają instytuty PAN (2,2), a jedynie nieznacznie wyższą uczelnie niepubliczne (2,3). Z kolei odnośnie angielskojęzycznej oferty szkół doktorskich najwyżej oceniają swój potencjał instytuty badawcze (4,5), nieznacznie niżej instytuty PAN (4,3), wyraźnie niżej uczelnie niepubliczne (3,8), a najniżej uczelnie publiczne (3,5).

Po czwarte, najmniejsze zróżnicowanie samooceny potencjału do przyjmowania osób z zagranicy między typami instytucji odnotowano w przypadku anglojęzycznej oferty studiów pierwszego oraz drugiego stopnia (różnice odpowiednio: 0,2 oraz 0,3), działań instytucji w zakresie promocji międzynarodowej (różnica 0,4) oraz liczby pracowników obsługujących osoby z zagranicy (różnica 0,5). Należy zaznaczyć, że w przypadku potencjału w zakresie oferty studiów pierwszego i drugiego stopnia w języku angielskim małe zróżnicowanie do pewnego stopnia może być tłumaczone tym, że porównywane są tu jedynie uczelnie publiczne z niepublicznymi (badane instytuty PAN oraz instytuty badawcze nie prowadziły studiów pierwszego i drugiego stopnia).

Rys. 5. Odpowiedzi na pytanie: „proszę ocenić potencjał państwa instytucji do przyjmowania osób z zagranicy (studentów, doktorantów, naukowców/dydaktyków, pracowników administracji) w niżej wymienionych aspektach” w podziale na typ instytucji



* Średnia ocena została obliczona po zakodowaniu odpowiedzi według następującego schematu: „Zdecydowanie duży potencjał” – 5, „Raczej duży potencjał” – 4, „Trudno powiedzieć” – 3, „Raczej mały potencjał” – 2, „Zdecydowanie mały potencjał” – 1. Odpowiedzi „Nie dotyczy” nie są uwzględniane w obliczeniu wskaźnika.

Respondenci z podmiotów należących do IROs Forum oceniają potencjał instytucji do przyjmowania osób z zagranicy bardziej optymistycznie niż respondenci z uczelni publicznych nienależących do IROs Forum (por. rys. 6). Przewaga jest widoczna w prawie wszystkich analizowanych kategoriach. Największa przewaga samooceny potencjału podmiotów z IROs Forum względem pozostałych uczelni publicznych widoczna jest w przypadku: oferty studiów drugiego stopnia w języku angielskim (różnica 1,1), oferty studiów pierwszego stopnia (różnica 0,8), znajomości języka angielskiego wśród pracowników administracji

(różnica 0,7), oraz znajomości angielskiego wśród kadry naukowej/dydaktycznej (różnica 0,7), a także liczby pracowników obsługujących osoby z zagranicy (różnica 0,6) oraz oferty szkół doktorskich w języku angielskim (różnica 0,6). Ponadto, uczelnie IROs Forum lepiej oceniają swój potencjał w zakresie międzynarodowej rozpoznawalności instytucji (różnica 0,5), dostosowania struktury organizacyjnej do przyjmowania osób z zagranicy (różnica 0,4), natomiast nieznacznie lepiej w przypadku: dostępności miejsc w akademikach (różnica 0,2), działań instytucji w zakresie promocji międzynarodowej (różnica 0,1) oraz

dostępności informacji o ofercie instytucji dla osób z zagranicy na stronie internetowej (różnica 0,1).

W dwóch aspektach uczelnie publiczne poza IROs Forum oceniają swój potencjał nieznacznie lepiej niż te zrzeszone w IROs Forum. Dotyczy to dostosowania wewnętrznych regulacji i procedur do przyjmowania osób z zagranicy oraz kompetencji pracowników obsługujących osoby z zagranicy. Należy podkreślić, że w przypadku tak małych różnic (poniżej 0,1) jak omawiane w tym akapicie nie można wnioskować o systematycznym (istotnym statystycznie) zróżnicowaniu badanej populacji.

Rys. 6. Odpowiedzi na pytanie: „proszę ocenić potencjał państwa instytucji do przyjmowania osób z zagranicy (studentów, doktorantów, naukowców/dydaktyków, pracowników administracji) w niżej wymienionych aspektach” w podziale uczelnie publiczne należące i nie należące do IROs Forum*



* Średnia ocena została obliczona po zakodowaniu odpowiedzi według następującego schematu: „Zdecydowanie duży potencjał” – 5, „Raczej duży potencjał” – 4, „Trudno powiedzieć” – 3, „Raczej mały potencjał” – 2, „Zdecydowanie mały potencjał” – 1. Odpowiedzi „Nie dotyczy” nie są uwzględniane w obliczeniu wskaźnika.

Samoocena potencjału do przyjmowania osób z zagranicy jest pozytywnie skorelowana z wielkością instytucji (mierzoną liczbą wszystkich pracowników, studentów i doktorantów) i jej umiędzynarodowieniem (mierzonym odsetkiem zagranicznych pracowników, studentów i doktorantów). Związek ten dotyczy jednak tylko niektórych aspektów (por. tab. 1). Znajomość języka angielskiego wśród kadry naukowej, dydaktycznej i administracji jest lepiej oceniana w instytucjach z wyższym odsetkiem zagranicznych pracowników i studentów. Znajomość angielskiego wśród pracowników naukowych i dydaktycznych jest też lepiej oceniana w instytucjach z większą ogólną liczbą studentów.

Potencjał w zakresie liczby pracowników obsługujących osoby z zagranicy jest lepiej oceniany w jednostkach z większą ogólną liczbą pracowników, studentów, doktorantów. Nie odnotowano takiej zależności odnośnie kompetencji tej grupy pracowników.

Międzynarodowa rozpoznawalność instytucji jest lepiej oceniana w jednostkach z wyższym odsetkiem zagranicznych pracowników oraz doktorantów. Natomiast ocena promocji międzynarodowej instytucji nie koreluje z żadną z analizowanych miar.

Oferta studiów pierwszego i drugiego stopnia w języku angielskim jest lepiej oceniana w instytucjach z większą liczbą pracowników i studentów oraz z większym odsetkiem studentów zagranicznych. Dodatkowo w przypadku studiów drugiego stopnia pozytywna korelacja dotyczy też liczby doktorantów. Ocena potencjału w zakresie anglojęzycznej oferty szkół doktorskich jest pozytywnie skorelowana z odsetkiem pracowników zagranicznych, liczbą zagranicznych studentów i doktorantów oraz odsetkiem zagranicznych doktorantów.

Dostępność informacji o ofercie instytucji dla osób z zagranicy jest lepiej oceniana w instytucjach

z większą liczbą pracowników i studentów oraz wyższym odsetkiem studentów zagranicznych.

Dostosowanie wewnętrznych regulacji i procedur do przyjmowania osób z zagranicy nie jest skorelowane z żadną z badanych miar. Natomiast dostosowanie struktury organizacyjnej do przyjmowania osób z zagranicy jest lepiej oceniane w instytucjach z wyższym odsetkiem pracowników zagranicznych.

Dostępność miejsc w akademikach jest nieco lepiej oceniana w instytucjach z większą liczbą pracowników. Jednocześnie należy podkreślić, że w odniesieniu do dostępności miejsc w akademikach odnotowano jedyną w tej analizie ujemną korelację. Instytucje z większym odsetkiem studentów zagranicznych gorzej oceniają swój potencjał w zakresie dostępności akademików. Może to oznaczać, że dostępność akademików jest istotną barierą zwiększania umiędzynarodowienia instytucji już lepiej umiędzynarodowionych.

Tab. 1. Korelacja samooceny potencjału z wybranymi charakterystykami badanych instytucji

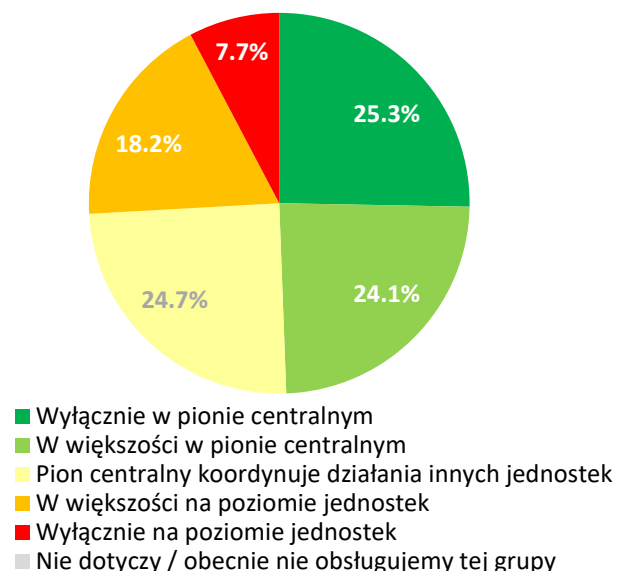
	Liczba pracowników	% pracowników zagranicznych	Liczba studentów	% studentów zagranicznych	Liczba doktorantów	% doktorantów zagranicznych
Znajomość języka angielskiego wśród kadry naukowej/dydaktycznej		0.216***	0.253***	0.228**		
Znajomość języka angielskiego wśród pracowników administracji		0.206**		0.337***		
Dostępność miejsc w akademikach (i innych obiektach czasowego zakwaterowania)	0.165*			-0.253**		
Liczba pracowników obsługujących osoby z zagranicy	0.187**		0.170*		0.205*	
Kompetencje pracowników obsługujących osoby z zagranicy						
Międzynarodowa rozpoznawalność instytucji		0.167**				0.227*
Działania instytucji w zakresie promocji międzynarodowej						
Oferta studiów pierwszego stopnia w języku angielskim	0.199*		0.215**	0.313***		
Oferta studiów drugiego stopnia w języku angielskim	0.236**		0.249**	0.265**	0.283**	
Oferta szkół doktorskich w języku angielskim		0.208*	0.365***		0.243*	0.401***
Dostępność informacji o ofercie instytucji dla osób z zagranicy na stronie internetowej	0.169*		0.177*	0.184*		
Dostosowanie wewnętrznych regulacji i procedur do przyjmowania osób z zagranicy						
Dostosowanie struktury organizacyjnej instytucji do przyjmowania osób z zagranicy		0.156*				

Oznaczenia istotności statystycznej: * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$. W tabeli uwzględniono jedynie współczynniki istotne statystycznie na poziomie co najmniej $p < 0.1$.

ORGANIZACJA OBSŁUGI OSÓB Z ZAGRANICY

Organizacja obsługi osób z zagranicy jest bardzo zróżnicowana w badanych podmiotach (por. rys. 7). Połowa ankietowanych instytucji deklaruje że obsługa osób z zagranicy odbywa się w pionie centralnym, w tym obsługę wyłącznie w pionie centralnym deklaruje 25,3% instytucji, a obsługę w większości w pionie centralnym 24,1% instytucji. Ponadto, 24,7% podmiotów zadeklarowało, że pion centralny koordynuje działania innych jednostek w zakresie obsługi osób z zagranicy. Z drugiej strony, 18,2% jednostek deklaruje, że obsługa gości z zagranicy odbywa się w większości na poziomie jednostek organizacyjnych (wydziałów, instytutów, laboratoriów, katedr, itp.). Najmniejsza grupa – 7,7% badanych podmiotów – deklaruje, że obsługa osób z zagranicy odbywa się wyłącznie na poziomie jednostek organizacyjnych. Zatem, mimo dużego zróżnicowania podejść do przedmiotowego problemu można zauważyć dominację modelu centralnego, gdzie jednostka centralna w pełni lub w dużej części zapewnia obsługę osób z zagranicy lub/oraz koordynuje te procesy w innych jednostkach organizacyjnych.

Rys. 7. Odpowiedzi na pytanie „w jaki sposób zorganizowana jest obsługa osób z zagranicy?”

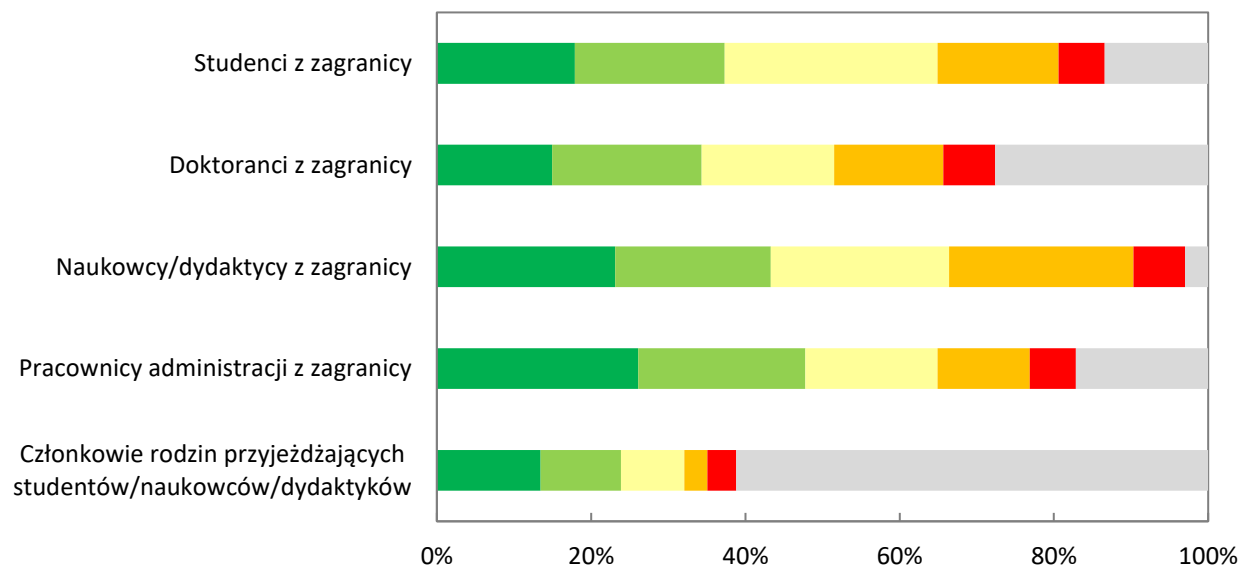


Badane podmioty różnią się też pod względem podejścia do organizacji obsługi różnych grup osób z zagranicy (por. rys. 8). W pewnej mierze wynika to

z zakresu działalności poszczególnych jednostek, przykładowo: jednostki nieprowadzące studiów trzeciego stopnia nie mają oferty dla doktorantów z zagranicy, instytuty Polskiej Akademii Nauk nie prowadzą studiów pierwszego i drugiego stopnia więc nie mają oferty dla studentów.

Należy zauważyć, że ponad połowa ankietowanych jednostek (61,2%) wskazała, że nie ma oferty dla rodzin osób przyjeżdżających z zagranicy. Brak działań skierowanych do tej grupy potencjalnych jest najbardziej wyraźną luką w ofercie badanych instytucji, nawet tych, w których działa jednostka Welcome Point (por. rozdział „Jednostki Welcome Point”).

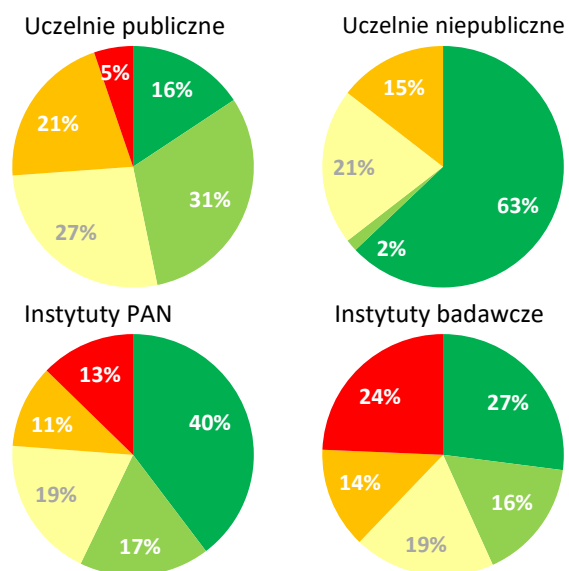
Rys. 8. Odpowiedzi na pytanie „w jaki sposób zorganizowana jest obsługa osób z zagranicy?” w podziale na rodzaje osób obsługiwanych



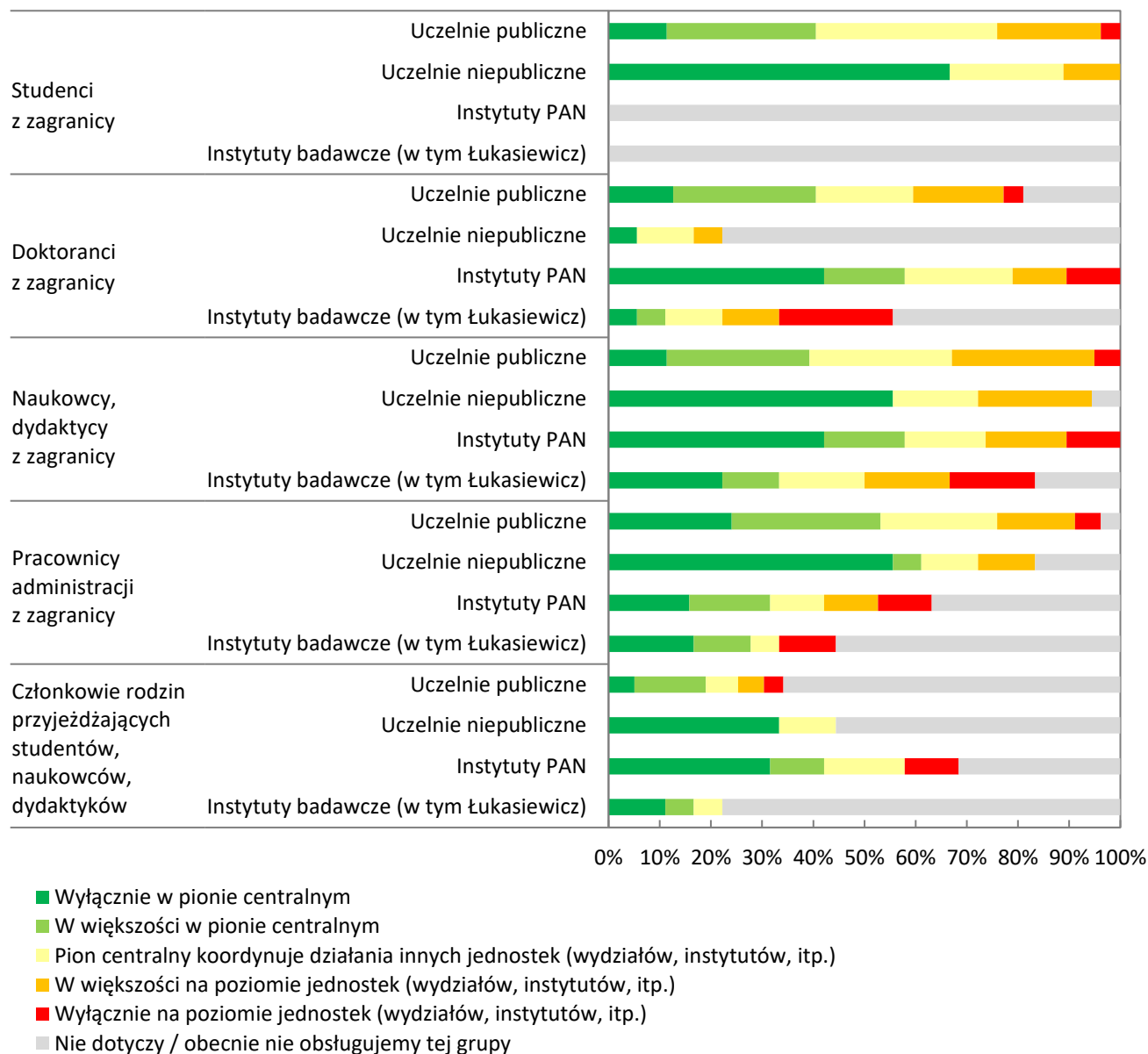
Najbardziej scentralizowaną obsługę osób z zagranicy deklarują uczelnie niepubliczne – 65% z nich obsługuje osoby z zagranicy wyłącznie lub w większości na poziomie centralnym. W instytutach PAN ten wskaźnik wynosi 57%, w uczelniach publicznych 47%, a w instytutach badawczych 43% (por. rys. 9).

Warto zwrócić uwagę na zróżnicowanie deklaracji posiadania oferty dla rodzin osób z zagranicy: ma ją 68% instytutów PAN i 44% uczelni niepublicznych, ale tylko 34% uczelni publicznych oraz 22% instytutów badawczych. Duże różnice dotyczą też oferty dla zagranicznych pracowników administracji: mają ją prawie wszystkie uczelnie publiczne (96%) i duża część niepublicznych (83%), ale tylko 63% instytutów PAN i jedynie 44% instytutów badawczych (por. rys. 10).

Rys. 9. Sposób organizacji obsługi osób z zagranicy w podziale na typy instytucji



Rys. 10. Sposób organizacji obsługi osób z zagranicy w podziale na typy instytucji w podziale na typy instytucji oraz rodzaje osób obsługiwanych

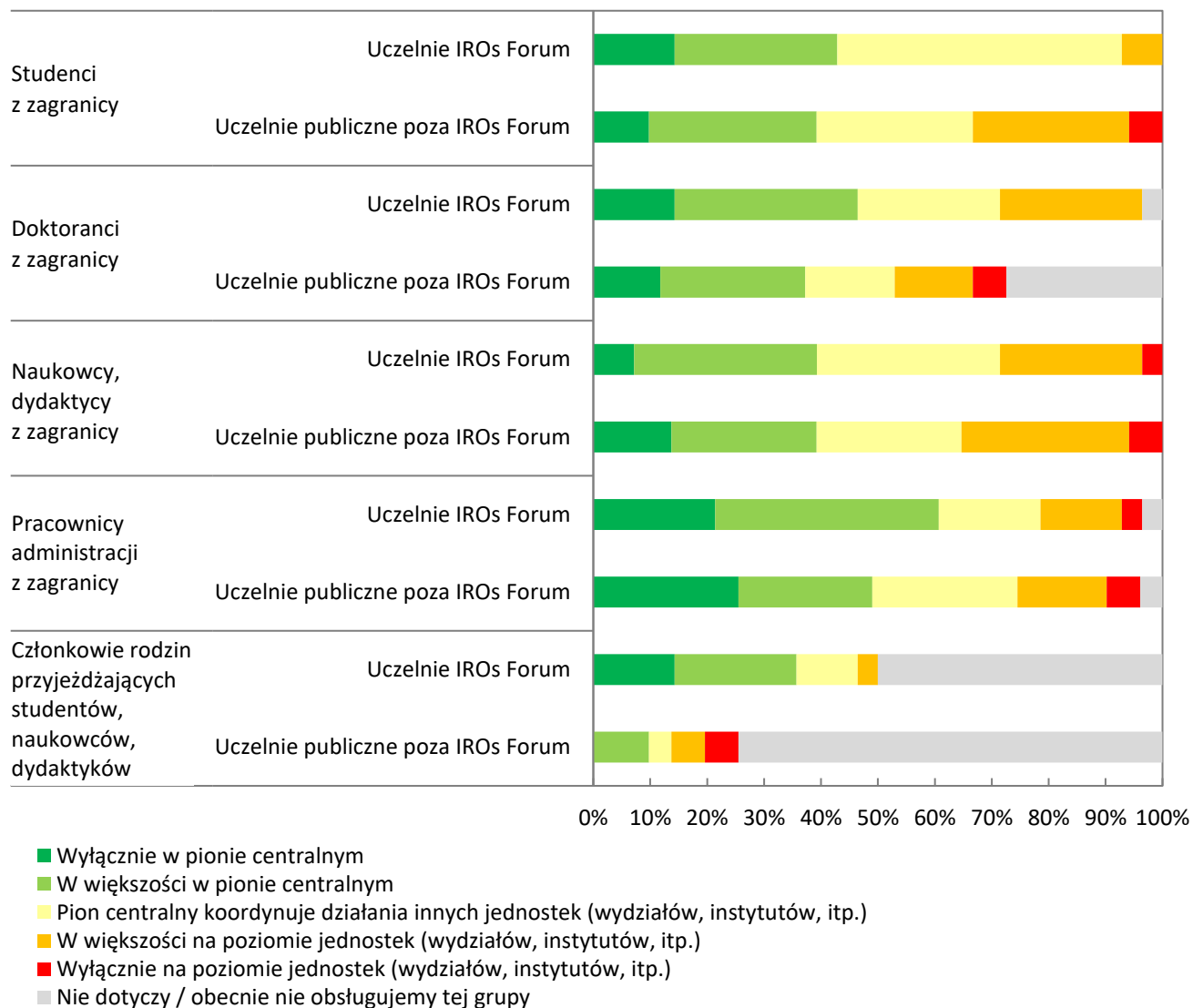


Organizacja obsługi osób z zagranicy w podmiotach zrzeszonych w IROs Forum jest podobnie zróżnicowana jak w ogólnej populacji: obserwuje się duże zróżnicowanie podejść, ale z dominacją modelu centralnego (por. rys. 11). Widoczne jest to zwłaszcza w przypadku obsługi studentów z zagranicy. Jedynie 7,1% uczelni należących do IROs Forum deklaruje, że obsługa studentów zagranicznych odbywa się w większości na poziomie jednostek, a żadna nie zadeklarowała obsługi tej grupy wyłącznie na poziomie jednostek. W grupie porównawczej uczelni publicznych poza IROs Forum te odsetki są znacząco większe i wynoszą odpowiednio: 27,5% oraz 5,9%.

Największą różnicą między grupą uczelni należących do IROs Forum oraz uczelni publicznych poza tym zgrupowaniem jest zakres rodzajów osób objętych ofertą. Widoczne jest to przede wszystkim w odniesieniu do oferty dla członków rodzin osób przyjeżdżających z zagranicy. Ofertę dla tej grupy deklaruje połowa uczelni zrzeszonych w IROs Forum. Natomiast wśród uczelni publicznych pozostających poza IROs Forum taką ofertę ma jedynie co czwarta.

Wyraźna różnica występuje także w przypadku oferty dla doktorantów z zagranicy. Mają ją prawie wszystkie uczelnie IROs Forum (96,4%). W grupie porównawczej uczelni publicznych poza IROs Forum posiadanie oferty dla tej grupy deklaruje 72,5% respondentów. Różnice w ofercie dla zagranicznych doktorantów do pewnego stopnia mogą być pochodną tego, że część uczelni publicznych poza IROs Forum nie prowadzi szkół doktorskich.

Rys. 11. Odpowiedzi na pytanie „w jaki sposób zorganizowana jest obsługa osób z zagranicy?” w podziale na podmioty należące do IROs Forum i grupę porównawczą uczelni publicznych



ZAKRES ZADAŃ GŁÓWNEJ JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNEJ ZA WSPÓŁPRACĘ MIĘDZYNARODOWĄ

Respondenci badania ankietowego proszeni byli o wskazanie głównej jednostki odpowiedzialnej w ich instytucji za współpracę międzynarodową oraz wskazanie zakresu zadań jaki jest do tej jednostki przypisany. Z uzyskanych w ten sposób danych wyłania się dość jednoznaczny model funkcjonowania takich jednostek (por rys. 12 na kolejnej stronie). Składają się na to cztery grupy zadań opisane niżej.

Po pierwsze, główne jednostki odpowiedzialne za współpracę międzynarodową w badanych instytucjach realizują zadania koordynacyjne, które obejmują w szczególności: koordynację działań instytucji w zakresie rozwoju umiędzynarodowienia (75,4% jednostek, które deklarują prowadzenie działalności w tym zakresie); monitorowanie działań instytucji w zakresie umiędzynarodowienia (78,4%); przygotowywanie sprawozdań, ankiet, danych do rankingów w zakresie umiędzynarodowienia (78,4%) oraz współpracę z międzynarodowymi organizacjami, sieciami, stowarzyszeniami, etc. (84,3%).

Po drugie, jednostki odpowiedzialne za umiędzynarodowienie realizują zadania w zakresie zdobywania, organizacji i wsparcia projektów mobilnościowych, w tym: informowanie o programach mobilności międzynarodowej, takich jak np. programy Erasmus, NAWA (85.8%); doradztwo w opracowywaniu wniosków do programów mobilności międzynarodowej (79.9%); przygotowywanie wniosków do programów mobilności międzynarodowej (76.1%);

obsługa administracyjna projektów w ramach programów mobilności międzynarodowej (74.6%) oraz realizacja merytoryczna projektów w ramach programów mobilności międzynarodowej (67.9%).

Po trzecie, według deklaracji respondentów główna jednostka odpowiedzialna w ich instytucji za umiędzynarodowienie realizuje zadania w zakresie organizacji krótko i średnioterminowej wymiany międzynarodowej, w tym: organizację wymiany międzynarodowej naukowców/dydaktyków (85.8%), organizację wymiany studentów w zakresie studiów częściowych i krótkich pobytów (73.1%), organizację wymiany międzynarodowej pracowników administracji (73.1%), organizację wymiany międzynarodowej doktorantów w zakresie studiów częściowych i krótkich pobytów (61.2%).

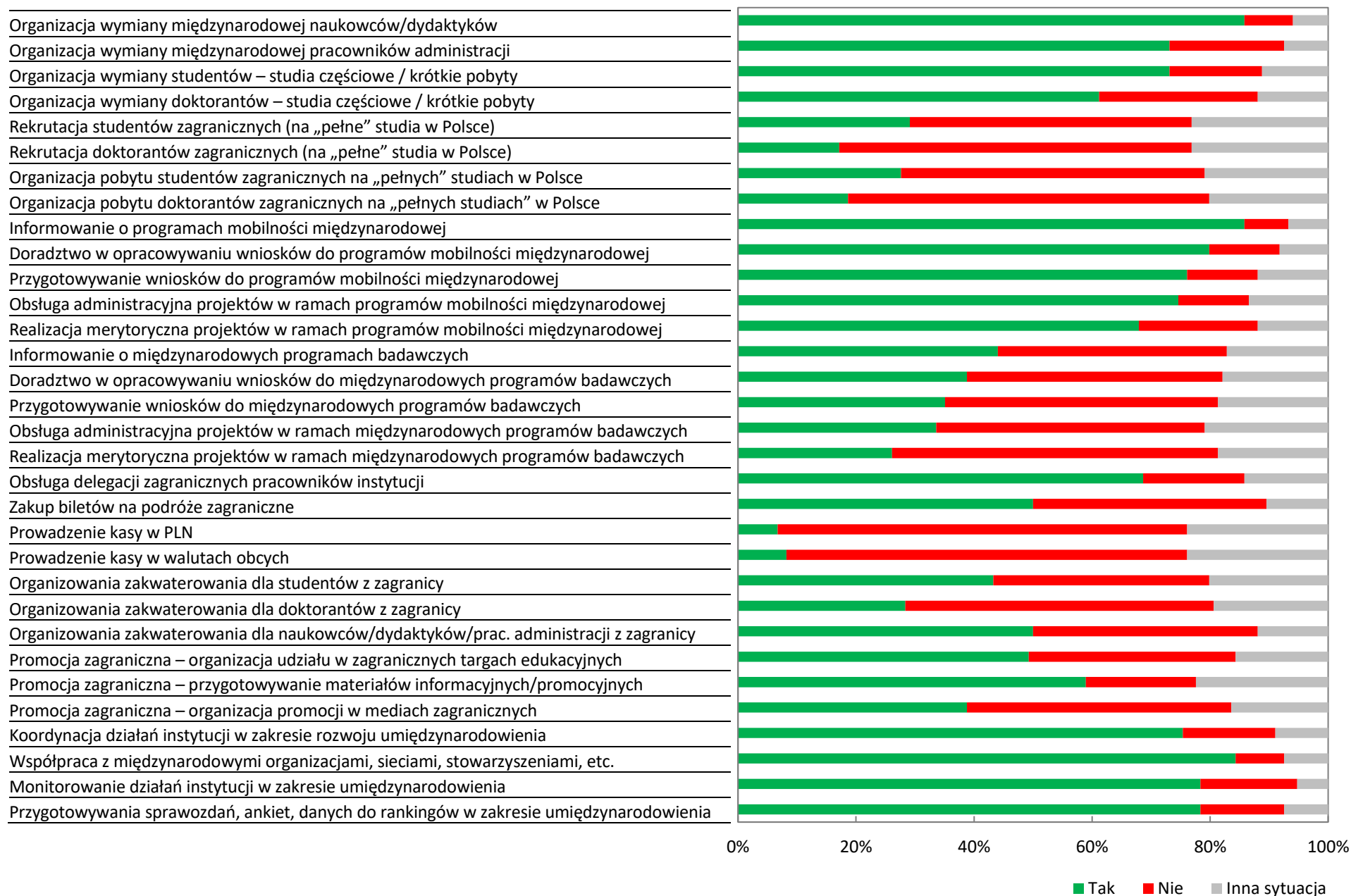
Po czwarte, główne jednostki odpowiedzialne za umiędzynarodowienie realizują zadania w zakresie obsługi delegacji zagranicznych pracowników instytucji (68,7%), w tym około połowa jednostek odpowiada za zakupy biletów na podróże zagraniczne.

W zakresie zadań omawianych jednostek wyrażnie rzadziej znajdują się kwestie związane z promocją międzynarodową (około połowa jednostek), międzynarodowymi projektami badawczymi (mniej więcej co trzecia jednostka), rekrutacją zagranicznych kandydatów na pełne studia (jedna trzecia jednostek) oraz rekrutacją doktorantów zagranicznych (co szósta jednostka). Z kolei bardzo rzadko w zakresie za-

dań głównej jednostki odpowiedzialnej za umiędzynarodowienie występuje prowadzenie kasy zarówno w złotówkach, jak i w walutach obcych (odpowiednio 6,7% oraz 8,2%).

Warto zaznaczyć, że respondenci odpowiadając na analizowane pytanie stosunkowo często wskazywali odpowiedź „inna sytuacja”. Odsetek takich odpowiedzi odnośnie poszczególnych aspektów waha się od 5% do prawie 24% procent. Na podstawie informacji podawanych przez respondentów jako doprecyzowanie odpowiedzi (pytanie otwarte) można zauważyć, że dominują trzy sytuacje. Po pierwsze, respondenci wybierali odpowiedź „inna sytuacja” w przypadku gdy główna jednostka odpowiada za dany aspekt jedynie częściowo. Po drugie, odpowiedzi „inna sytuacja” pojawiały się w przypadkach gdy dana aktywność w ogóle nie jest realizowana w instytucji (np. instytuty PAN nie prowadzą studiów pierwszego stopnia). Po trzecie, część respondentów wybierała tę odpowiedź, aby wskazać w pytaniu otwartym inną jednostkę lub inne jednostki, które odpowiadają za dany proces w instytucji.

Rys. 12. Zakres zadań głównej jednostki odpowiedzialnej za współpracę międzynarodową



Zakres działania głównej jednostki odpowiedzialnej za współpracę międzynarodową jest bardzo zróżnicowany w zależności od typu instytucji. Różnice występują w szczególności między instytutami PAN, instytutami badawczymi i szkołami wyższymi. Natomiast różnice między uczelniami publicznymi i niepublicznymi są zazwyczaj niewielkie (por. rys. 13).

Największe różnice między typami instytucji w zakresie zadań głównej jednostki odpowiedzialnej za współpracę międzynarodową odnotowano odnośnie organizacji wymiany międzynarodowej pracowników administracji – ten zakres zadań jest realizowany przez główną jednostkę do spraw umiędzynarodowienia w prawie wszystkich uczelniach publicznych (94,9%) i jedynie w 11,1% instytutów badawczych (różnica aż 83,8 punktów procentowych). Drugim zakresem zadań pod względem różnic między typami jednostek jest obsługa administracyjna projektów w ramach programów mobilności międzynarodowej – główna jednostka odpowiedzialna za współpracę międzynarodową realizuje ten zakres zadań w 87,3% uczelni publicznych, a w instytutach badawczych jest to tylko 16,7% (różnica 70,7 pkt. proc.). W przypadku kolejnych trzech zakresów zadań z największą różnicą między typami instytucji (różnica w zakresie 57,4-60,4 pkt. proc.) uwidacznia się inny wzór: mały odsetek w uczelniach publicznych, a wysoki w instytutach. Te zakresy to: informowanie o międzynarodowych programach badawczych (89,5% w instytutach PAN, 29,1% w uczelniach publicznych); doradztwo w opracowywaniu wniosków do międzynarodowych programów badawczych (84,2% w instytutach

PAN, 24,1% w uczelniach publicznych); oraz przygotowywanie wniosków do międzynarodowych programów badawczych (78,9% w instytutach PAN, 21,5% w uczelniach publicznych).

Syntetycznym ujęciem różnic w podejściu do zakresu zadań głównej jednostki odpowiedzialnej za umiędzynarodowienie może być zwrócenie uwagi na najczęściej obsługiwane sprawy w poszczególnych typach instytucji. W przypadku uczelni publicznych trzy najczęściej wskazywane zakresy to: organizacja wymiany międzynarodowej naukowców i dydaktyków; pracowników administracji oraz studentów na studia częściowe i krótkie pobyty. W przypadku uczelni niepublicznych trzy najpowszechniejsze zakresy to: informowanie o programach mobilności międzynarodowej; organizacja wymiany międzynarodowej naukowców i dydaktyków oraz koordynacja działań instytucji w zakresie rozwoju umiędzynarodowienia. Dla instytutów PAN: Informowanie o programach mobilności międzynarodowej; informowanie o międzynarodowych programach badawczych; doradztwo w opracowywaniu wniosków do międzynarodowych programów badawczych. Dla instytutów badawczych: współpraca z międzynarodowymi organizacjami, sieciami, stowarzyszeniami; informowanie o międzynarodowych programach badawczych; doradztwo w opracowywaniu wniosków do międzynarodowych programów badawczych.

Na podstawie przytoczonych danych można stwierdzić, że w przypadku uczelni – zarówno publicznych, jak i niepublicznych – dominującym zakresem działania głównej jednostki odpowiedzialnej za

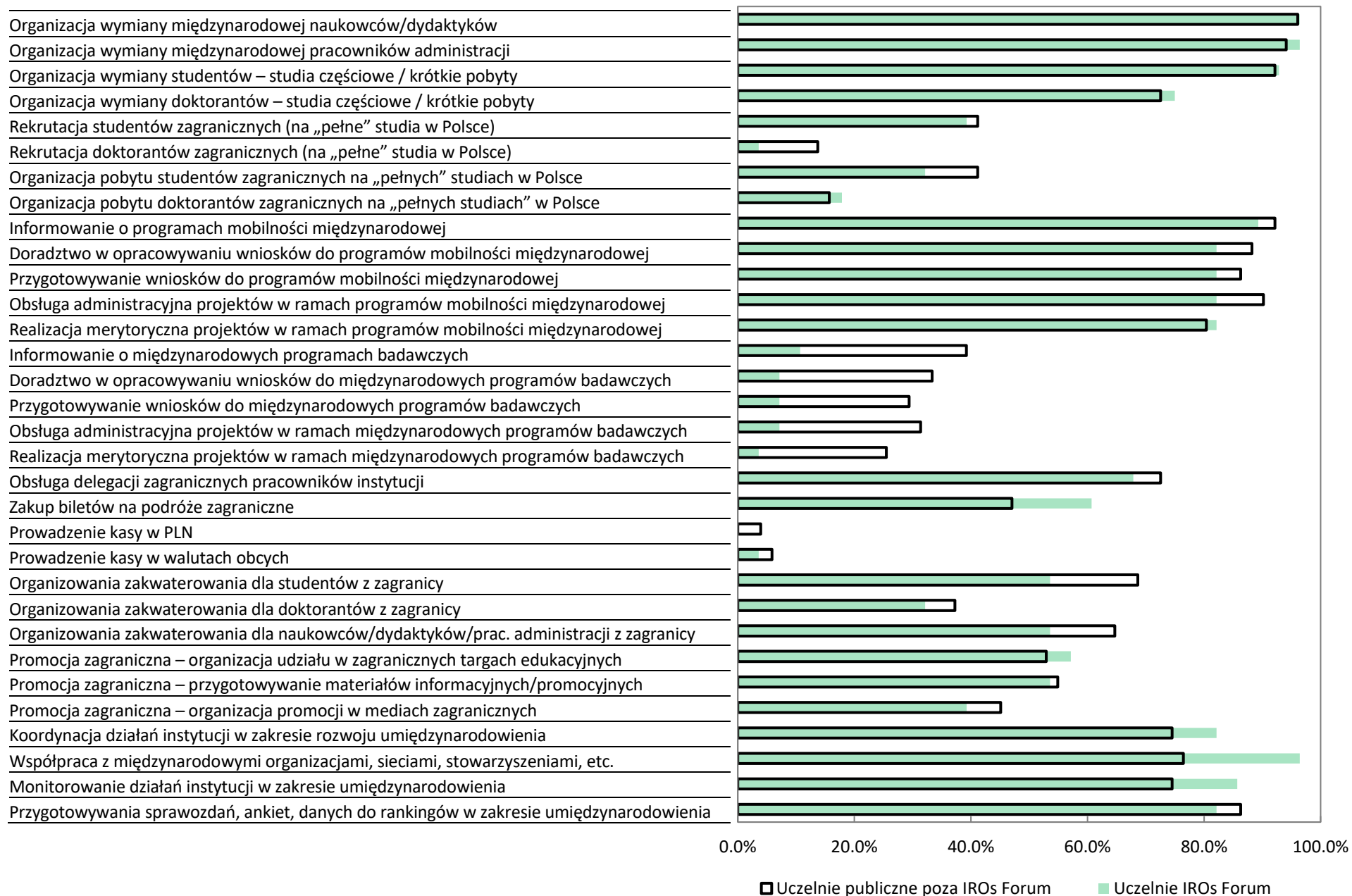
umiędzynarodowienie jest mobilność międzynarodowa, natomiast w przypadku instytutów PAN i instytutów badawczych zadania częściej obejmują międzynarodowe programy badawcze.

Porównanie zakresu zadań głównych jednostek odpowiedzialnych za umiędzynarodowienie w instytucjach należących do IROs Forum z pozostałymi uczelniami publicznymi pokazuje, że jednostki z IROs Forum mają bardziej skoncentrowany profil działalności (por. rys. 14 dwie strony niżej). Przede wszystkim, jednostki należące do IROs Forum zdecydowanie częściej niż podmioty spoza IROs Forum odpowiadają za zadania koordynacyjne w zakresie współpracy międzynarodowej, w tym za koordynację działań instytucji w zakresie rozwoju umiędzynarodowienia, monitorowanie działań instytucji w zakresie umiędzynarodowienia oraz współpracę z międzynarodowymi organizacjami, sieciami, stowarzyszeniami. Ponadto, jednostki z instytucji należących do IROs Forum zdecydowanie rzadziej niż jednostki z innych uczelni publicznych zajmują się zadaniami związanymi z międzynarodowymi programami badawczymi. W uczelniach należących do IROs Forum zagadnienia związane z realizacją międzynarodowych programów badawczych realizowane są zazwyczaj przez inną wyspecjalizowaną jednostkę organizacyjną. Należy podkreślić, że mimo tych różnic w obu porównywanych grupach dominującym zakresem działalności są zagadnienia związane z mobilnością międzynarodową wszystkich grup społeczności akademickiej.

Rys. 13. Zakres zadań głównej jednostki odpowiedzialnej za współpracę międzynarodową w podziale na typ instytucji



Rys. 14. Zakres zadań głównej jednostki odpowiedzialnej za współpracę międzynarodową w podziale uczelnie publiczne należące i nie należące do IROs Forum



DZIAŁANIA ZWIĘKSZAJĄCE POTENCJAŁ DO PRZYJMOWANIA OSÓB Z ZAGRANICY

W ramach jakościowej części badania respondenci proszeni byli o wymienienie działań podejmowanych przez ich instytucję w celu zwiększenia potencjału do obsługi osób przyjeżdżających z zagranicy, a także dobrych praktyk w tym zakresie. Najczęściej wskazywanym działaniem było utworzenie, prowadzenie i rozwijanie jednostki typu Welcome Point lub plany utworzenia takiej jednostki. Popularność działań w tym zakresie jest w dużej mierze efektem dostępnego finansowania w ramach programu NAWA „Welcome to Poland”. Jednocześnie wypowiedzi respondentów jednoznacznie świadczą o tym, że utworzenie jednostki typu Welcome Point umożliwiło poprawę obsługi osób z zagranicy. Kluczowe są tu dwa aspekty. Po pierwsze, funkcjonowanie dedykowanej jednostki – z pracownikami, infrastrukturą, budżetem, zakresem zadań – ułatwia planowane i prowadzenie kompleksowych działań oraz ich koordynację z innymi jednostkami w instytucji. Po drugie, istotna jest widoczność (rozpoznawalność) dla interesantów. Jednostka typu Welcome Point funkcjonuje jako punkt pierwszego, domyślnego lub głównego kontaktu dla osób z zagranicy, co ułatwia im funkcjonowanie w instytucji goszczącej.

Należy zaznaczyć, że niektórzy respondenci podkreślali, że jednostka typu Welcome Point działa w ich instytucji od niedawna, zatem ocena rezultatów i efektywności działań jest jeszcze trudna lub nie w pełni miarodajna. Jednocześnie, część respondentów wskazywała samo działanie Welcome Point jako

dobrą praktykę (bez precyzowania konkretnych rozwiązań).

Inne działania w zakresie zwiększania potencjału instytucji w obszarze umiędzynarodowienia wskazane przez respondentów badania jakościowego to:

- rozwój kompetencji pracowników administracji – głównie poprzez szkolenia językowe (j. angielski), z zakresu komunikacji interkulturowej, formalności związanych z przyjmowaniem obcokrajowców;
- rozwój kompetencji pracowników dydaktycznych i naukowych – głównie poprzez szkolenia z zakresu komunikacji interkulturowej;
- wprowadzenie dwujęzycznego oznaczenia w instytucji (w języku polskim i angielskim);
- dążenie do pełnej dwujęzyczności stron internetowych, korespondencji wewnętrznej oraz wewnętrznej dokumentacji instytucji;
- pozyskiwanie międzynarodowych akredytacji w celu zwiększenia międzynarodowej widoczności i wiarygodności w oczach potencjalnych zagranicznych organizacji oraz studentów;
- program „buddy” („uni buddy”, „students ambassadors”), tj. przydzielanie studentom przyjeżdżającym z zagranicy indywidualnych opiekunów;
- wydarzenia integracyjne dla osób z zagranicy, w tym także integrujące osoby z Polski i zagranicy;
- stworzenie strategii umiędzynarodowienia.

Respondenci proszeni o wskazanie dobrych praktyk w zakresie podnoszenia potencjału instytucji do przyjmowania osób z zagranicy zazwyczaj wymieniali

standardowe działania, np. wspomniane wcześniej funkcjonowanie jednostki typu Welcome Point). Warte wymienienia są natomiast następujące mniej oczywiste praktyki:

- jednodniowy kurs języka polskiego na początku semestru dla studentów z zagranicy, którego efektem – w opinii respondentów z jednej z badanych instytucji – jest zwiększone zainteresowanie udziałem w dłuższych kursach języka polskiego;
- zapewnianie dostępu do pomocy psychologicznej w języku angielskim (np. „Wellbeing office”);
- prawnik dedykowany dla obcokrajowców;
- udostępnianie wielu kanałów komunikacji, w tym preferowanych przez młode osoby (np. media społecznościowe, komunikatory internetowe);
- dwujęzyczna aplikacja mobilna, z funkcją komunikatora, umożliwiającą wysyłanie powiadomień do wybranych grup użytkowników (np. studentów zapisanych na konkretne zajęcia);
- promocja oferty dydaktycznej dla studentów zagranicznych w kanałach popularnych wśród młodych osób (Instagram, TikTok);
- wirtualny spacer po kampusie – ułatwiający nawigację po terenie uczelni (znajdywanie budynków, konkretnych pomieszczeń);
- wcześniejsze rozpoczynanie rekrutacji, by osoby z zagranicy (zwłaszcza spoza Unii Europejskiej) miały więcej czasu na uzyskanie wizy i załatwienie innych formalności związanych z przyjazdem do Polski.

STRATEGIA UMIĘDZYNARODOWIENIA

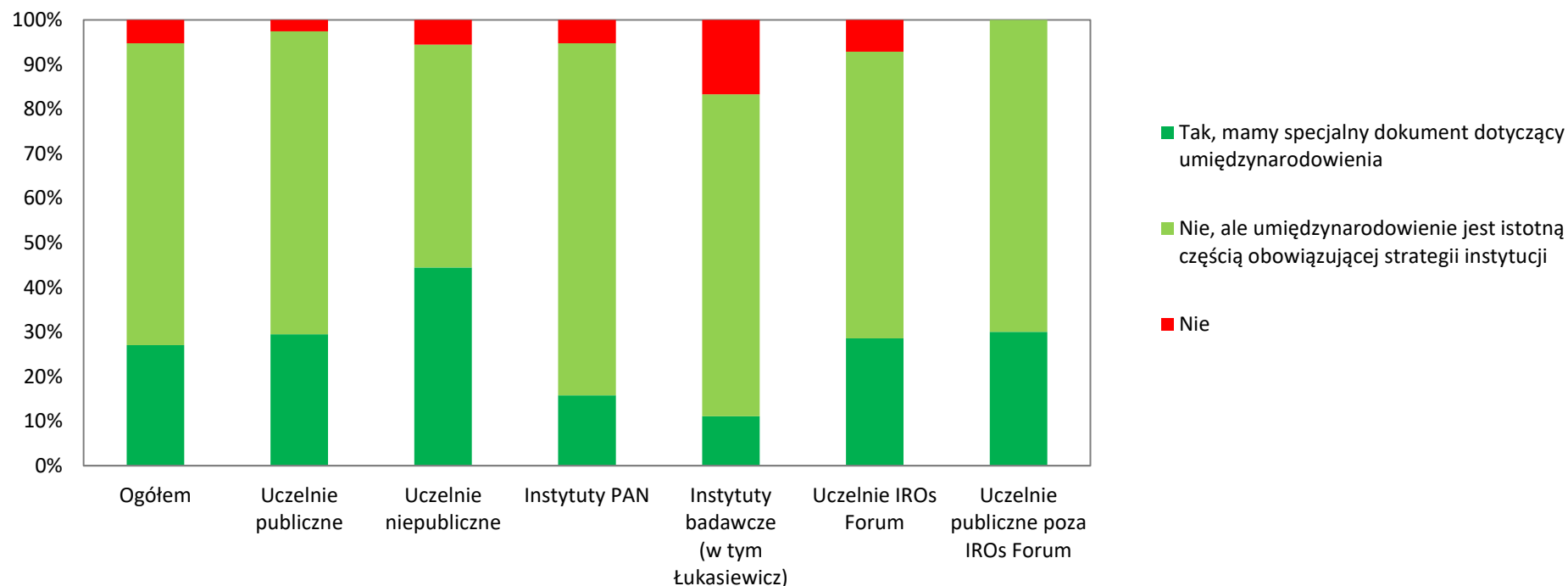
Ponad jedna czwarta (27,1%) ankietowanych jednostek deklaruje, że ma osobny (specjalny) dokument określający strategię umiędzynarodowienia. Kolejne dwie trzecie (67,7%) jednostek deklaruje, że zagadnienia dotyczące umiędzynarodowienia nauki i szkolnictwa wyższego stanowią część ogólnego dokumentu strategicznego określającego całościowo plany rozwojowe danego podmiotu. Jedynie 5,3% podmiotów wskazuje, że nie ma strategii umiędzynarodowienia w żadnej formie.

Deklaracje posiadania specjalnego dokumentu dotyczącego umiędzynarodowienia są dość zróżnicowane ze względu na typ jednostki. Uczelnie niepubliczne zdecydowanie częściej deklarują posiadanie takiego dokumentu niż uczelnie publiczne (niepubliczne: 44,4%, publiczne: 29,5%). Jeszcze mniejszy odsetek odnotowano w ankietach z instytutów PAN (15,8%) oraz instytutów badawczych (11,1%). Warto podkreślić, że w przypadku instytutów badawczych aż 16,7% respondentów wskazało, że reprezento-

wana przez nich instytucja nie ma strategii umiędzynarodowienia w żadnej formie, ani w formie specjalnego dokumentu, ani jako elementu ogólnej strategii instytucji.

Instytucje należące do IROs Forum w zasadzie nie różnią się od innych uczelni publicznych pod względem odsetka instytucji posiadających strategię umiędzynarodowienia – 28,6% w przypadku uczelni IROs Forum wobec 30% w grupie porównawczej uczelni publicznych (por. rys. 15).

Rys. 15. Odpowiedzi na pytanie: Czy Państwa instytucja ma obowiązującą strategię umiędzynarodowienia? – ogółem oraz w podziale na typy instytucji



Posiadanie osobnego dokumentu strategicznego dotyczącego umiędzynarodowienia jest skorelowane z samooceną w zakresie potencjału do przyjmowania osób z zagranicy. Jednostki, które deklarują posiadanie osobnej strategii umiędzynarodowienia w większości uwzględnionych kategorii oceniają swój potencjał lepiej niż jednostki, które deklarują, że nie mają takiego dokumentu, ale umiędzynarodowienie jest istotną częścią ich ogólnego dokumentu strategicznego (por. rys. 16). Uwzględnienie w tym porównaniu jednostek, które zadeklarowały brak strategii

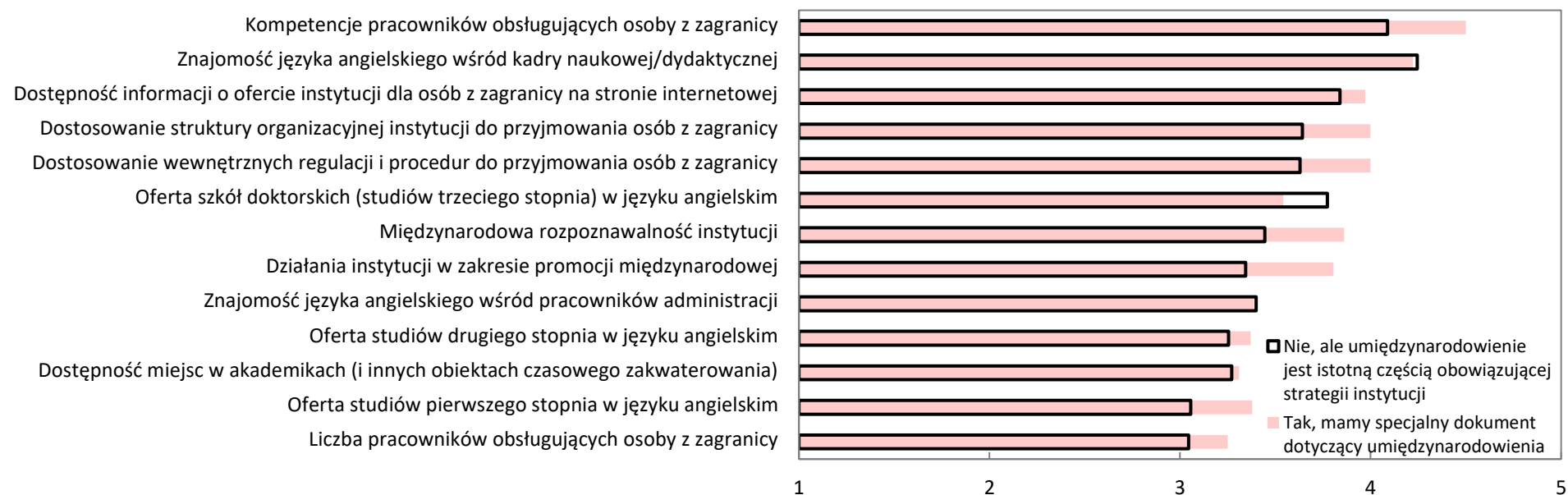
umiędzynarodowienia (osobnej lub będącej częścią ogólnego dokumentu strategicznego) jest niecelowe ze względu na bardzo małą liczbę takich odpowiedzi.

Największa różnica w ocenie potencjału na korzyść jednostek z osobną strategią umiędzynarodowienia dotyczy: działań w zakresie promocji międzynarodowej (przewaga prawie 0,5 pkt.), międzynarodowej rozpoznawalności instytucji (różnica 0,4), dostosowanie struktury organizacyjnej oraz wewnętrznych regulacji i procedur do przyjmowania osób z zagranicy (różnice po 0,4), oraz kompetencji

pracowników obsługujących osoby z zagranicy (różnica 0,4). Jedynie w przypadku oferty szkół doktorskich w języku angielskim samoocena potencjału jednostek z osobną strategią umiędzynarodowienia jest nieznacznie niższa: różnica -0,2 pkt.

Należy podkreślić, że omawiane dane wskazują na występowanie korelacji między badanymi zmiennymi, ale nie powinny być interpretowane jako świadczące o związku przyczynowym (tzn. wyższy potencjał niekoniecznie jest wynikiem posiadania dokumentu).

Rys. 16. Odpowiedzi na pytanie: „proszę ocenić potencjał państwa instytucji do przyjmowania osób z zagranicy (studentów, doktorantów, naukowców/dydaktyków, pracowników administracji) w niżej wymienionych aspektach” w podziale na podmioty, które mają specjalny dokument dotyczący umiędzynarodowienia oraz podmioty, w których umiędzynarodowienie jest częścią ogólnego dokumentu strategicznego*



* Średnia ocena została obliczona po zakodowaniu odpowiedzi według następującego schematu: „Zdecydowanie duży potencjał” – 5, „Raczej duży potencjał” – 4, „Trudno powiedzieć” – 3, „Raczej mały potencjał” – 2, „Zdecydowanie mały potencjał” – 1. Odpowiedzi „Nie dotyczy” nie są uwzględniane w obliczeniu wskaźnika.

POTRZEBY ZGŁASZANE PRZEZ OSOBY Z ZAGRANICY

Wśród kilkunastu kategorii potrzeb zgłaszanych przez osoby z zagranicy, o których wspominali respondenci badania jakościowego, zdecydowanie wyróżniają się dwie. Po pierwsze, prawie wszyscy respondenci wskazywali, że osoby z zagranicy zgłaszają się do administracji instytucji w poszukiwaniu wsparcia w sprawach związanych z formalnymi aspektami przyjazdu do Polski, zwłaszcza procedurami wizowymi oraz legalizacją pobytu. Po drugie, zdecydowana większość respondentów twierdzi, że osoby z zagranicy poszukują wsparcia w poszukiwaniu zakwaterowania na okres pobytu w Polsce.

Kolejne kategorie potrzeb zgłaszanych przez osoby z zagranicy pojawiały się wyraźnie rzadziej. Co trzeci respondent wspominał o potrzebie zapewnienia tłumaczenia przy załatwianiu spraw w urzędach i innych instytucjach (np. bankach). Również mniej więcej jedna trzecia respondentów wskazywała, że osoby z zagranicy zgłaszają zapotrzebowanie na pomoc psychologiczną (dostępną w języku angielskim, ale też w innych językach, zwłaszcza ukraińskim, rosyjskim).

Ponadto respondenci wymieniali następujące potrzeby zgłaszane przez osoby z zagranicy (kwestie wskazywane w 1-3 wywiadach):

- wsparcie przy poszukiwaniu i organizowaniu przedszkola lub szkoły dla dzieci;
- wsparcie przy poszukiwaniu pracy dla partnerów;
- pomoc prawna;

- pomoc w zakładaniu konta bankowego;
- pomoc przy załatwianiu ubezpieczenia medycznego i korzystaniu ze służby zdrowia;
- miejsce do pracy dla osób z zagranicy w instytucji;
- kursy języka polskiego;
- angielskojęzyczne oznakowanie uczelni;
- strony internetowe instytucji w j. angielskim;
- pomoc w uzyskaniu dostępu do systemów instytucji (Internetu, poczty elektronicznej, biblioteki);
- potrzeby finansowe (zgłaszane zwłaszcza przez uchodźców z Ukrainy).

DZIAŁANIA ROZWOJOWE DLA OSÓB Z ZAGRANICY

Na podstawie informacji zebranych w wywiadach można wyróżnić trzy podejścia do oferowania działań rozwojowych skierowanych do osób z zagranicy. Po pierwsze, w części jednostek stworzono specjalną ofertę działań rozwojowych dla tych osób. Po drugie, część respondentów podkreśla, że osoby z zagranicy mają dostęp do tej samej oferty działań rozwojowych co osoby z Polski. Wreszcie, najmniejsza grupa respondentów stwierdziła, że reprezentowana przez nich instytucja nie ma oferty działań rozwojowych dla osób z zagranicy. Należy zauważyć, że drugie podejście, opierające się na standaryzacji językowej, zakłada, iż wszystkie działania rozwojowe dostępne są w języku angielskim lub wszystkie osoby z zagranicy znają język polski w stopniu wystarczającym, by korzystać z działań rozwojowych dostępnych po polsku. W tym kontekście dość liczna grupa respondentów

wskazywała, że przynajmniej część oferty działań rozwojowych w instytucji jest dostępna w różnych wersjach językowych (po polsku i angielsku).

Zakres merytoryczny działań rozwojowych skierowanych do osób z zagranicy dotyczy przede wszystkim różnych form nauczania języka polskiego: od krótkich jednodniowych szkoleń, pozwalających poznać jedynie podstawowe zwroty, do długich systematycznych kursów. Niektórzy respondenci wspominali także o szkoleniach pozwalających obcokrajowcom lepiej funkcjonować w polskiej kulturze. Pozostałe zakresy działań rozwojowych, które dana jednostka oferuje osobom z zagranicy, nie są specyficzne dla tej grupy docelowej. Respondenci wymieniali w szczególności:

- szkolenia w zakresie publikowania;
- szkolenia w zakresie przygotowywania wniosków grantowych;
- szkoleniach z rozwiązywania konfliktów;
- szkoleniach z radzenia sobie ze stresem;
- zajęcia z zakresu dobrostanu psychofizycznego (wellbeing);
- szkolenia z zakresu komunikacji międzykulturowej;
- szkolenia na temat budowania zespołu badawczego;
- szkolenia z zakresu kompetencji miękkich (niesprecyzowanych).

Należy podkreślić, że liczna grupa respondentów stwierdziła, że zakres działań rozwojowych oferowanych osobom z zagranicy w ich instytucji jest taki sam jak oferta dla osób z Polski. Zatem, przedstawiona

wyżej (krótka) lista powinna być traktowana jedynie jako pewien fragmentaryczny obraz sytuacji, niewyczerpujący oferty działań rozwojowych dla osób z zagranicy w badanych instytucjach.

Ponadto, warto zaznaczyć, że zakres oferty działań rozwojowych w dużej mierze jest dostosowywany do grupy docelowej. W przypadku studentów dość powszechnie stosowana jest oferta nauki języka polskiego. Natomiast, z oczywistych względów, szkolenia specjalistyczne, w tym związane z realizacją projektów badawczych (np. budowanie zespołu) skierowane są głównie do badaczy lub doktorantów.

DZIAŁANIA INTEGRACYJNE DLA OSÓB Z ZAGRANICY

W zdecydowanej większości instytucji objętych badaniem jakościowym prowadzone są działania służące integracji osób z zagranicy. Z reguły oferta jest bardzo rozbudowana, obejmuje wiele aktywności (w jednej instytucji zazwyczaj prowadzone są różne działania integracyjne). Jedynie nieliczni respondenci stwierdzili, że obecnie nie ma takiej oferty – w tych przypadkach deklarowano jednak, że rozwój działań integracyjnych jest planowany.

W wywiadach omawiane były następujące działania integracyjne dla osób z zagranicy:

- spotkania świąteczne;
- wycieczki krajoznawcze (np. w regionie);
- wspólne zwiedzanie (z przewodnikiem) miasta, w którym zlokalizowana jest instytucja;
- oprowadzanie po kampusie;

- spotkania formalne (np. coroczne spotkanie z rektorem);
- spotkania nieformalne poza instytucją (np. wspólne wyjście na obiad, karaoke, ognisko, itd.);
- spotkania w siedzibie Welcome Point („World Cafe”, „Juicy Thursday”);
- imprezy kulturalne i artystyczne;
- warsztaty kulinarne;
- zajęcia i imprezy sportowe (np. wspólne wyjście na kręgle, łyżwy, narty, bieganie);
- program Buddy (przydzielanie osobom przyjeżdżającym z zagranicy indywidualnych opiekunów – to działanie dotyczy zwłaszcza studentów);
- spotkania, imprezy, warsztaty dla dzieci osób z zagranicy;
- dni narodowe, dni różnorodności kulturowej, tydzień międzynarodowy;
- wydarzenia zapoznawcze na początku semestru lub roku akademickiego („Orientation Week”, „Orientation Day”);
- konkursy dla osób z zagranicy;
- wystawy prac osób z zagranicy (w przypadku uczelni artystycznej).

Działania integracyjne mają dwa wymiary: integrację w ramach grupy osób z zagranicy, oraz integrację osób z zagranicy z osobami z Polski. Ponieważ w badanych jednostkach zazwyczaj realizowanych jest wiele działań integracyjnych, to można oczekiwać, że oba wymiary są odpowiednio uwzględniane. Niektóre instytucje przykładają dużą wagę do planowania działań integracyjnych w taki sposób, aby oddziaływały w obu omawianych wymiarach.

GROMADZENIE INFORMACJI O OSOBACH Z ZAGRANICY

W badanych instytucjach (w ramach części jakościowej badania) informacje o osobach z zagranicy zbierane są zazwyczaj w ogólnych systemach przeznaczonych dla wszystkich studentów i pracowników (bez rozróżnienia na kraj pochodzenia). W przypadku studentów są to systemy rekrutacyjne oraz do obsługi toku studiów (USOS i podobne), a w przypadku pracowników systemy kadrowe (zarówno w wersjach elektronicznych, jak i papierowych). Zakres zbieranych danych jest z jednej strony określany przez wymogi raportowania na poziomie krajowym (do systemu POL-on), a z drugiej ograniczany przez regulacje RODO. Dane o osobach z zagranicy zbierane są przed wszystkim w przypadkach i w zakresie wymaganym przez zewnętrzne regulacje. Jedynie niektóre instytucje – zgodnie z informacjami przekazanymi przez respondentów – prowadzą specjalne bazy danych (wykazy) osób z zagranicy, w których starają się ujmować także krótkie wizyty gości z zagranicy. Krótkie wizyty, zwłaszcza niepociągające za sobą przepływów finansowych, w najmniejszym stopniu są identyfikowane przez procedury i systemy raportowania stosowane w badanych instytucjach.

Potrzeby osób z zagranicy określane są przede wszystkim w sposób nieformalny, w ramach codziennych roboczych kontaktów. W kilku przypadkach respondenci wspominali o prowadzonych cyklicznie

ankietyzacjach zagranicznych studentów i/lub pracowników w celu zebrania informacji o ich doświadczeniach, potrzebach i oczekiwaniach.

NARZĘDZIA KOMUNIKACJI Z OSOBAMI Z ZAGRANICY

Komunikacja z osobami z zagranicy w większości badanych jednostek odbywa się wielokanałowo. Zdecydowanie najpowszechniejszą formą komunikacji jest poczta elektroniczna. Oczywiście wszystkie instytucje mają strony internetowe. Respondenci bardzo często wymieniają także media społecznościowe i komunikatory internetowe (najczęściej Facebook, Instagram, WhatsApp, w pojedynczych przypadkach LinkedIn). Ponadto dość powszechnie wykorzystywane jest oprogramowanie do wirtualnych spotkań i współpracy online (Teams, Zoom, Google Meet). Komunikacja za pośrednictwem mediów społecznościowych jest wspominana przez respondentów równie często jak tradycyjny telefon. Inne narzędzia to: newslettery elektroniczne, gazetka uczelniana, systemy rekrutacyjne, USOS (oraz inne podobne rozwiązania). Warte odnotowania jest to, że niektóre instytucje mają własne aplikacje mobilne oraz chatboty. Wymieniane narzędzia zazwyczaj dostępne są w dwóch językach: polskim i angielskim. Niektórzy respondenci deklarują, że czasami wykorzystywane są inne języki, w tym zwłaszcza: ukraiński, rosyjski, hiszpański, włoski, niemiecki, francuski.

Mimo szerokiego zakresu stosowania nowoczesnych narzędzi komunikacyjnych, w tym dostosowanych do oczekiwań młodych odbiorców, większość respondentów podkreśla istotność komunikacji bezpośredniej, przede wszystkim w formie indywidualnych rozmów, ale także w formach zbiorowych, zwłaszcza w ramach organizowanych wydarzeń.

ROZWÓJ KOMPETENCJI KADRY OBSŁUGUJĄCEJ OSOBY Z ZAGRANICY

Badane instytucje oferują wiele działań nakierowanych na rozwój kompetencji pracowników obsługujących osoby z zagranicy. Zdecydowanie najczęściej wymieniane były szkolenia językowe (przede wszystkim z języka angielskiego). Bardzo często respondenci wspominali także o szkoleniach dla administracji w ramach programu Erasmus pozwalających na bezpośrednie zapoznanie się z rozwiązaniami funkcjonującymi w uczelniach zagranicznych oraz nawiązanie osobistych kontaktów i wymianę doświadczeń z osobami z innych krajów („International Staff Week”, itp.). Dość powszechne są także szkolenia w zakresie komunikacji międzykulturowej oraz legalizacji pobytu obcokrajowców. Ponadto respondenci wymieniali także szkolenia w zakresie:

- mentoringu;
- komunikacji interpersonalnej;
- szkolenia z kompetencji szkoleniowych („Train the Trainer”);
- inkluzywności i polityk równościowych;
- prezentacji;

- radzenia sobie ze stresem;
- korzystanie z narzędzi komunikacji wirtualnej (Teams, Zoom, Google Meet, etc.);
- obsługa oprogramowania Excel.

Jakość szkoleń, zwłaszcza finansowanych z projektów zewnętrznych, jest zazwyczaj oceniana standardowymi ankietami ewaluacyjnymi lub w ramach nieformalnego zbierania opinii wśród uczestników. W wypowiedziach respondentów dominują pozytywne oceny przydatności i jakości szkoleń oferowanych przez ich instytucję. Jednak, niektórzy respondenci narzekają na wysoki koszt usług szkoleniowych oraz trudności ze znalezieniem firm i trenerów oferujących usługi szkoleniowe na wysokim poziomie.

Jednocześnie prawie wszyscy respondenci podkreślali, że konieczne są dalsze działania w zakresie rozwoju kompetencji pracowników obsługujących osoby z zagranicy w ich instytucji. Wynika to zarówno z nadal niezaspokojonych potrzeb szkoleniowych obecnych pracowników (np. doskonalenie umiejętności językowych, rozszerzanie i pogłębianie wiedzy), jak i z konieczności szkolenia nowozatrudnionych osób. Respondenci widzą największe potrzeby rozwoju kompetencji w zakresie:

- języków obcych, przede wszystkim angielskiego, ale też innych języków (np. hiszpańskiego);
- komunikacji międzykulturowej;
- legalizacji pobytu osób z zagranicy;
- kompetencji miękkich (w tym komunikacji z „trudnym klientem”);
- przygotowywania wniosków grantowych;

- dobrych praktyk zatrudniania osób spoza Unii Europejskiej;
- bezpieczeństwa w sieci;
- korzystania z programów komputerowych (np. oprogramowanie Excel).

Zestawienie prowadzonych działań z potrzebami szkoleniowymi pokazuje, że obszary, w których realizowanych jest już wiele aktywności, są zarazem obszarami, gdzie potrzeby są nadal niezaspokojone. Dotyczy to zwłaszcza kompetencji językowych, komunikacji międzykulturowej oraz procedur legalizacji pobytu obcokrajowców.

WSPÓŁPRACA W ZAKRESIE OBSŁUGI OSÓB Z ZAGRANICY

Badane instytucje współpracują z wieloma zewnętrznymi podmiotami w zakresie obsługi osób z zagranicy. Na podstawie informacji uzyskanych podczas wywiadów można wskazać osiem zakresów współpracy oraz typów podmiotów, z którymi w danym zakresie jest realizowana współpraca.

Prawie wszystkie badane instytucje deklarują współpracę z urzędami w zakresie legalizacji pobytu osób z zagranicy. Wymieniane są w szczególności Urzędy Wojewódzkie oraz Urząd do Spraw Cudzoziemców. Jednocześnie, trzeba przypomnieć, że trwające bardzo długo procedury legalizacji pobytu są istotnym problemem związanym z organizacją przyjmowania obcokrajowców często podkreślanym przez respondentów tego badania. Warto dodać, że niektóre badane instytucje podejmują współpracę z

firmami specjalizującymi się w obsłudze legalizacji pobytu cudzoziemców w Polsce. Jednak doświadczenia z taką współpracą nie zawsze są pozytywne. W przypadku jednej z instytucji współpraca z pośrednikiem została zakończona, ponieważ zdaniem respondentów nie miała żadnego przełożenia na sprawniejsze procedowanie legalizacji pobytu obcokrajowców.

W kontekście załatwiania spraw formalnych związanych z przyjmowaniem osób z zagranicy respondenci często wymieniają także inne urzędy, w tym Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), Narodowy Fundusz Zdrowia (NFZ), urzędy miejskie (szczególnie w kwestiach meldunkowych), Straż Graniczną, ambasadę (przedstawicielstwa innych krajów w Polsce, a także polskie placówki zagranicą), oraz Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Współpraca z NAWA wspomiana przez respondentów dotyczy przede wszystkim realizacji projektów finansowanych przez tę agencję, zwłaszcza w ramach programu „Welcome to Poland” – głównego źródła finansowania jednostek typu Welcome Point w badanych instytucjach.

Współpraca instytucjonalna w zakresie obsługi osób z zagranicy często polega na wymianie dobrych praktyk z innymi szkołami wyższymi i instytucjami badawczymi. Taka wymiana odbywa się zwłaszcza między podmiotami z Polski, ale niektórzy respondenci wspominają także korzystanie z doświadczeń zagranicznych (np. wizyty studyjne w zagranicznych uniwersytetach prowadzących jednostki typu Welcome Point, udział w szkoleniach

organizowanych przez uczelnie zagraniczne w ramach programu Erasmus). Wymiana doświadczeń i dobrych praktyk zwykle odbywa się w ramach różnego rodzaju zrzeseń. Często wymieniane w tym kontekście jest IROs Forum. Ponadto respondenci mówili także o sieciach współpracy między uczelniami z danego miasta czy regionu (np. Study in Pomorskie) lub zrzeseń uczelni (np. Konferencja Rektorów Akademickich Uczelni Medycznych).

W kilku przypadkach respondenci wspominali o współpracy z firmami specjalizującymi się w rekrutowaniu kandydatów na studia za granicą. Szczególnie dobrze taką współpracę oceniali respondenci z uczelni o profilu medycznym.

Współpraca z podmiotami zewnętrznymi dotyczy także promocji. W tym zakresie współpraca odbywa się z agencjami reklamowymi oraz mediami, w tym specjalistycznymi (np. Perspektywy, Studyportal, czasopisma medyczne). Niektórzy respondenci wspominali także o współpracy promocyjnej z urzędem miasta, urzędem marszałkowskim lub innymi uczelniami w mieście lub regionie (np. w ramach Europejskiego Miasta Nauki w Katowicach).

Współpraca z podmiotami zewnętrznymi obejmuje także podmioty prowadzące działalność szkoleniową np. w zakresie komunikacji międzykulturowej. W tym przypadku respondenci wymieniają zarówno podmioty komercyjne, jak i organizacje pozarządowe i inne uczelnie.

Specyficzną sytuację opisała jedna z badanych instytucji. Ta dość duża uczelnia publiczna ze znaczącą liczbą studentów z zagranicy nie posiada własnego

akademika. Respondenci z tej instytucji podkreślali duże znaczenie współpracy z przedsiębiorstwami prowadzącymi prywatne akademiki oraz pośrednikami rynku nieruchomości, jednocześnie podkreślając, że brak własnej infrastruktury noclegowej utrudnia przyjmowanie osób z zagranicy.

DZIAŁANIA W ZAKRESIE PROMOCJI ZAGRANICZNEJ

Wszystkie instytucje, z którymi przeprowadzono wywiady, są aktywne w zakresie promocji zagranicznej. Działalność promocyjna jest zazwyczaj rozbudowana, obejmuje różne formy promocji. Promowana jest przede wszystkim oferta dydaktyczna (w tym studiów trzeciego stopnia w przypadku instytucji badawczych). W większych podmiotach funkcjonują specjalne działy lub stanowiska do spraw promocji i marketingu (często współpracujące z innymi działami merytorycznymi, np. odpowiedzialnymi za rekrutację czy współpracę międzynarodową). W dużych uczelniach promocja zagraniczna jest czasami bardzo profesjonalizowana, z osobnymi planami promocji oraz koordynatorami przypisanymi do wyróżnionych obszarów geograficznych (np. Wietnam, Azja Południowa i Centralna, Ameryka Łacińska, Bałkany Zachodnie). Z drugiej strony, w niektórych mniejszych uczelniach świadomie ogranicza się promocję do wybranych obszarów (np. krajów Skandynawskich czy Irlandii w przypadku studiów medycznych). Niektóre uczelnie współpracują z zagranicznymi profesjonalnymi rekruterami. Jednocześnie

liczne głosy wskazują na zbyt małą intensywność promocji zagranicznej, przede wszystkim z powodu ograniczeń budżetowych.

Najczęstsze formy promocji wymieniane przez respondentów to prowadzenie dwujęzycznej strony internetowej (w języku polskim i angielskim) oraz dwujęzyczne media społecznościowe (przede wszystkim Facebook, Instagram, Twitter, TikTok, You Tube). Ponadto respondenci wymieniali:

- udział w zagranicznych targach edukacyjnych;
- udział w innych wydarzeniach międzynarodowych (np. jedna z instytucji przygotowuje się do udziału w Expo w Osace w 2025 r.);
- płatne reklamy w mediach społecznościowych;
- płatne reklamy w Internecie (np. Google Ads, Studyportal);
- dni otwarte online i wirtualne spotkania informacyjne w języku angielskim;
- materiały promocyjne (ulotki, gadżety), w tym z oryginalną oprawą graficzną wykorzystującą procesjonalne zdjęcia studentów danej instytucji wykonane na kampusie (zamiast ogólnych zdjęć „stokowych”);
- promocja poprzez profesjonalne firmy rekrutacyjne (portale, materiały, bezpośredni kontakt z potencjalnymi kandydatami);
- reklamy w mediach tradycyjnych (w tym artykuły sponsorowane w mediach zagranicznych).

Należy podkreślić, że przedstawiona wyżej lista nie jest pełnym katalogiem działań w zakresie promocji zagranicznej prowadzonych przez polskie uczelnie

i instytucje badawcze; jest to jedynie zestawienie typów działań wymienianych przez jednostki odpytywane w ramach jakościowej (i niereprezentatywnej) części badania.

BARIERY UTRUDNIAJĄCE PRZYJMOWANIE OSÓB Z ZAGRANICY

Pytanie dotyczące barier (problemów, wyzwań) utrudniających przyjmowanie osób z zagranicy w ankietowanych jednostkach miało charakter otwarty. Respondenci proszeni byli o wskazanie trzech najważniejszych barier. Najczęściej wskazywane były: ograniczone środki finansowe, procedury wizowe i procedury legalizacji pobytu oraz znajomość języka angielskiego. Każda z tych barier wskazywana była przez mniej więcej co trzeciego respondenta. Mniej więcej co czwarty respondent wskazał jako barierę umiędzynarodowienia ograniczoną ofertę dydaktyczną w języku angielskim. Ponadto około jedna piąta respondentów wskazała jako barierę niewystarczające zasoby kadrowe oraz bazę noclegową.

W przypadku bariery finansowej respondenci zazwyczaj wskazywali ogólny brak środków. Jednocześnie niektórzy respondenci wymieniali bardziej szczegółowe aspekty, przede wszystkim brak możliwości zapewnienia konkurencyjnych wynagrodzeń, zwłaszcza w kontekście międzynarodowym, a także brak dostępnych środków na finansowanie promocji międzynarodowej.

W odniesieniu do procedur wizowych i procedur legalizacji pobytu respondenci podkreślają przede wszystkim bardzo długie rozpatrywanie spraw wizowych i legalizacyjnych, a także uciążliwość procedur i brak rozwiązań technicznych umożliwiających sprawne przekazywanie dokumentacji (np. konieczność przesyłania oryginalnych dokumentów drogą

pocztową, nieuznawanie dokumentów elektronicznych nawet gdy są podpisane kwalifikowanym podpisem elektronicznym).

Bariera językowa dotyczy przede wszystkim niewystarczającego poziomu znajomości języka angielskiego wśród pracowników administracji (co jest zgodne z odpowiedziami na zamknięte pytanie dotyczące oceny potencjału do przyjmowania osób z zagranicy). Niektórzy respondenci wskazywali także niewystarczający poziom znajomości języka angielskiego wśród potencjalnych studentów z zagranicy.

Bariera ograniczonej oferty dydaktycznej w języku angielskim dotyczy przede wszystkim studiów pierwszego stopnia. Warto podkreślić, że niektórzy respondenci wskazywali, że jedną z przyczyn ograniczonej oferty dydaktycznej w języku angielskim jest brak kadry chętnej do rozwoju takiej oferty i prowadzenia zajęć w języku angielskim (co z kolei może być efektem niewystarczających kompetencji językowych, dużej czasochłonności związanej z przygotowaniem materiałów dydaktycznych oraz braku zachęt finansowych).

Bariera kadrowa dotyczy przede wszystkim liczby dostępnych etatów dla osób zajmujących się obsługą osób z zagranicy. Niektórzy respondenci wskazywali także na trudności z pozyskaniem pracowników mających specyficzne umiejętności, w tym znajomość języków, procedur wizowych i procedur legalizacji pobytu, oraz wysokie kompetencje w komunikacji międzykulturowej.

Bariera w zakresie infrastruktury noclegowej dotyczy przede wszystkim podstawowego braku odpowiedniej liczby miejsc możliwych do zaoferowania osobom z zagranicy w miejscach zbiorowego zakwaterowania (akademikach, domach pracownika naukowego, itp.). Ponadto niektórzy respondenci wskazywali jako barierę niski standard infrastruktury noclegowej.

Poza tymi sześcioma głównymi barierami respondenci sporadycznie wymieniali także:

- niewystarczającą rozpoznawalność międzynarodową instytucji oraz niewystarczającą promocję międzynarodową;
- małą atrakcyjność ośrodka dla osób z zagranicy (małe miasto, duża odległość od lotniska międzynarodowego);
- brak strategii umiędzynarodowienia;
- brak jednostki typu Welcome Center;
- brak informacji i dokumentacji w języku angielskim;
- braki infrastrukturalne: brak przestrzeni biurowej dla gości z zagranicy.
- trudności w weryfikacji dokumentów z innych krajów;
- różnice kulturowe – problemy w komunikacji międzykulturowej, w tym przekładające się na trudności w integracji osób z zagranicy w instytucji i lokalnym środowisku.

POTRZEBY W ZAKRESIE ROZWOJU POTENCJAŁU DO PRZYJMOWANIA OSÓB Z ZAGRANICY

Podobnie jak w przypadku barier, pytanie o potrzeby w zakresie rozwoju potencjału do przyjmowania osób z zagranicy miało charakter otwarty. Respondenci proszeni byli o wskazanie trzech najważniejszych potrzeb. Zdecydowanie najczęściej wskazywaną potrzebą było zwiększenie dostępnych funduszy (wskazało ją 41% respondentów). Najczęściej respondenci wskazywali ogólnie potrzebę zwiększenia finansowania działalności instytucji, w tym w zakresie umiędzynarodowienia. Niektórzy respondenci uszczegóławiali odpowiedź wskazując, że fundusze są konieczne m.in. do finansowania szkoleń, etatów, czy rozwoju infrastruktury.

Drugą pod względem częstości występowania potrzebą jest rozwój kompetencji językowych pracowników instytucji (36% wskazań). Dominuje potrzeba rozwoju kompetencji w zakresie języka angielskiego, zwłaszcza w grupie pracowników administracyjnych, niemniej niektórzy respondenci wspominają także o pracownikach badawczo-dydaktycznych, przede wszystkim w kontekście prowadzenia zajęć po angielsku.

Trzecią najczęściej zgłaszaną potrzebą jest rozwój oferty dydaktycznej w języku angielskim (25% wskazań). Respondenci wskazywali przede wszystkim na potrzebę tworzenia programów studiów w całości prowadzonych w języku angielskim. Część respondentów łączyła tę potrzebę z potrzebą rozwoju kom-

petencji językowych obecnej kadry lub rekrutacji dydaktyków posługujących się biegle językiem angielskim (w tym osób z zagranicy).

Prawie co czwarty respondent (24%) wskazał na potrzebę rozwoju międzynarodowej promocji instytucji i jej oferty. Potrzeba zazwyczaj formułowana była ogólnie, jedynie niekiedy wskazywano metody lub kanały promocji.

Co piąty respondent podkreślał potrzebę rozwoju kwalifikacji (innych niż znajomość języka angielskiego) pracowników instytucji. Respondenci wskazywali bardzo różne zakresy kompetencyjne, w tym przede wszystkim dotyczące kwestii formalno-prawnych związanych z umiędzynarodowieniem działalności i przyjmowania osób z zagranicy, komunikacji międzykulturowej, organizacji projektów międzynarodowych oraz dydaktyki.

Dwie kolejne potrzeby zgłaszane były przez podobny odsetek respondentów – po 17%. Pierwsza z nich to potrzeba utworzenia Welcome Center. Druga to rozwój kadr instytucji (zwiększenie liczby etatów) w zakresie obsługi osób z zagranicy lub ogólnie umiędzynarodowienia.

13% respondentów zgłosiło potrzebę w zakresie usprawnienia procedur wizowych oraz procedur legalizacji pobytu. Należy zwrócić uwagę, że ta potrzeba nie dotyczy potencjału ankietowanych instytucji (czego dotyczyło pytanie), ale jest raczej postulatem kierowanym w stosunku do podmiotów zewnętrznych.

Co dziesiąty respondent wskazał rozwój bazy noclegowej instytucji jako istotną potrzebę w zakresie podniesienia potencjału do przyjmowania osób z zagranicy. Potrzeba ta ma zarówno wymiar ilościowy (zwiększenie liczby dostępnych miejsc w akademikach oraz innych obiektach zbiorowego zakwaterowania), jak i wymiar jakościowy (podniesienie standardu).

Prawie co dziesiąty respondent wskazał potrzebę poprawy dostępności materiałów i dokumentacji w języku angielskim. W szczególności dotyczy to udostępniania informacji i wewnętrznej dokumentacji instytucji (formularze, strony internetowe, itp.). Niektórzy respondenci wskazywali na bardzo specyficzne potrzeby w tym zakresie jak np. anglojęzyczne oznakowanie budynków.

7% respondentów wskazało na potrzebę w zakresie rozwoju infrastruktury, zwłaszcza ilości i jakości dostępnych przestrzeni. W tym kontekście respondenci wymieniają zarówno infrastrukturę do działalności badawczo-dydaktycznej, jak i obsługowej (np. dla Welcome Center).

5% respondentów zgłosiło specyficzną potrzebę wymiany dobrych praktyk w zakresie przyjmowania osób z zagranicy czy szerzej umiędzynarodowienia.

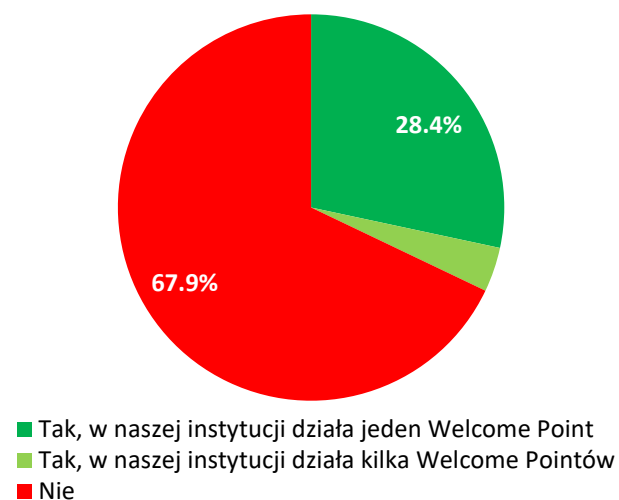
Ponadto, 5% respondentów wskazało na potrzebę sformułowania strategii instytucji w zakresie umiędzynarodowienia.

JEDNOSTKI WELCOME POINT – CHARAKTERYSTYKA I ZAKRES DZIAŁANIA

Co trzecia ankietowana jednostka zadeklarowała, że w jej strukturach działa Welcome Point (lub podobna jednostka funkcjonująca pod inną nazwą). Co ciekawe w niektórych jednostkach działa więcej niż jeden Welcome Point, ale jest to bardzo rzadka sytuacja, dotyczy tylko 3,7% respondentów (por. rys. 17).

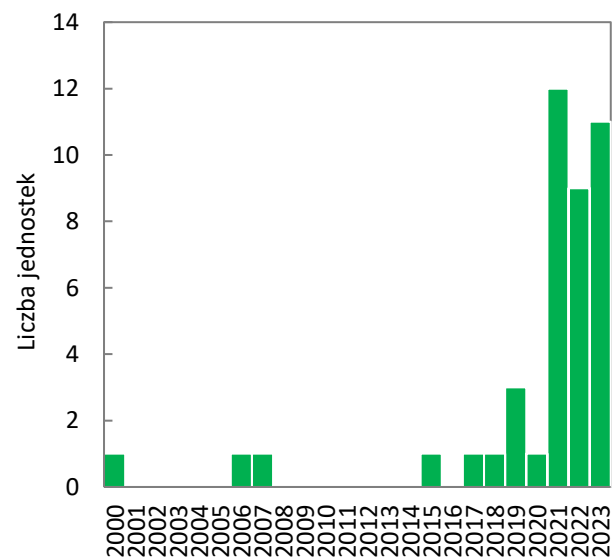
W tej części raportu nie przedstawiono wyników w podziale na typ instytucji ponieważ liczba odpowiedzi z instytucji prowadzących jednostkę typu Welcome Point innych niż uczelnie publiczne jest zbyt mała (2 przypadki z instytutów PAN, 5 z uczelni niepublicznych, brak z instytutów badawczych).

Rys. 17. Czy w Państwa instytucji działa „Welcome Point” dla osób z zagranicy („Welcome Point” „Welcome Center” lub podobna jednostka funkcjonująca pod inną nazwą)?



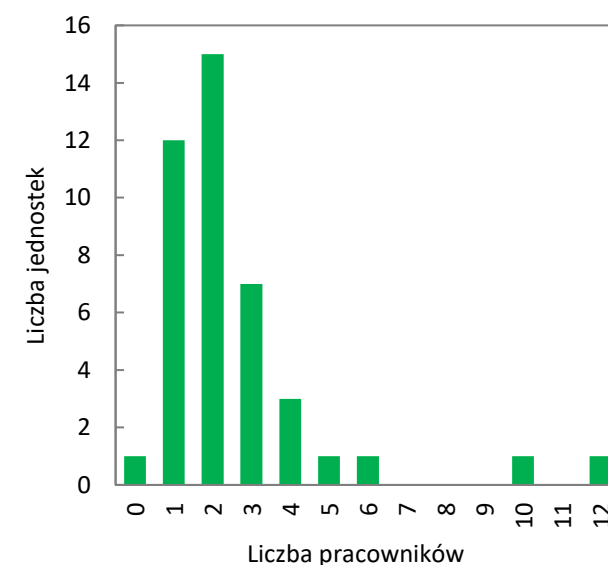
Jednostki Welcome Point są nowym elementem polskiego systemu nauki i szkolnictwa wyższego. Trzy czwarte jednostek Welcome Point w ankietowanych jednostkach powstało w okresie 2021-2023 (por. rys. 18), a jedynie bardzo nieliczne przed 2010 (należy jednak podkreślić, że w przypadku tych najstarszych roczników respondenci wskazywali jednostki o charakterze bardziej ogólnym, takie jak np. biura współpracy międzynarodowej). Tworzenie Welcome Point w latach 2021-2023 można w dużej mierze interpretować jako rezultat realizacji programu NAWA „Welcome to Poland” finansującego m.in. rozwijanie takich inicjatyw.

Rys. 18. Jednostki Welcome Point w badanych instytucjach według roku rozpoczęcia działalności



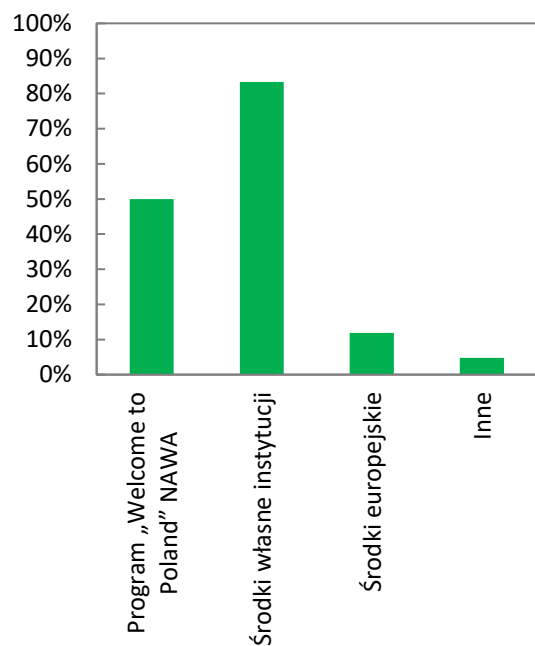
Liczba osób pracujących w badanych jednostkach Welcome Point to zazwyczaj 1-3 osoby (por. rys. 19). Mediana liczby pracowników wynosi dwa, natomiast średnia 2,6 (dane uwzględniają wszystkie formy zatrudnienia oraz zliczają osoby niezależnie od wymiaru czasu pracy). W przypadku jednego ankietowanego podmiotu Welcome Point nie miał w momencie realizacji badania żadnego pracownika. Jedynie w nielicznych przypadkach liczba pracowników jest równa lub większa pięć – dotyczy to zwłaszcza jednostek Welcome Point z szerokim zakresem zadań działających w dużych podmiotach.

Rys. 19. Jednostki Welcome Point według liczby pracowników



Działalność jednostek Welcome Point jest finansowana przede wszystkim z dwóch źródeł: ze środków własnych instytucji oraz z projektów realizowanych w ramach programu NAWA „Welcome to Poland” (por. rys. 20). Finansowanie ze środków własnych zadeklarowało 83% respondentów, a finansowanie z programu „Welcome to Poland” połowa respondentów (procenty nie sumują się do 100 ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedno źródło finansowania). Ponadto, 11,9% jednostek wskazało jako źródło finansowania środki europejskie. Inne

Rys. 20. Źródła finansowania Welcome Point w badanych instytucjach*



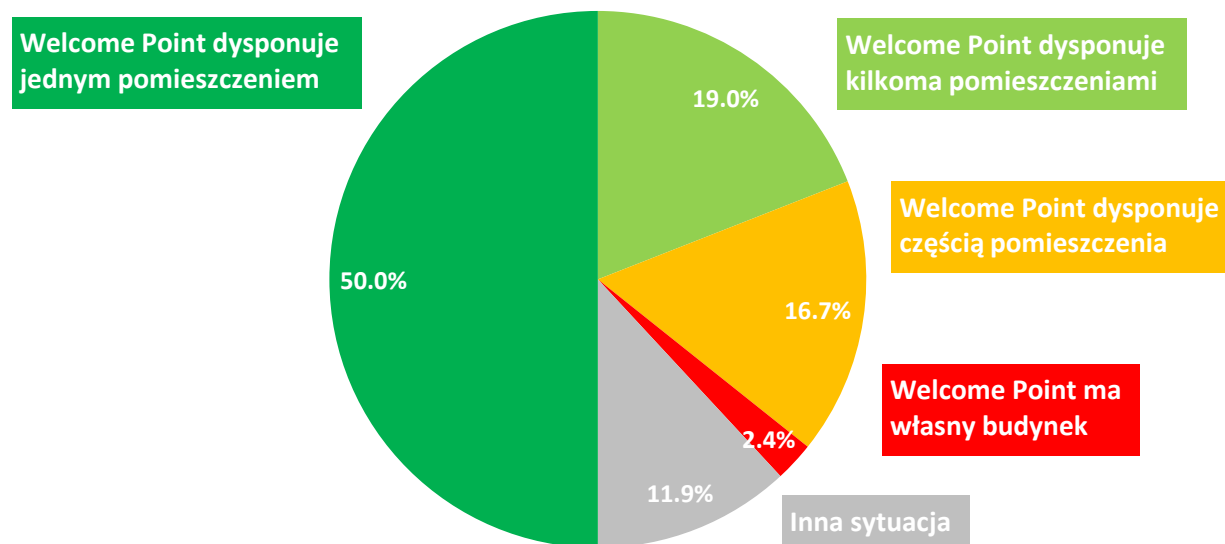
* Na pytanie można było udzielić wiele odpowiedzi (procenty nie sumują się do 100%).

źródła finansowania to przede wszystkim ministerialny program „Inicjatywa doskonałości – uczelnia badawcza”, który dawał instytucjom dużą swobodę wyboru finansowanych działań.

Połowa badanych jednostek Welcome Point dysponuje jednym pomieszczeniem, w którym prowadzi swoją działalność (por. rys. 21). Co piąty Welcome Point ma do dyspozycji więcej niż jedno pomieszczenie. Ponadto w jednym przypadku (co przekłada się na 2,4% badanych podmiotów) wskazano, że Welcome Point dysponuje własnym budynkiem.

16,7% badanych jednostek dysponuje jedynie częścią pomieszczenia. Jednocześnie 11,9% respondentów określiło sytuację lokalową Welcome Point jako niewpisującą się w wymienione wcześniej kategorie. Te specyficzne sytuacje wiążą się np. z funkcjonowaniem w jednostce więcej niż jednego Welcome Point lub sytuacją, w której pracownicy Welcome Point mają zarazem inne obowiązki.

Rys. 21. Przestrzeń w dyspozycji Welcome Point w badanych instytucjach

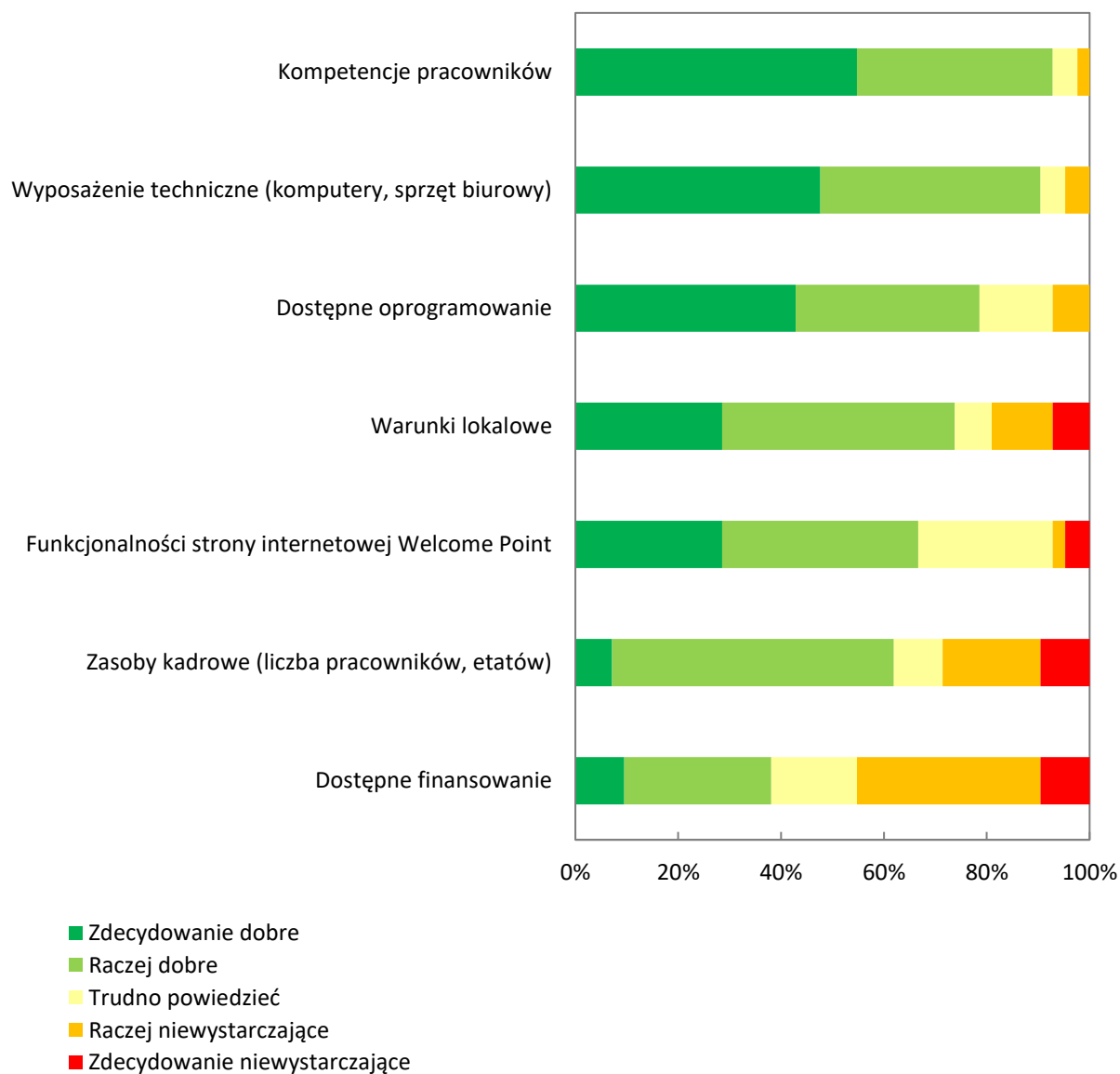


Ocena potencjału i zasobów jednostki Welcome Point w badanych podmiotach jest dość optymistyczna (por. rys. 22). Respondenci najlepiej oceniają kompetencje pracowników Welcome Point (92,9% odpowiedzi pozytywnych liczonych jako suma wskazań „zdecydowanie dobre” lub „raczej dobre”) oraz wyposażenie techniczne (90,5% odpowiedzi pozytywnych). Zdecydowana większość respondentów pozytywnie ocenia także dostępne oprogramowanie (78,6% odpowiedzi pozytywnych) oraz warunki lokalowe (73% odpowiedzi pozytywnych). Należy jednak zauważyć, że aż co piąty respondent (19%) wskazuje, że warunki lokalowe są raczej lub zdecydowanie niewystarczające. Dość dobrze oceniana jest funkcjonalność stron internetowych jednostek Welcome Point (66,7% odpowiedzi pozytywnych). Jednocześnie jest to kategoria, w której liczna grupa respondentów (26,2%) nie była w stanie udzielić jednoznacznej odpowiedzi i wskazała opcję „trudno powiedzieć”.

Zasoby kadrowe jednostek Welcome Point w ujęciu ilościowym (liczba pracowników, dostępnych etatów) są oceniane w przeważającej mierze dobrze (61,9% odpowiedzi pozytywnych). Jednak jest to kategoria z najmniejszym odsetkiem wskazań „zdecydowanie dobre” (7,1%) i najwyższym wskazań „raczej dobre” (54,8%), oraz wysokim odsetkiem respondentów wskazujących, że zasoby kadrowe są raczej lub zdecydowanie niewystarczające (28,6%).

Zdecydowanie najgorzej oceniana jest dostępność finansowania dla Welcome Point – odpowiedzi negatywne (45,2%) są nieco częstsze niż pozytywne (38,1%).

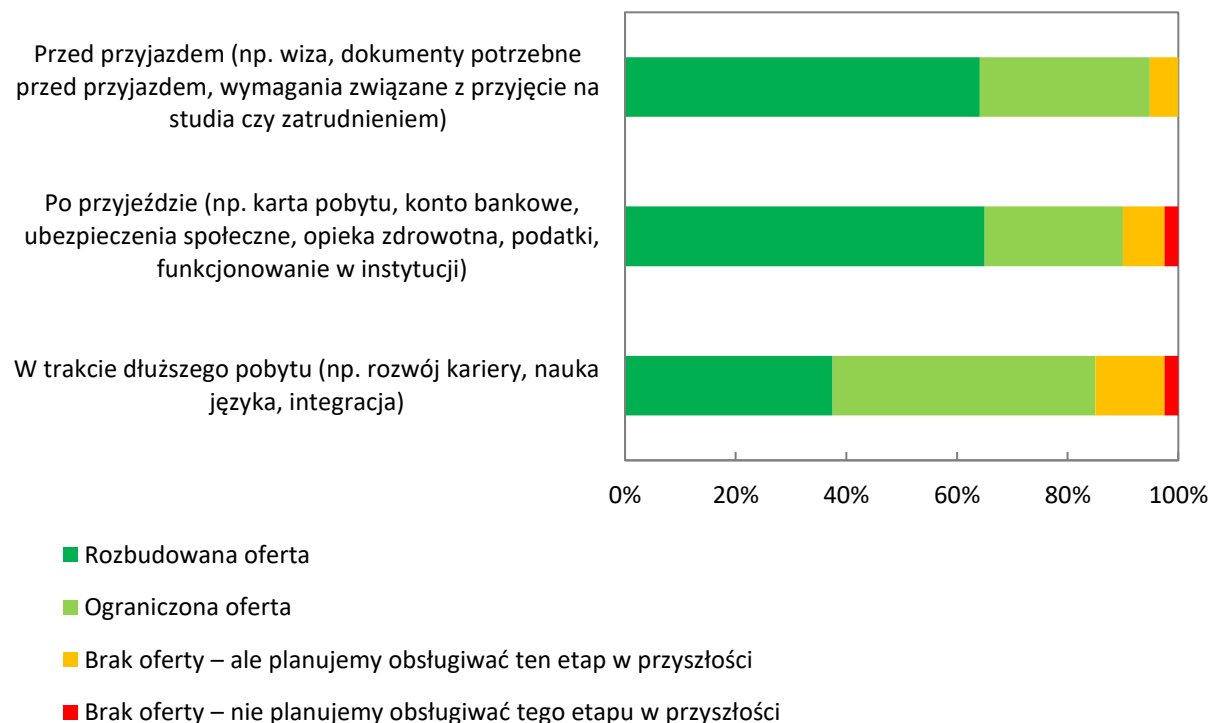
Rys. 22. Odpowiedzi na pytanie: „proszę ocenić potencjał/zasoby Welcome Point w Państwa instytucji w wskazanych niżej aspektach”



Oferta badanych jednostek Welcome Point dla osób z zagranicy obejmuje wszystkie kluczowe etapy mobilności (por. rys. 23). Widoczna jest jednak koncentracja oferty na etapie przed przyjazdem (np. pomoc w procedurach wizowych i innych formalnościach potrzebnych przed przyjazdem) oraz tuż po przyjeździe (np. pomoc w zakładaniu konta bankowego, informowanie o funkcjonowaniu instytucji). Ofertę na etapie przed przyjazdem deklaruje 94% respondentów, w tym 64,1% to deklaracje posiadania rozbudowanej oferty, a na etapie tuż po przyjeździe 90%, w tym 65% dotyczy rozbudowanej oferty (pojęcia rozbudowanej i ograniczonej oferty nie były definiowane w pytaniu – wyniki w tym zakresie należy interpretować jako wyraz subiektywnej oceny zakresu oferty instytucji).

Na tym tle nieco skromniej prezentuje się oferta dla osób z zagranicy na etapie dłuższego pobytu (obejmująca m.in. możliwość nauki języka polskiego, działania integracyjne, wsparcie planowania i rozwoju kariery). Co prawda aż 85% respondentów deklaruje posiadanie oferty w tym zakresie, ale jedynie 37,5% respondentów deklaruje ofertę rozbudowaną, a wyraźnie wyższy odsetek – 47,5% – określa obecną ofertę jako ograniczoną. Jednocześnie 12,5% respondentów deklaruje, że Welcome Point planuje stworzyć ofertę obsługi obcokrajowców na etapie dłuższego pobytu.

Rys. 23. Odpowiedzi na pytanie: „proszę wskazać zakres oferty Welcome Point w Państwa instytucji na różnych etapach przyjmowania gości z zagranicy”



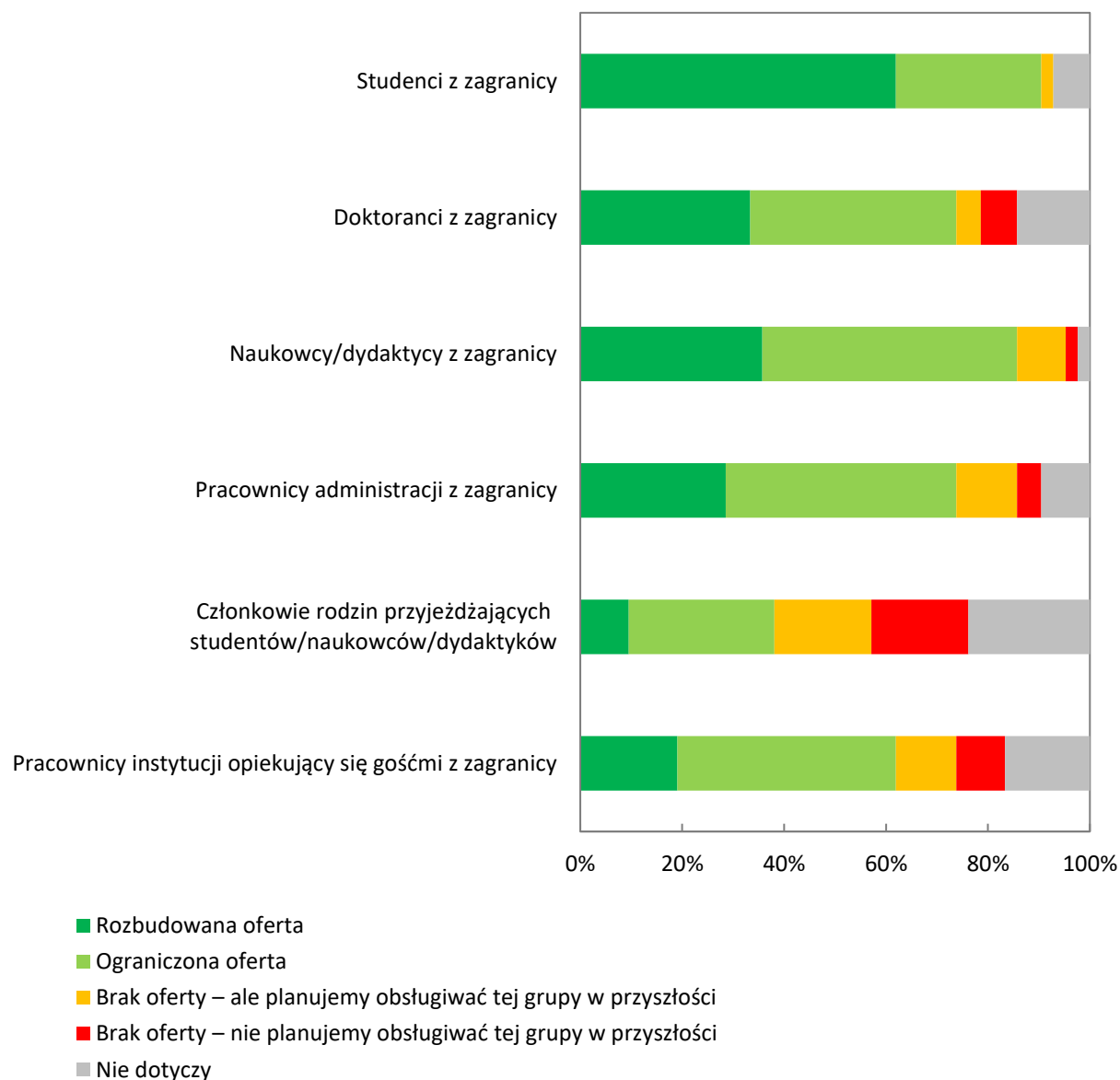
Zakres oferty usług Welcome Point dla osób przyjeżdżających z zagranicy jest dość wyraźnie zróżnicowany ze względu na grupę docelową (por. rys. 24). Największy odsetek jednostek Welcome Point deklaruje posiadanie oferty dla zagranicznych studentów (90,5%) oraz naukowców/dydaktyków z zagranicy (85,7%). Jeżeli jednak weźmiemy pod uwagę jedynie deklaracje posiadania rozbudowanej oferty, to wyraźnie widoczna jest koncentracja na obsłudze studentów. Aż 61,9% respondentów deklaruje rozbudowaną ofertę dla tej grupy. Jest to wyraźnie wyższy odsetek niż w przypadku deklaracji rozbudowanej oferty dla naukowców i dydaktyków (35,7%).

Dość powszechna jest także oferta jednostek Welcome Point dla doktorantów oraz pracowników administracji z zagranicy. Ofertę dla obu tych grup ma trzy czwarte badanych jednostek Welcome Point (po 73,8%), przy czym nieco częściej deklarowana jest rozbudowana oferta dla doktorantów niż dla pracowników administracji (33,3% wobec 28,6%).

61,9% respondentów deklaruje, że Welcome Point oferuje wsparcie dla pracowników opiekujących się gośćmi z zagranicy.

Zdecydowanie najmniejszy odsetek jednostek Welcome Point ma ofertę dla członków rodzin osób przyjeżdżających z zagranicy (38,1%). Należy podkreślić, że w odniesieniu do tej grupy odsetek deklaracji posiadania rozbudowanej oferty jest wyjątkowo niski (9,5%). Ponadto, w tym przypadku najwyższy jest odsetek respondentów wskazujących, że nie tylko obecnie nie ma oferty dla tej grupy, ale nie ma też planów stworzenia takiej oferty (19%).

Rys. 24. Odpowiedzi na pytanie: „proszę wskazać zakres oferty Welcome Point w Państwa instytucji dla poszczególnych grup docelowych”



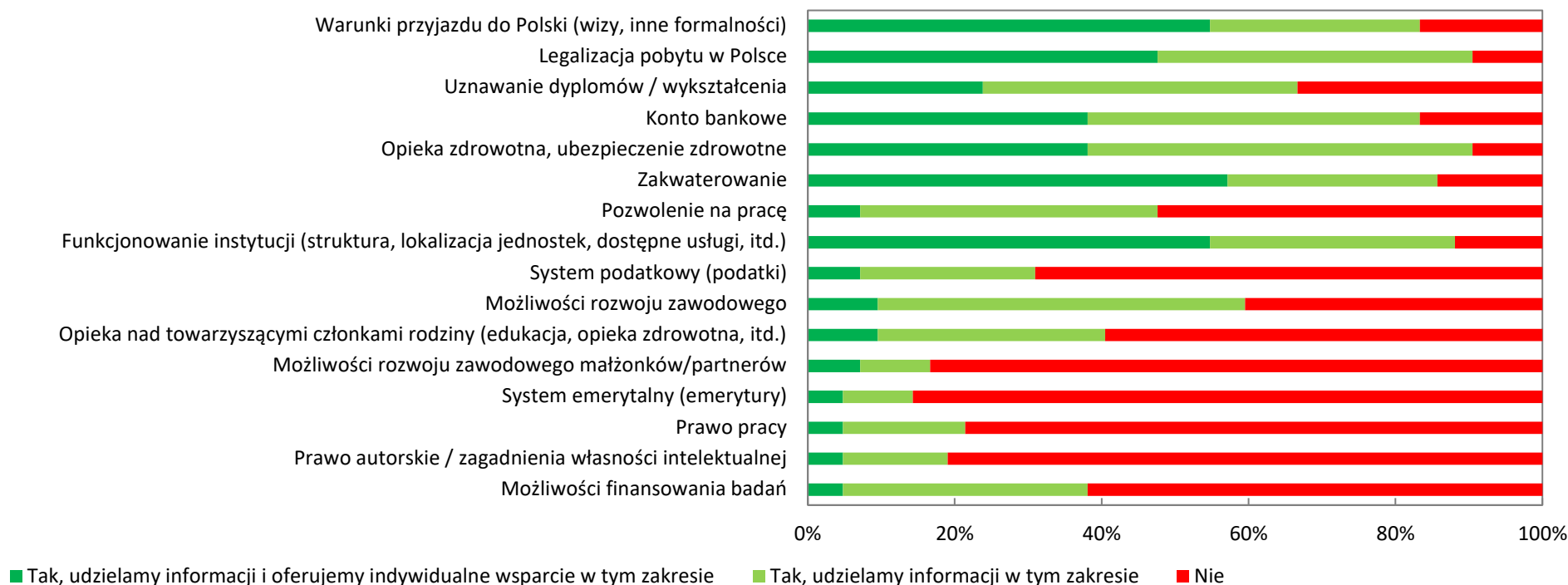
Oferta badanych jednostek Welcome Point dla studentów z zagranicy obejmuje najczęściej zagadnienia związane z legalizacją pobytu w Polsce, a także związane z opieką zdrowotną oraz ubezpieczeniem zdrowotnym – 90,5% respondentów deklaruje obsługę w każdym z tych dwóch zakresów (przywoływane w tej części odsetki uwzględniają sumarycznie odpowiedzi „Tak, udzielamy informacji i oferujemy indywidualne wsparcie” oraz „Tak, udzielamy informacji”). Dość powszechnie oferowane studentom są usługi w zakresie: informowania o funkcjonowaniu instytucji, w tym o strukturze organizacyjnej, lokali-

zacji jednostek, dostępnym wsparciu (88,1%), zakwaterowania (85,7%), zakładania konta w banku (83,3%) oraz formalności związanych z przyjazdem do Polski (83,3%). Ponadto 66,7% jednostek ma ofertę w zakresie uznawalności wykształcenia. Mniej więcej połowa respondentów deklaruje, że Welcome Point w ich instytucji obejmuje zakresem usług dla studentów kwestie związane z pracą w Polsce, w tym w zakresie możliwości rozwoju zawodowego (59,5%) oraz zdobywania pozwolenia na pracę (47,6%).

Warto zwrócić uwagę, że dostępna pomoc w poszczególnych zakresach często polega jedynie na

udzielaniu informacji, a zazwyczaj zdecydowanie rzadziej na udzielaniu indywidualnego wsparcia (por. rys. 25). Przykładowo w zakresie legalizacji pobytu w Polsce usługi dla studentów deklaruje 90,5% respondentów, ale tylko 47,6% jednostek oferuje w tym zakresie indywidualne wsparcie, podczas gdy 42,9% jednostek jedynie udziela informacji. Największy odsetek jednostek Welcome Point oferuje indywidualne wsparcie w zakresie zakwaterowania (57,1%), funkcjonowania instytucji (54,8%) oraz formalności związanych z przyjazdem do Polski (54,8%).

Rys. 25. Odpowiedzi na pytanie: „w jakim zakresie Welcome Point w Państwa instytucji obsługuje studentów z zagranicy?”



Zagraniczni doktoranci najczęściej mogą liczyć na pomoc ze strony Welcome Point w badanych instytucjach w zakresie informacji o funkcjonowaniu instytucji (76,2% wskazań), formalnościach związanych z przyjazdem do Polski (73,8%), opieką zdrowotną i ubezpieczeniem zdrowotnym (71,4%), oraz procesem legalizacji pobytu w Polsce (71,4%). Kolejna grupa dość powszechnie oferowanych usług dotyczy: zakwaterowania (66,7%), zakładania konta bankowego (66,7), i uznawalności wykształcenia (57,1%).

Mniej niż połowa jednostek Welcome Point świadczy usługi dla doktorantów w zakresie opieki

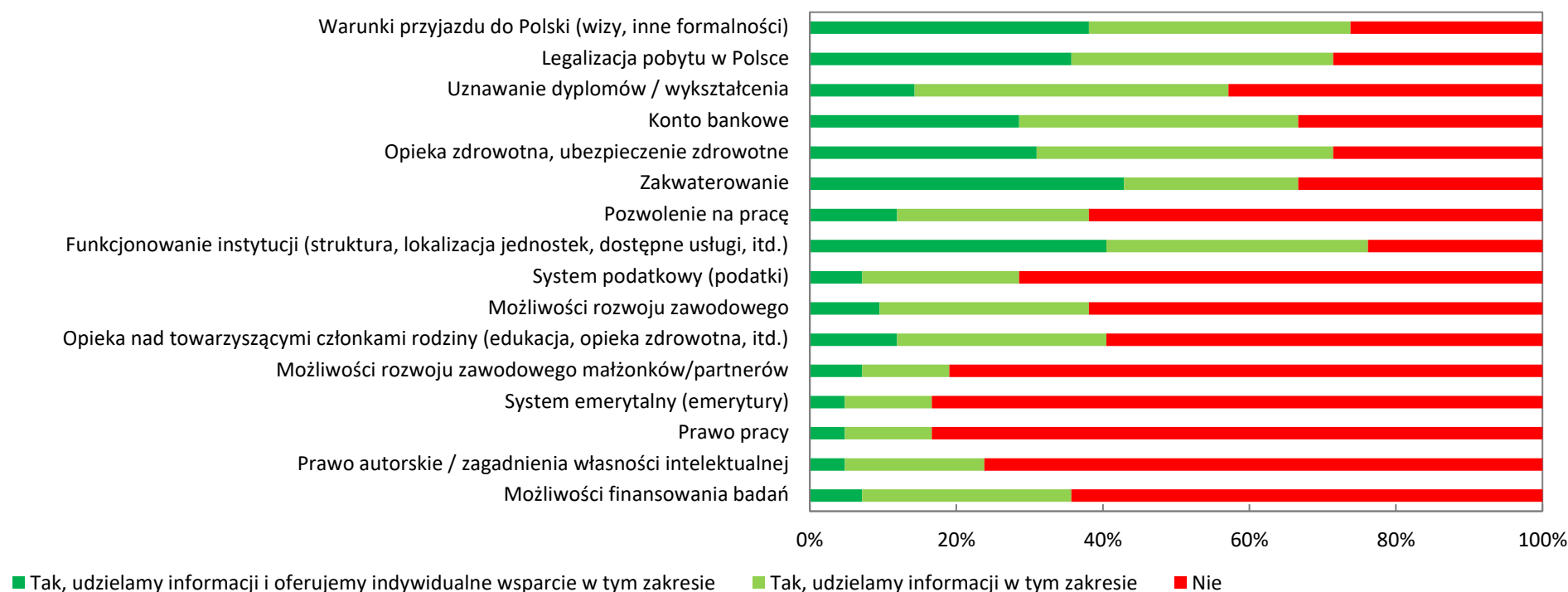
nad towarzyszącymi członkami rodzin (40,5%), pozwolenia na pracę (38,1%), możliwości rozwoju zawodowego (38,1%) oraz możliwości finansowania badań (35,7%).

Badane jednostki Welcome Point w najmniejszym zakresie oferują wsparcie dotyczące prawa autorskiego i własności intelektualnej (23,8%), możliwości rozwoju zawodowego małżonków/partnerów (19%), prawa pracy oraz systemu emerytalnego (po 16,7%). Warto zauważyć, że w dużej mierze te obszary dotyczą kwestii specjalistycznych, które zapewne w większości przypadków leżą w domenie innych jednostek

organizacyjnych (np. biura obsługi badań, biura kadrowego, itp.), zatem brak oferty Welcome Point w tych zakresach niekoniecznie jest problematyczny. Wyjątkiem są tu kwestie wsparcia rodzin doktorantów, które nie wpisują się w standardowy zakres odpowiedzialności innych jednostek organizacyjnych.

Podobnie jak w przypadku oferty dla studentów, także oferta dla doktorantów często sprowadza się do udzielania informacji, indywidualne wsparcie w poszczególnych zakresach jest zazwyczaj zdecydowanie mniej powszechne (por. rys. 26).

Rys. 26. Odpowiedzi na pytanie: „w jakim zakresie Welcome Point w Państwa instytucji obsługuje doktorantów z zagranicy?”



Oferta jednostek Welcome Point w badanych instytucjach dla naukowców i dydaktyków przyjeżdżających z zagranicy dotyczy najczęściej: formalności związanych z przyjazdem do Polski (88,1%), zakwaterowania (83,3%), funkcjonowania instytucji (81%), legalizacji pobytu w Polsce (78,6%), opieki zdrowotnej i ubezpieczenia zdrowotnego (78,6%) oraz zakładania konta bankowego (76,2%).

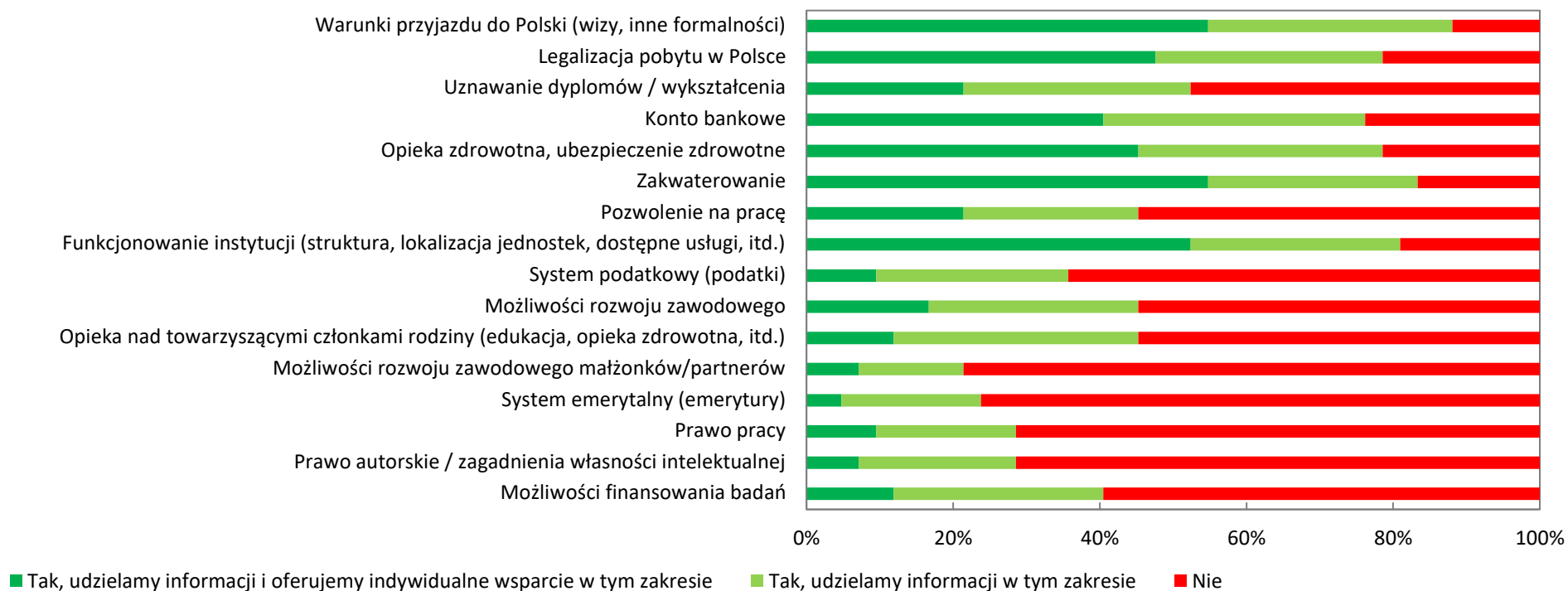
Wyraźnie rzadziej oferowane są usługi w zakresie uznawania wykształcenia (52,4%), pozwolenia na pracę (45,2%), możliwości rozwoju zawodowego

(45,2%), opieki nad towarzyszącymi członkami rodziny (45,2%), a także możliwości finansowania badań (40,5%). W pozostałych analizowanych obszarach ofertę posiada między 1/5 a 1/3 badanych jednostek Welcome Point (por. rys. 27).

Podobnie jak w przypadku oferty dla zagranicznych studentów i doktorantów, także oferta dla naukowców i dydaktyków z zagranicy często sprowadza się do udzielania informacji, indywidualne wsparcie w poszczególnych zakresach jest zazwyczaj zdecydowanie mniej powszechne. Jednocześnie należy zauważyć, że w przypadku naukowców i dydaktyków

oferta wsparcia indywidualnego występuje nieco częściej niż w przypadku dwóch wcześniej omawianych grup. Średni odsetek deklaracji indywidualnego wsparcia policzony dla wszystkich analizowanych kategorii wynosi 26% w odniesieniu do naukowców i dydaktyków, natomiast w przypadku studentów jest to 23,4%, a w dla doktorantów 18,8%.

Rys. 27. Odpowiedzi na pytanie: „w jakim zakresie Welcome Point w Państwa instytucji obsługuje naukowców/dydaktyków z zagranicy?”



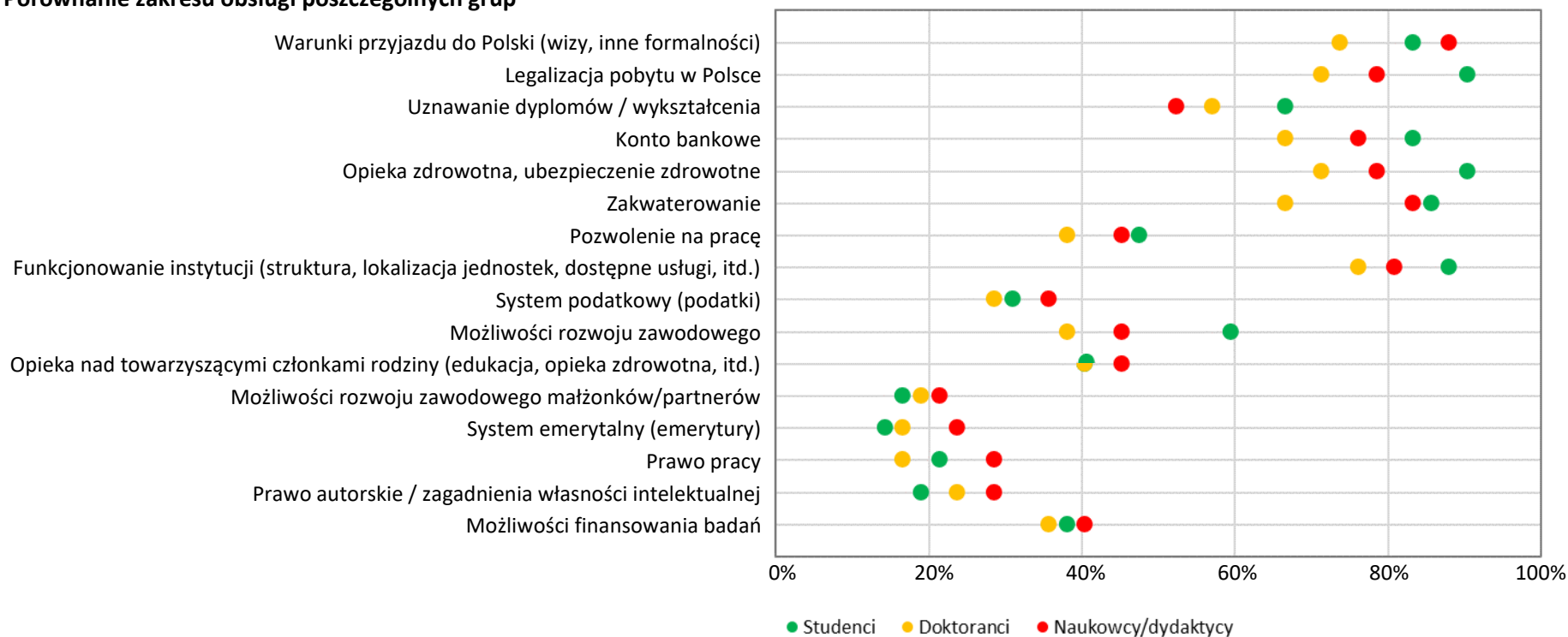
Oferta badanych jednostek Welcome Point jest dość podobna w trzech analizowanych grupach odbiorców (por. rys 28). Różnice w dostępności oferty w poszczególnych kategoriach dla analizowanych grup wynoszą zazwyczaj kilka lub kilkanaście punktów procentowych. Największa różnica odnotowana została w przypadku wsparcia w zakresie możliwości rozwoju zawodowego między grupami docelowymi studentów (59,5%) oraz doktorantów (38,1%), co oznacza różnicę 21,4 punktów procentowych. Duże różnice odnotowano też w przypadku: zakwaterowania (19 punktów procentowych), opieki zdrowotnej

(19 punktów procentowych), legalizacji pobytu w Polsce (19 punktów procentowych) oraz konta bankowego (16,7 punktów procentowych). W każdej z wymienionych kategorii wsparcie kierowane jest najczęściej do studentów, a najrzadziej do doktorantów.

Warto zauważyć, że w przypadku kategorii wsparcia najczęściej oferowanego przez badane jednostki Welcome Point oferta jest najczęściej kierowana do studentów (np. legalizacja pobytu w Polsce, zakładanie konta bankowego, opieka zdrowotna i ubezpieczenie zdrowotne, funkcjonowanie instytucji).

Natomiast w obszarach relatywnie najrzadziej pokrytych ofertą badanych jednostek Welcome Point wsparcie częściej jest kierowane do grupy zagranicznych naukowców i dydaktyków (możliwości finansowania badań, prawo autorskie i zagadnienia własności intelektualnej, prawo pracy, system emerytalny, możliwości rozwoju zawodowego małżonków/partnerów, opieka nad towarzyszącymi członkami rodziny).

Rys. 28. Porównanie zakresu obsługi poszczególnych grup



DOBRE PRAKTYKI WELCOME POINT

W odniesieniu do grupy docelowej studentów najczęściej wskazywaną dobrą praktyką było organizowanie różnych wydarzeń integracyjnych, w tym między innymi wycieczek, gier miejskich, zajęć sportowych, imprez kulturalnych. Niektórzy respondenci wskazywali, że ważnym aspektem imprez integracyjnych jest planowe angażowanie w ich organizację studentów z Polski i z zagranicy. Druga grupa najczęściej wskazywanych dobrych praktyk to organizacja różnie nazywanych wydarzeń na początku roku akademickiego (lub semestru) ułatwiająca zapoznanie nowych studentów z uczelnią („tydzień orientacyjny”, „dni orientacyjne”, „intro days”, „orientation week”, „welcome week”). Inne dobre praktyki sporadycznie wymieniane przez respondentów w odniesieniu do oferty skierowanej do studentów to:

- komunikacja ze studentami za pośrednictwem komunikatora internetowego, w tym przy wykorzystaniu bota odpowiadającego na często powtarzające się pytania;
- komunikacja ze studentami za pośrednictwem mediów społecznościowych;
- filmy instruktażowe o życiu w Polsce i funkcjonowaniu uczelni dostępne w sieci;
- studenci-opiekunowie gości z zagranicy („uni buddy”, „students ambassadors”);
- wspólne wyjścia do urzędu wojewódzkiego w celu składania wniosków o pozwolenie na pobyt;
- warsztaty w zakresie komfortu psychicznego w związku z przeprowadzką do innego kraju;

- identyfikacja potrzeb za pomocą ankietyzacji;
- umieszczenie Welcome Point w jednostce odpowiedzialnej za rekrutację (ułatwia szybkie rozpoczęcie budowania relacji ze studentami).

Ponadto respondenci wymieniali także „kompleksową obsługę” lub ogólnie działanie Welcome Point.

W odniesieniu do grupy docelowej doktorantów respondenci wskazali relatywnie niewiele dobrych praktyk, były to działania integracyjne, kompleksowa obsługa, program „uni buddy”. Wśród bardziej specyficznych działań uwagę zwraca indywidualne wsparcie w zakresie uzyskiwania ubezpieczenia zdrowotnego NFZ czy asysta w razie pojawienia się problemów, np. pomoc w umówieniu wizyty u lekarza.

W odniesieniu do grupy docelowej pracowników naukowych i dydaktycznych respondenci zwracają uwagę przede wszystkim na „kompleksowe indywidualne wsparcie” (określenie to nie jest doprecyzowane przez respondentów). Wśród innych działań wspominane są aktywności integracyjne, spotkania integracyjno-informacyjne typu „world cafe”, „international staff week”, dedykowana strona internetowa zbierająca informacje dla naukowców z zagranicy, przewodniki dla gości zagranicznych, np. „International Visitors’ Welcome Guide”.

Działania skierowane do pracowników administracyjnych przyjeżdżających z zagranicy wskazywane przez respondentów są w dużej mierze tożsame z tymi wskazywanymi w odniesieniu do naukowców/doktorantów. Dodatkowym wskazywanym

zakresem była organizacja specjalnych szkoleń nakierowanych na potrzeby pracowników administracyjnych.

Działania nakierowane na rodziny osób przyjeżdżających z zagranicy zadeklarowało bardzo niewielu respondentów. Oprócz (niesprecyzowanego) „kompleksowego wsparcia” oraz udzielania informacji wieloma kanałami, pojedyncze wskazania respondentów dotyczą pomocy w sprawach życia codziennego, w tym organizacji przedszkola lub szkoły dla dzieci, czy wskazówek dotyczących szukania pracy.

W odniesieniu do grupy docelowej pracowników instytucji opiekujących się gośćmi z zagranicy uwagę zwraca organizacja szkoleń z zakresu komunikacji międzykulturowej, postaw antydyskryminacyjnych, legalizacji pobytu, języka angielskiego.

Ponadto część respondentów wskazała dobre praktyki o ogólnym charakterze:

- organizacja konferencji umożliwiającej wymianę dobrych praktyk w zakresie umiędzynarodowienia;
- organizacja akcji bożonarodzeniowej „Świąteczny Gość”, która daje szansę zagranicznym studentom, doktorantom i pracownikom do spędzenia świątecznego dnia z polską rodziną.
- przeprowadzanie co semestr ankiet dotyczących oceny działalności Welcome Point.

HRS4R W KONTEKŚCIE UMIĘDZYNARODOWIENIA

Zaangażowanie instytucji w realizację inicjatywy Komisji Europejskiej Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) było uwzględnione w jakościowej części badania. Obecnie 106 polskich instytucji posiada wyróżnienie „HR Excellence in Research” i wdraża zasady Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Wśród 16 instytucji, w których przeprowadzono wywiady, dziewięć posiadało wyróżnienie „HR Excellence in Research”, a siedem nie. Część z badanych instytucji nieposiadających wyróżnienia „HR Excellence in Research” jest w procesie starania się o wyróżnienie lub rozważa ubieganie się o to wyróżnienie.

HRS4R jest zagadnieniem dużo szerszym niż główny przedmiot tego raportu, tj. potencjał do przyjmowania osób z zagranicy w instytucjach szkolnictwa wyższego i nauki. HRS4R z założenia obejmuje ogół procesów związanych z tworzeniem atrakcyjnych warunków zatrudniania, pracy, szkoleń i rozwoju kariery naukowców (Human Resources – HR). Ten aspekt bardzo się uwidocznił już na etapie realizacji wywiadów. Były one przeprowadzane z osobami zajmującymi się w jednostkach zagadnieniami mobilności międzynarodowej i umiędzynarodowienia. Respondenci często nie znali szczegółów procesów związanych z HRS4R w ich instytucjach, i wskazywali, że tym zagadnieniem zajmuje się inny dział (w niektórych przypadkach odpowiedzi na pytania

dotyczące HRS4R zostały uzupełnione przez respondentów w formie pisemnej w porozumieniu z jednostką odpowiedzialną za HRS4R).

W ramach przygotowań do ubiegania się o europejskie wyróżnienie „HR Excellence in Research” jednostki opracowują i systematyzują dokumenty i procedury, zwłaszcza związane z zatrudnianiem – polityka „otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji naukowców” (Open, Transparent, and Merit-Based Recruitment of Researchers, OTM-R) – oraz ścieżkami rozwoju kariery, oceny pracowniczej, ale także w zakresie polityk równościowych, przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Podniesienie jakości działania instytucji w tych zakresach jest korzystne dla wszystkich pracowników instytucji, niezależnie od pochodzenia.

Ponadto w opinii respondentów działania podjęte w ramach HRS4R przekładają się na budowanie potencjału do przyjmowania osób z zagranicy także w bardziej specyficznych aspektach:

- zwiększenie rozpoznawalności i reputacji w międzynarodowym środowisku naukowym;
- premiowanie w niektórych konkursach grantowych;
- usystematyzowanie procesu wdrażania do pracy (onboarding) ułatwia adaptację pracowników zagranicznych;
- usystematyzowanie wykorzystania języka angielskiego w działaniu instytucji (np. tłumaczenie na j. angielski dokumentów, formularzy, procedur);

- proces ubiegania się o wyróżnienie „HR Excellence in Research” przekłada się na profesjonalizację administracji w instytucji oraz podniesienie kompetencji pracowników.

Jednocześnie część respondentów wskazuje na wyzwania związane z realizacją HRS4R w ich instytucji. Są to przede wszystkim:

- brak środków (finansowych, kadrowych) na przygotowanie wszystkich dokumentów oraz informacji w dwóch wersjach językowych (polskiej i angielskiej);
- brak funduszy na szersze wdrażanie niektórych elementów HRS4R (opracowano dokumentację i procedury, brakuje środków na szkolenia);
- niskie wynagrodzenia przekładające się na odpływ pracowników i trudności w zatrudnieniu nowych osób.

Wśród działań planowanych do realizacji w zakresie HRS4R w najbliższych 2-3 latach badane jednostki wymieniają:

- zwiększenie zakresu dokumentacji i informacji dostępnych w j. angielskim (m.in. wyszukiwarka ofert pracy dostępna po angielsku);
- rozwój kompetencji w zakresie zarządzania, rozwiązywania konfliktów, mobbingu, dyskryminacji, narzędzi cyfrowych, popularyzacji, etyki badań, zdrowia psychicznego;
- wprowadzenie „exit interview” (wywiadu z odchodzącym pracownikiem);

- uregulowanie dodatkowych wynagrodzeń w zewnętrznie finansowanych projektach;
- rozwój procesów onboardingu (wdrażania do pracy w instytucji osób nowoprzyjętych);
- stworzenie systemu konsultacji ścieżek rozwoju kariery dla doktorantów.

Na podstawie zebranych opinii można argumentować, że zaangażowanie badanych instytucji w prace związane z wyróżnieniem „HR Excellence in Research” jest oceniane zdecydowanie pozytywnie. Respondenci wymieniali liczne korzyści dla ich instytucji wynikających z posiadania wyróżnienia (por. wyżej), a także podkreślali znaczenie wyróżnienia dla usystematyzowania wielu procesów w instytucji, w tym związanych z umiędzynarodowieniem. W żadnym z wywiadów nie pojawiły się negatywne oceny procesów związanych z wyróżnieniem. Nie odnotowano deklaracji zaniechania utrzymywania wyróżnienia; przeciwnie, wszystkie jednostki wymieniają działania, które podejmują lub planują podjąć w celu poprawy procesów związanych z wyróżnieniem „HR Excellence in Research”.

WNIOSKI

Z badania wynika, że polskie instytucje szkolnictwa wyższego i nauki bardzo aktywnie działają w celu zwiększenia umiędzynarodowienia swojej działalności oraz podnoszenia swojego potencjału do przyjmowania osób z zagranicy. Oferta instytucji jest często stosunkowo rozbudowana oraz dostosowana do potrzeb różnych grup odbiorców: studentów, doktorantów, pracowników naukowych i dydaktycznych, pracowników administracji. Realizowane są zarówno działania rozwojowe (w zakresie rozwoju kompetencji i kariery, cieszące się dużym zainteresowaniem kursy języka polskiego), jak i liczne działania integracyjne włączające osoby z zagranicy w życie instytucji i miejscowości. Jednocześnie, należy jednak podkreślić, że stosunkowo niewiele instytucji prowadzi działania skierowane do członków rodzin osób z zagranicy (np. oferując pomoc w organizacji przedszkola lub szkoły dla dzieci osób przyjeżdżających z zagranicy, czy wsparcie przy poszukiwaniu zatrudnienia dla partnerów tych osób).

Samocena potencjału badanych instytucji do przyjmowania osób z zagranicy jest dość optymistyczna. Najlepiej oceniany jest potencjał w zakresie kompetencji pracowników obsługujących osoby z zagranicy, znajomości języka angielskiego wśród kadry naukowej i dydaktycznej, dostępności informacji w języku angielskim o ofercie instytucji, dostosowanie wewnętrznych regulacji i procedur oraz struktury organizacyjnej do przyjmowania osób z zagranicy, a także oferta szkół doktorskich w języku angielskim.

Jednocześnie dość powszechnym problemem jest zbyt mała liczba pracowników (i liczba dostępnych etatów) obsługujących osoby z zagranicy oraz niewystarczająca znajomość języka angielskiego w tej grupie pracowników. Poważnym problemem jest stosunkowo mała oferta studiów pierwszego i drugiego stopnia realizowanych w języku angielskim, a także ograniczona dostępność zajęć dydaktycznych w językach obcych. Poważną barierą instytucjonalną jest niedobór miejsc w akademikach, domach pracownika naukowego i innych obiektach czasowego zakwaterowania.

Potencjał instytucji do przyjmowania osób z zagranicy jest bardzo zróżnicowany. Widoczne jest to w kilku wymiarach. Po pierwsze, najwyższą samooceną potencjału do przyjmowania osób z zagranicy charakteryzują się instytuty PAN. Najniższą samoocenę w tym zakresie mają natomiast uczelnie niepubliczne. Uczelnie publiczne oraz instytuty badawcze lokują się między tymi dwoma biegunami. Po drugie, uczelnie publiczne zrzeszone w IROs Forum oceniają swój potencjał wyraźnie lepiej niż uczelnie publiczne nienależące do tego zgrupowania (co związane jest z tym, że do IROs Forum należą przede wszystkim największe i najlepiej rozwinięte polskie szkoły wyższe). Po trzecie, instytucje większe (pod względem liczby, studentów, pracowników, doktorantów) i lepiej umiędzynarodowione (pod względem odsetka

zagranicznych studentów, doktorantów, pracowników) oceniają swój potencjał zdecydowanie lepiej niż instytucje mniejsze i mniej umiędzynarodowione.

Organizacja obsługi osób z zagranicy w badanych jednostkach jest bardzo zróżnicowana, ale z przewagą modelu centralnego, w którym obsługa osób z zagranicy jest w całości lub w większości realizowana w pionie centralnym lub przez ten pion koordynowana. Jednocześnie w co czwartej instytucji obsługa osób z zagranicy odbywa się na poziomie jednostek organizacyjnych. Należy podkreślić, że centralizacja obsługi osób z zagranicy jest zazwyczaj rozwiązaniem skuteczniejszym i efektywniejszym, ponieważ ułatwia kumulację specjalistycznej wiedzy i doświadczeni. Takie rozwiązanie jest też czytelniejsze dla osób z zagranicy.

Profesjonalizacja (i centralizacja) obsługi osób z zagranicy w ostatnich latach była w dużej mierze efektem tworzenia jednostek typu Welcome Point, które często współfinansowano ze środków programu „Welcome to Poland” prowadzonego przez NAWA. Jednostki typu Welcome Point działają obecnie w co trzeciej ankietowanej instytucji. Ocena efektów ich działalności jest bardzo pozytywna. Do tego stopnia, że badane podmioty powszechnie wskazują funkcjonowanie jednostki typu Welcome Point jako dobrą praktykę w zakresie zwiększania potencjału do przyjmowania osób z zagranicy oraz wspierania umiędzynarodowienia.

Innym ważnym czynnikiem strukturalnym stymulującym instytucje do zwiększania potencjału w zakresie umiędzynarodowienia jest inicjatywa Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) propagowana przez Komisję Europejską. W ramach tej inicjatywy ponad sto polskich instytucji zdobyło wyróżnienie „HR Excellence in Research”, a kolejne starają się o uzyskanie wyróżnienia. Uzyskanie wyróżnienia wymaga systematyzacji wielu wewnętrznych procedur co w efekcie przekłada się na sprawniejsze funkcjonowanie instytucji oraz podniesienie jej atrakcyjności dla studentów i pracowników, w tym dla osób z zagranicy.

Wśród wielu barier dla umiędzynarodowienia i przyjmowania osób z zagranicy wskazywanych przez badane instytucje należy w szczególności podkreślić pięć głównych problemów:

- po pierwsze, brak środków finansowych, w tym na wynagrodzenia i rozwój kadr, ogranicza podejmowanie wielu działań, w tym w zakresie rozwoju kadry administracyjnej i naukowej oraz istotnie utrudnia rekrutację (i retencję) osób z wysokimi kompetencjami, zarówno w odniesieniu do stanowisk administracyjnych, jak i naukowych oraz dydaktycznych;
- po drugie, niesprawne procedury wizowe i procedury legalizacji pobytu cudzoziemców w Polsce ograniczają liczbę osób z zagranicy trafiających do instytucji nauki i szkolnictwa wyższego w naszym kraju oraz generują nieadekwatne obciążenia administracyjne;

- po trzecie, nadal ograniczeniem jest niski poziom znajomości języka angielskiego, zwłaszcza wśród pracowników administracyjnych;
- po czwarte, w przypadku wielu uczelni barierą stanowi niewystarczająca oferta studiów pierwszego drugiego stopnia realizowanych w języku angielskim, a także ograniczona dostępność zajęć dydaktycznych w języku angielskim (lub innym obcym);
- po piąte, istotnym problemem dla wielu instytucji jest brak wystarczającej bazy noclegowej (a także niski standard istniejącej infrastruktury), w tym zwłaszcza akademików dla studentów i doktorantów oraz miejsc dłuższego pobytu dla naukowców i dydaktyków przyjeżdżających z zagranicy.

Ponadto stosunkowo ważną barierą w rozwoju umiędzynarodowienia może być zbyt mała intensywność promocji zagranicznej prowadzonej przez polskie instytucje, przede wszystkim z powodu ograniczeń budżetowych.

Osobną kwestią w kontekście umiędzynarodowienia jest funkcjonowanie strategii umiędzynarodowienia w polskich instytucjach szkolnictwa wyższego i nauki. Z jednej strony tylko 5,3% badanych instytucji nie posiada strategii umiędzynarodowienia w żadnej formie. Z drugiej strony jednak, tylko niewiele ponad 1/4 respondentów posiada strategię umiędzynarodowienia jako osobny dokument. Ponad 2/3 instytucji deklaruje, że problematyka umiędzynarodowienia jest elementem ogólnej strategii danej instytucji. Powstaje pytanie o ewentualny

wpływ posiadania odrębnej strategii umiędzynarodowienia na aktywność danej instytucji w tej sferze i akcentowanie znaczenia internacjonalizacji w codziennym funkcjonowaniu jednostki. Temat ten może ewentualnie podlegać dalszej analizie w związku z prowadzonymi pracami NAWA dotyczącymi przygotowania strategii umiędzynarodowienia szkolnictwa wyższego i nauki.

Podsumowując przedstawione wnioski warto zaznaczyć, że mimo utrzymującego się od wielu lat niedofinansowania sektora nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce, potencjał umiędzynarodowienia stopniowo się zwiększa, a wiele instytucji wypracowało działania, które można określić jako dobre praktyki. Co ważne, instytucje rozwijając swój potencjał do przyjmowania osób z zagranicy raczej ze sobą współpracują, niż konkurują. Współpraca, wymiana wiedzy, doświadczeń i dobrych praktyk jest dość powszechnym zjawiskiem w tym środowisku. Jedną z istotnych platform współpracy i wymiany dobrych praktyk jest IROs Forum, zrzeszające biura współpracy zagranicznej z części uczelni publicznych.

REKOMENDACJE

1. Wskazane jest podjęcie działań na szczeblu krajowym zmierzających do usprawnienia procedur wizowych oraz procedury legalizacji pobytu w Polsce dla zagranicznych studentów, doktorantów oraz pracowników naukowych. Konieczne jest zarówno traktowanie tych grup priorytetowo, uproszczenie procedur, upowszechnienie wykorzystywania komunikacji i dokumentacji elektronicznej, a także wzmocnienie kadrowe jednostek prowadzących sprawy wizowy i procedury legalizacji pobytu, w tym w polskich konsulatach. Realizacja rekomendacji leży w zakresie odpowiedzialności Ministerstwa Spraw Zagranicznych (sprawy wizowe) oraz Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji (legalizacja pobytu, pozwolenia na pracę). Działania NAWA w tym zakresie powinny koncentrować się na formułowaniu postulatów oraz lobbingu na rzecz ich realizacji.

Rekomendacja adresowana do:

- Ministerstwo Spraw Zagranicznych
- Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji
- Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

2. Należy kontynuować wspieranie powstawania, działania oraz rozwoju jednostek Welcome Center w szkołach wyższych i instytutach badawczych. W szczególności dotyczy to kontynuacji w powyższym zakresie programu „Welcome to

Poland” finansowanego przez NAWA. Uwzględniając komentarze związane z ograniczeniami etatowymi i finansowymi w zakresie wynagrodzeń wskazane jest kontynuowanie możliwości finansowania lub współfinansowania wynagrodzeń w ramach programu Welcome to Poland. Zapewnienie trwałości istniejących oraz nowych Welcome Center będzie wymagać ogólnego zwiększenia poziomu finansowania jednostek systemu nauki i szkolnictwa wyższego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego – by polskie instytucje mogły zwiększać w ramach środków własnych nakłady na działalność jednostek typu Welcome Point. Kolejnym krokiem rozwoju ustrukturyzowanego wsparcia dla zagranicznych doktorantów i naukowców jest przystąpienie instytucji posiadających Welcome Point do europejskiej sieci EURAXESS (<https://euraxess.ec.europa.eu>). Ta inicjatywa zrzesza około 700 instytucji z 43 krajów, które wspierają przyjeżdżających z zagranicy naukowców w rozwoju kariery w danym kraju. W Polsce sieć EURAXESS jest koordynowana przez NAWA (www.euraxess.pl/pl/poland/kontakt).

Rekomendacja adresowana do:

- Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej
- Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

3. Należy rozwijać zasoby kadrowe dedykowane umiędzynarodowieniu i obsłudze osób z zagranicy. Konieczny jest rozwój ilościowy (zwiększenie liczby etatów) oraz jakościowy poprzez rekrutowanie nowych specjalistów oraz podnoszenie kompetencji obecnych pracowników. Istotnym postulatem jest również utrzymanie odpowiedniego poziomu i podnoszenie wynagrodzeń pracowników uczelni i jednostek naukowych, w tym także pracowników administracji obsługujących gości z zagranicy. Działania w zakresie podnoszenia kompetencji kadr umiędzynarodowienia powinny obejmować szkolenia specjalistyczne (procedury wizowe i związane legalizacją pobytu, uznawalnością wykształcenia, itp.), rozwój kompetencji miękkich (np. komunikacji międzykulturowa), oraz rozwój kompetencji językowych przede wszystkim w zakresie języka angielskiego (por. niżej), ale także innych języków (ukraiński, rosyjski, hiszpański, włoski, niemiecki, francuski).

Rekomendacja adresowana do:

- Szkoły wyższe i jednostki naukowe
- Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej
- Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

4. Należy zwiększać możliwości rozwoju kompetencji językowych pracowników administracyjnych w szkołach wyższych i instytutach naukowych, zwłaszcza w zakresie języka angielskiego. Szkole-

nia językowe powinny być skierowane do szerokiej grupy pracowników, nie tylko tych dedykowanych do obsługi gości z zagranicy. Kluczowa jest dostępność dodatkowego dedykowanego finansowania na prowadzenie takich szkoleń w masowej skali. Szkolenia powinny obejmować zagadnienia ogólnojęzykowe, ale także – zwłaszcza na zaawansowanych poziomach – powinny uwzględniać specyfikę pracy w jednostkach szkolnictwa wyższego i nauki oraz komunikacji ze studentami, doktorantami, naukowcami oraz dydaktykami.

Rekomendacja adresowana do:

- Szkoły wyższe i jednostki naukowe
- Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej
- Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

5. Należy rozwijać ofertę dydaktyczną w języku angielskim, w szczególności na pierwszym i drugim poziomie studiów. Rozwój oferty powinien mieć charakter zarówno ilościowych (więcej całych programów i pojedynczych zajęć), jak również jakościowy (zwiększanie jakości oferty). Rozwój oferty dydaktycznej należy połączyć z podnoszeniem kompetencji dydaktycznych i językowych (zwłaszcza w zakresie języka angielskiego) nauczycieli akademickich.

Rekomendacja adresowana do:

- Szkoły wyższe i jednostki naukowe
- Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej
- Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

6. Należy zwiększyć liczbę dostępnych miejsc w akademikach i innych miejscach zbiorowego zakwaterowania przeznaczony dla studentów, doktorantów oraz pracowników dydaktycznych i naukowych. Jednocześnie należy zadbać o dobry standard nowopowstających obiektów oraz dążyć do poprawy standardu obiektów istniejących tak aby stanowiły atrakcyjną ofertę dla gości zagranicy. Rekomendacja wpisuje się w obecne działania MNiSW, które zdecydowało o uruchomieniu programu modernizacji istniejących i budowaniu nowych akademików.

Rekomendacja adresowana do:

- Szkoły wyższe i jednostki naukowe
- Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

7. Należy rozwijać ofertę jednostek skierowaną do rodzin osób przyjeżdżających z zagranicy. Oferta dla tej grupy jest obecnie najmniej rozwinięta w porównaniu z ofertą dla innych grup. Stworzenie atrakcyjnej oferty dla rodzin osób przyjeżdżających z zagranicy może być istotnym czynnikiem zwiększającym atrakcyjność polskich szkół wyższych i jednostek naukowych dla naukowców z zagranicy. Także w tym przypadku konieczne jest przede wszystkim zapewnienie środków finansowych. Jednakże wiele działań może mieć charakter nisko kosztowy, np. szkolenia językowe, spotkania integracyjne, doradztwo zawodowe, itp.

Rekomendacja adresowana do:

- Szkoły wyższe i jednostki naukowe
- Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej

▪ Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

8. Należy stworzyć program wspierający wdrażanie HRS4R w instytucjach z wyróżnieniem „HR Excellence in Research”. Ograniczenia budżetowe są głównym wyzwaniem dla jednostek realizujących działania w ramach wyróżnienia „HR Excellence in Research”. Brak środków ogranicza oddziaływanie podejmowanych działań, np. brakuje środków na szkolenia pozwalające rozpowszechnić i ugruntować w instytucji opracowane procedury i polityki. Stosunkowo nieduże wsparcie w tym zakresie może w istotny sposób zwiększyć efektywność działań już podjętych oraz podejmowanych przez jednostki. Wspieranie instytucji w tym zakresie będzie miało wspierać wdrażanie Rekomendacji Rady UE z grudnia 2023r., w których uaktualniona strategia Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) w postaci Karty Naukowca ma być bazowym dokumentem wprowadzania zmian w zakresie przyjmowania i zatrzymywania talentów naukowych w Europie („Zalecenie Rady z dnia 18 grudnia 2023 r. w sprawie europejskich ram mających na celu przyciągnięcie i zatrzymywanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie”, <https://eur-lex.europa.eu/eli/C/2023/1640/oj>)

Rekomendacja adresowana do:

- Szkoły wyższe i jednostki naukowe
- Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej
- Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

9. Należy systematycznie promować dobre praktyki w zakresie przyjmowania osób z zagranicy i umiędzynarodowienia. Instytucjach szkolnictwa wyższego i nauki w Polsce są bardzo aktywne w zakresie umiędzynarodowienia i przyjmowania osób z zagranicy, podejmują wiele działań w tym zakresie, chętnie korzystają z różnych programów i inicjatyw wspierających te procesy. W ostatnich latach podjęto wiele działań, które szybko przyniosły wymierne rezultaty (np. tworzenie jednostek typu Welcome Point). W przyszłości coraz istotniejsze będzie podnoszenie jakości, skuteczności, i efektywności podejmowanych działań i realizowanych procesów. Aby ułatwić to zadanie należy wspierać identyfikowanie dobrych praktyk umiędzynarodowienia oraz ich wymianę między instytucjami szkolnictwa wyższego i nauki w Polsce. Realizacja rekomendacji powinna wykorzystywać potencjał i doświadczenie istniejących struktur, w tym zwłaszcza IROs Forum (które w ten sposób mogłoby rozszerzyć zakres swojego oddziaływania poza uczelnie publiczne). Relatywnie niewielkie nakłady (z budżetu Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, dystrybuowane przez NAWA) na tego typu inicjatywę pozwolą na spotęgowanie efektów już realizowanych działań i podjętych inwestycji.

Rekomendacja adresowana do:

- IROs Forum
- Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej
- Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

10. Należy opracować krajową strategię umiędzynarodowienia nauki i szkolnictwa wyższego. Tworzenie dokumentu powinno uwzględniać kontekst europejski – dokument powinien wpisywać się w aktualne polityki Unii Europejskiej dotyczące umiędzynarodowienia lub powiązane z umiędzynarodowieniem, takie jak europejska Human Resources Strategy for Researchers. Zapewnienie spójności strategii krajowej z politykami europejskimi ułatwi realizację inicjatyw i projektów finansowanych ze środków europejskich. Ponadto, tworzenie krajowej strategii umiędzynarodowienia nauk i szkolnictwa wyższego powinno w szerokim stopniu angażować środowisko na wszystkich etapach prac nad dokumentem. Takie podejście pozwoli zapewnić adekwatność strategii do możliwości i potrzeb środowiska oraz ułatwi jej wdrażanie.

Rekomendacja adresowana do:

- Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej
- Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

11. Należy wspierać instytucje szkolnictwa wyższego i nauki tworzące własne strategie umiędzynarodowienia. Niezależnie od tego w jaki sposób instytucje chcą zorganizować zarządzanie strategiczne w zakresie umiędzynarodowienia, tj. tworzyć osobny dokument lub traktować umiędzynarodowienie jako część ogólnej strategii, to istotne jest zapewnienie wysokiej jakości opracowywanych dokumentów. Wsparcie instytucji w tym zakresie

może obejmować: (1) stworzenie publikacji poradnikowej ze wskazówkami i dobrymi praktykami, (2) dedykowane szkolenia. Istotnym aspektem takich działań powinno być zapewnienie spójności tworzonych lub aktualizowanych dokumentów z krajową strategią umiędzynarodowienia (gdy już powstanie) oraz z politykami unijnymi w tym zakresie.

Rekomendacja adresowana do:

- Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej
- Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego