



ANALIZA PRZYCZYŃ OBNIŻENIA KONTRAKTACJI W KONKURSACH III OP PO WER

SEKCJA ANALIZ I EWALUACJI NCBR

Październik 2017



STRESZCZENIE	2
SŁOWNIK	4
WSTĘP I STRUKTURA RAPORTU	5
STATYSTYKI KONKURSÓW	5
INFORMACJE OGÓLNE O RESPONDENTACH WYWIADÓW I ANKIET	9
ZMIANA ZASAD FINANSOWANIA PROJEKTÓW POMIĘDZY PERSPEKTYWĄ PO KL A PO WER.....	11
ANALIZA BARIER W KONKURSACH PO WER.....	15
WYWIADY INDYWIDUALNE	15
CZYNNIKI MAJĄCE REALNY WPŁYW NA REZYGNACJĘ UCZELNI Z APLIKOWANIA O ŚRODKI W KONKURSACH PO WER.....	15
CZYNNIKI PROBLEMATYCZNE Z PUNKTU WIDZENIA REALIZACJI PROJEKTÓW W RAMACH KONKURSÓW PO WER.....	19
BADANIE ANKIETOWE	20
BARIERY	20
ETAPY I SKŁADOWE KONKURSU	24
PODSUMOWANIE	27
REKOMENDACJE	28
WSPÓŁPRACA Z BENEFICJENTAMI	30
PODSUMOWANIE	31
TABELA REKOMENDACJI.....	33
LISTA ZAŁĄCZNIKÓW	41
ANEKS	42
METODOLOGIA.....	42
PROBLEM BADAWCZY	42
PYTANIA BADAWCZE	42
METODY I NARZĘDZIA BADAWCZE.....	42
DOBÓR PRÓBY	42
PROCEDURA BADAWCZA.....	43



STRESZCZENIE

Celem badania była odpowiedź na pytanie o przyczyny spadku zainteresowania szkół wyższych konkursami realizowanymi w ramach III OP Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. Badanie składające się z trzech etapów - analizy danych zastanych, wywiadów indywidualnych oraz badania ankietowego z przedstawicielami uczelni (N= 534), pozwoliło wyodrębnić i sklasyfikować najbardziej istotne z punktu widzenia wnioskodawców **przeszkody w procesie ubiegania się o środki w konkursach PO WER**, a także szereg czynników utrudniających realizację projektu.

Wśród najważniejszych, wpływających zdaniem respondentów wywiadów indywidualnych i ankiet na wstrzeźliwość uczelni w procesie aplikowania o środki znalazły się trzy czynniki:

- **konieczność osiągnięcia zakładanych wskaźników pod rygorem utraty finansowania** (73% CAWI)
- **przeniesienie kosztów zarządzania projektem do kosztów pośrednich** (72% CAWI)
- **brak możliwości adekwatnego do stawek rynkowych wynagrodzenia osób merytorycznych** (ekspertów krajowych i zagranicznych) (70% CAWI)

Według 71% respondentów ankiety, którzy zadeklarowali co najmniej jednorazową rezygnację ich uczelni macierzystej z wzięciu udziału w dotychczas realizowanych konkursach PO WER, najczęstszym powodem tej decyzji była konieczność osiągnięcia zakładanych wskaźników pod rygorem utraty finansowania. W grupie wskaźników najbardziej problematyczny (54% respondentów) pod tym względem jest *wskaźnik zatrudnienia*. Jego osiągnięcie wymaga wykazania się odsetkiem objętych wsparciem absolwentów uczelni, którzy kontynuowali kształcenie lub podjęli zatrudnienie w ciągu 6 m-cy od zakończenia kształcenia w wysokości minimum 30%. Decyzja o powstrzymaniu się przed udziałem w konkursach warunkowana powyższym wskaźnikiem jest zdaniem przedstawicieli uczelni motywowana również zmiennymi o charakterze demograficznym np. liczbą studentów.

Oprócz poszukiwania odpowiedzi na pytanie o **przyczyny spadku liczby uczelnianych projektów startujących w konkursach PO WER** badanie miało także wskazać **przyczynę zmiany wielkości realizowanych projektów**, a co za tym idzie obniżenia średnich kwot dofinansowania projektów III OP PO WER w stosunku do projektów PO KL. Obserwowane zjawisko okazuje się mieć ścisły związek z przeniesieniem kosztów zarządzania projektem do kosztów pośrednich i regulacjami określającymi wysokość uzyskanych w projekcie kosztów pośrednich, które sumarycznie są bardziej korzystne dla uczelni w sytuacji realizowania kilku mniejszych projektów (wydziałowych) niż jednego centralnego¹.

Badanie pozwoliło na zebranie w oparciu o doświadczenia wnioskodawców **rekomendacji** mających docelowo usprawnić pracę nad założeniami konkursów i uczynić realizację projektów bardziej efektywną. Wartością dodaną badania jest opis zjawiska ogólnosystemowego problemu motywacyjnego uczelni związanego z konkursami PO WER, manifestującego się postrzeganiem ich wśród pracowników uczelni w kategoriach projektów wysokiego ryzyka. Percepcja ta jest determinowana dotychczasowymi doświadczeniami wnioskodawców oraz negatywnym bilansem korzyści płynących z realizacji projektów III OP PO WER, zarówno dla pracowników, jak i władz uczelni, które dodatkowo obarczone są dużym ryzykiem finansowym w sytuacji nieosiągnięcia wymaganych

¹ Zwłaszcza w przypadku większych uczelni kształcących powyżej 20 tys. studentów



wskaźników. Zjawisko to wymaga działań naprawczych, które pozwolą w optymalnych warunkach działać doświadczonym zespołom projektowym i kontynuować realizację projektów wspierających rozwój kompetencji studentów i kadry uczelni.

Wiele barier sygnalizowanych przez przedstawicieli uczelni jako te powstrzymujące pracowników przed udziałem w konkursach PO WER często ma swoje źródło w rozbieżności pomiędzy potrzebami uczelni wynikającymi z jej specyfiki i lokalnego otoczenia gospodarczego (a nie z tematyki konkursów) a uśrednionymi i mało elastycznymi ramami konkursów. Stąd wielokrotne powracanie respondentów wywiadów i ankiet do zasad konkursów perspektyw PO KL czy formuły aktualnego konkursu na Zintegrowane Programy Uczelni i stawianie ich za przykład elastycznego podejścia do potrzeb uczelni. Ponadto w kontekście przyszłych konkursów PO WER wyniki niniejszego badania wskazują na potrzebę przeprowadzenia **szczegółowej analizy potrzeb uczelni w zakresie pozyskiwania środków z uwzględnieniem wielkości i typu (publiczna vs. niepubliczna) uczelni, profilu kształcenia oraz kontekstu jej otoczenia społeczno-gospodarczego**. Analiza niezbędna także w kontekście planowanej nowej ustawy o szkolnictwie wyższym docelowo zmieniającej reguły przyznawania dotacji powinna stanowić autonomiczne, szeroko zakrojone badanie.

SŁOWNIK

CAWI - ankieta internetowa (ang. *Computer-assisted Web Interview*)

DRK - Dział Rozwoju Kadry Naukowej Narodowego Centrum Badań i Rozwoju

Działanie 3.1 - Kompetencje w szkolnictwie wyższym

Działanie 3.2 - Studia doktoranckie

Działanie 3.3 - Umiejdzynarodowienie polskiego szkolnictwa wyższego

Działanie 3.4 - Zarządzanie w instytucjach szkolnictwa wyższego

Działanie 3.5 - Kompleksowe programy szkół wyższych

IOK - instytucja organizująca konkurs. Funkcję IOK w konkursach III OP PO WER pełni DRK.

IP - instytucja pośrednicząca Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014 - 2020. Funkcję IP dla Osi III PO WER pełni NCBR.

IZ - instytucja zarządzająca Programem Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój 2014 - 2010. Funkcję IZ Programem Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój 2014 - 2020 pełni Ministerstwo Rozwoju.

MNISW - Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Nazwy konkursów III OP PO WER

- ANTP - Antyplagiaty
- PRK - Program Rozwoju Kompetencji
- SP - Studiujesz? Praktykuj!
- ABK - Akademickie Biura Karier
- NPK - Nowe Programy Kształcenia
- EFI - Edukacja filozoficzna
- MPK - Międzynarodowe Programy Kształcenia
- PKD - Podniesienie Kompetencji Kadry Dydaktycznej
- SK 2.0 - Ścieżki Kopernika 2.0
- DOK - Interdyscyplinarne Programy Studiów Doktoranckich
- BPO - Wsparcie dla sektora usług dla biznesu
- MOT - Wsparcie dla przemysłu motoryzacyjnego
- ZPU - Zintegrowany Program Uczelni

NCBR - Narodowe Centrum Badań i Rozwoju

Oś III - Oś III Szkolnictwo wyższe dla gospodarki i rozwoju w PO WER

Oś IV - Oś IV Szkolnictwo Wyższe i Nauka w PO KL

PKA - Polska Komisja Akredytacyjna



PO KL - Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007 - 2013

PO WER - Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014 - 2020

RPD - Roczny Plan Działania

SL2014 - aplikacja główna centralnego systemu teleinformatycznego

SOWA - system obsługi wniosków aplikacyjnych w konkursach PO WER

WSTĘP I STRUKTURA RAPORTU

Raport rozpoczynają statystyki konkursów zrealizowanych w ramach III OP PO WER. Kolejno została przybliżona sytuacja zmiany perspektyw finansowania z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, istotnej z punktu widzenia przedstawicieli szkół wyższych zainteresowanych realizowaniem projektów rozwijających kompetencje studentów i pracowników uczelni. Syntetyczny opis zasadniczych modyfikacji zasad przyznawania dofinansowania w konkursach III OP PO WER wraz ze statystykami konkursów ogłoszonych do tej pory przez NCBR stanowią punkt wyjścia do zasadniczej części raportu - analizy istotnych barier w procesie starania się o ww. środki w oparciu o dotychczasowe doświadczenia beneficjentów. Informacje uzyskane w trakcie wywiadów indywidualnych oraz ankiet pozwoliły wskazać przeszkody, które z jednej strony powstrzymują przedstawicieli szkół wyższych przed aplikowaniem o środki z konkursów PO WER, z drugiej zaś w różnym stopniu utrudniają realizację projektów. Jednocześnie beneficjenci wskazali liczne propozycje zmian i usprawnień, które mogłyby przyczynić się do zwiększenia liczby składanych wniosków oraz znacząco poprawić jakość pracy uczelnianych zespołów projektowych, a przy okazji pozytywnie wpłynąć na motywację innych pracowników uczelni do rozpoczynania własnych projektów. Zostały one uwzględnione w części opisującej propozycje usprawnień, zakończonej tabelarycznym ujęciem tych najczęściej wskazywanych i pożądaných z punktu widzenia beneficjentów konkursów PO WER. Ostatnia część raportu stanowi próbę wypracowania procedury współpracy instytucji organizującej konkurs z potencjalnymi beneficjentami w oparciu o zaproponowane rekomendacje oraz motywacje obu stron do usprawnienia procesu aplikowania o środki w kolejnych konkursach PO WER. Raport kończy aneks z częścią metodologiczną zawierającą szczegółowy opis problemu badawczego, pytania badawcze oraz charakterystykę metod badawczych wraz z procedurą doboru respondentów do zastosowanych na potrzeby badania technik.

STATYSTYKI KONKURSÓW

Od początku trwania perspektywy finansowej Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój Narodowe Centrum Badań i Rozwoju pełniące rolę instytucji pośredniczącej dla Osi III ogłosiło 16 konkursów. Z czego pierwszy konkurs **Antyplagiaty** ogłoszony w dniu 20 maja 2015 r. w ramach Działania 3.4 (*Zarządzanie w instytucjach szkolnictwa wyższego*) został anulowany. Największą popularnością (440 i 436 wniosków złożonych odpowiednio w 2015 i 2016 roku) cieszyły się obie edycje konkursów na **Program Rozwoju Kompetencji** uruchamiane w ramach działania 3.1 (*Kompetencje w*



szkolnictwie wyższym). Średni wskaźnik sukcesu² wyliczony na podstawie dziewięciu³ konkursów III OP PO WER (z wyłączeniem konkursu DOK/16) wyniósł 32%. Największy wskaźnik sukcesu odnotowały dwa konkursy zrealizowane w ramach Działania 3.1. - konkurs na projekty **Edukacji Filozoficznej** (46%) oraz pierwszy konkurs **Studujesz? Praktykuj!** (37%), w ramach którego wykorzystano 86% alokacji. Najmniejszy % wykorzystanej alokacji wśród konkursów (17%) dotyczył projektów realizowanych w ramach konkursu na **Nowe Programy Kształcenia** ogłoszonego w 2016 roku.

Kluczowe z punktu widzenia niniejszego badania statystyki konkursów obejmujące liczby złożonych i realizowanych projektów oraz ich wartości w kontekście konkursowej alokacji zostały zaprezentowane w Tabeli 1.

² Stosunek pozytywnie ocenionych projektów do liczby złożonych wniosków

³ Ze statusem zakończonego naboru

Tabela 1

Statystyki zrealizowanych przez NCBR konkursów III OP PO WER⁴

KONKURS	LICZBA WNIOSKÓW	POZYTYWNE OCENIONE	LICZBA PODPISANYCH UMÓW	WSKAŹNIK SUKCESU	REZYGNACJE Z PODPISANIA UMOWY ⁵	ROZWIĄZANIE UMOWY	ALOKACJA (ZŁ)	WARTOŚĆ UMÓW (ZŁ - NA DZIEŃ 27.08.2017)	% WYKORZYSTANEJ ALOKACJI
ANTP/15	116	-	-	-	-	-	-	--	-
PRK/15	440	75	69	17%	4	2	250 000 000	101 650 407,75	41%
SP/15	375	140	103	37%	8	6	157 314 405,45	135 359 167,05	86%
ABK/15	130	41	37	32%	4	-	35 000 000	25 159 537,21	72%
NPK/16	206	48	42	23%	6	-	200 000 000	33 717 204,99	17%
PRK/16	436	143	125	33%	6	6	250 000 000	117 840 172,97	47%
EFI/16	48	22	22	46%	-	-	5 000 000	1 801 616,87	36%
MPK/16	180	64	61	36%	2	-	145 000 000	90 142 207,11	62%
PKD/16	167	48	47	29%	1	-	132 000 000	23 593 425,10	18%
SK2.0/16	106	37	37	35%	-	-	8 366 543,94	7 067 820,73	85%
DOK/16	60	47	9	78%	1	-	155 000 000	20 256 900,11	13%
SP2/17	219	-	-	-	-	-	150 000 000	-	-
ABK/17	59	-	-	-	-	-	43 000 000	-	-
BPO/17	22	-	-	-	-	-	100 000 000	-	-
MOT/17	10	-	-	-	-	-	100 000 000	-	-
PKD/17	26	-	-	-	-	-	50 000 000	-	-

⁴ Stan na dzień 27.08.2017r.

⁵ Rezygnacja uczelni z realizacji pozytywnie ocenionego projektu przed podpisaniem umowy

ANALIZA PORÓWNAWCZA WSPARCIA W RAMACH PO KL i PO WER

Analiza została wykonana na podstawie umów zawartych z uczelniami na realizację projektów IV OP POKL „Szkolnictwo Wyższe i Nauka” oraz III OP PO WER „Szkolnictwo wyższe dla gospodarki i rozwoju”⁶. Podstawową jednostką analizy była uczelnia, która realizowała projekty w jednej lub obu perspektywach finansowania, natomiast przedmiotem analizy była liczba realizowanych przez konkretną uczelnię projektów oraz kwoty otrzymanego dofinansowania z uwzględnieniem średniego poziomu dofinansowania przypadającego na projekt. W aneksie **METODOLOGIA** opisano pięć grup uczelni wyodrębnionych z uwagi na kierunek i wielkość różnicy pomiędzy liczbami realizowanych projektów w obu perspektywach. Ostatecznie w analizowanej próbie znalazło się 87 uczelni⁷.

Tabela 2

Liczba uczelni (n = 87) sklasyfikowanych pod kątem bilansu projektów realizowanych w PO KL i PO WER

Bilans projektów PO KL i PO WER	POKL < POWER	POKL (0) PO WER (0 <)	POKL ~ POWER	POKL (0 <) POWER(0)	POKL > POWER
	7	10	17	18	35

Najmniej liczną grupę (n = 7) tworzyły uczelnie, które aktualnie zrealizowały lub realizują więcej projektów w stosunku do perspektywy PO KL. Przy czym różnica pomiędzy liczbą zrealizowanych projektów w obu perspektywach tylko w jednym przypadku przekracza 4 (Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku - 6 projektów). Co więcej tylko w tej grupie średnia wartość projektu realizowanego w PO WER w przypadku dwóch uczelni (Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu, Wyższa Szkoła Menadżerska w Warszawie - minimalnie) przewyższa średnią kwotę dofinansowania w projekcie PO KL.

Druga w kolejności pod względem liczebności grupa (n = 10) należała do tych uczelni, które w PO KL nie uzyskały dofinansowania, natomiast zrealizowały lub realizują projekty w PO WER. Jednakże skala obserwowanej tendencji jest zbyt mała, by wyciągać wnioski odnośnie trwałej zmiany podejścia członków tej grupy do aplikowania - oprócz jednej uczelni (Akademia Marynarki Wojennej w Gdyni) pozostałe zrealizowały wyłącznie po jednym projekcie w aktualnej perspektywie finansowej. Co istotne grupa ta jest dość jednolita pod względem typu uczelni - większość stanowią szkoły wyższe zlokalizowane w miastach z maksymalną liczbą mieszkańców nieprzekraczającą 200 tys.

Kolejne niemal równoliczne grupy to uczelnie, które realizowały projekty w PO KL, ale nie realizują projektów w PO WER⁸ (n = 18), a także grupa uczelni aplikujących na podobnym poziomie na przestrzeni dwóch perspektyw (n = 17). Przy czym podobny poziom był definiowany różnicą 0-2 projektów pomiędzy perspektywami w obu kierunkach (na korzyść PO KL lub PO WER). Wśród uczelni, które nie tylko aplikują na podobnym poziomie, ale też liczba zrealizowanych przez nie projektów w każdej z perspektyw przekracza 10, można wskazać Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz

⁶ Stan na dzień 10.05.2017r.

⁷ Zestawienie uczelni sklasyfikowanych w pięciu grupach stanowi Załącznik nr 6 raportu

⁸ Stan na dzień 10.05.2017r.



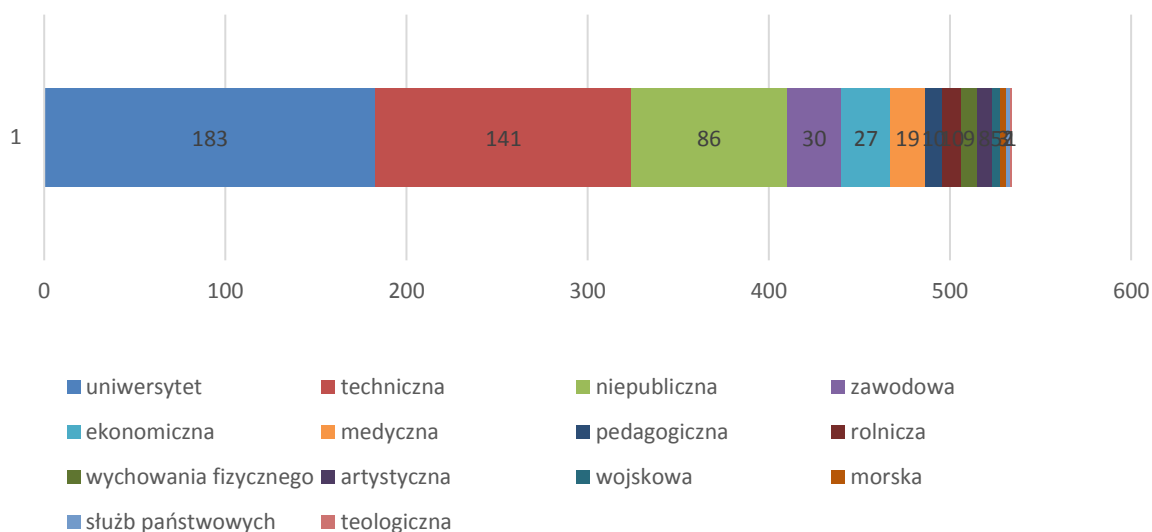
Uniwersytet Jagielloński. W grupie podobnie aplikujących średnie kwoty dofinansowania przypadające na projekt są konsekwentnie wyższe dla projektów realizowanych w poprzedniej perspektywie PO KL. Taka sama sytuacja uwzględniająca poziom finansowania dotyczy członków ostatniej z wyróżnionych i zarazem najliczniejszej (n = 35) z grup - uczelni, które w stosunku do perspektywy PO KL znacząco obniżyły liczbę realizowanych projektów (różnica na poziomie od 5 do 24 projektów). W tej grupie znalazła się większość uczelni technicznych. Wśród uczelni, które w największym stopniu (różnica na poziomie 20 i więcej projektów) obniżyły liczbę realizowanych projektów w stosunku do perspektywy PO KL znalazły się Politechnika Krakowska, Politechnika Śląska i Uniwersytet Wrocławski.

Podsumowując, większość (n = 53) z analizowanych uczelni (n = 87) stanowią szkoły wyższe, które w perspektywie PO WER realizują znacząco mniej projektów w stosunku do perspektywy PO KL lub nie realizują ich wcale. Co bardziej istotne (zważywszy na półmetek perspektywy PO WER), średni poziom dofinansowania projektu PO WER był każdorazowo (za wyjątkiem dwóch przypadków) niższy niż analogiczna kwota projektu zrealizowanego w perspektywie PO KL.

INFORMACJE OGÓLNE O RESPONDENTACH WYWIADÓW I ANKIET

Wywiady zostały przeprowadzone z przedstawicielami uczelni, które brały udział w realizacji projektów IV OP PO KL oraz realizowały projekty lub starały się o dofinansowanie w konkursach III OP PO WER. Respondenci reprezentowali zarówno władze centralne czy wydziałowe, jak i jednostki powołane do realizacji projektów - Biuro Projektów czy Akademickie Biuro Karier, odpowiedzialne na co dzień za diagnostykę i rozwijanie kompetencji studentów niezbędnych na rynku pracy. Wśród respondentów znalazły się osoby odpowiedzialne zarówno za formalne przygotowanie projektów i wspierające w tym pracowników naukowych uczelni, jak i byli lub obecni kierownicy lub członkowie zespołów projektowych konkursów PO WER. Wywiady indywidualne pokazały, że najbardziej wyczerpujące odpowiedzi na pytania udało się uzyskać w trakcie spotkań, w których uczestniczyła dwójka przedstawicieli uczelni - jedna osoba ze szczebla centralnego dysponująca większą wiedzą na temat polityki uczelni w zakresie ubiegania się o środki oraz druga posiadająca cenne doświadczenie praktyczne, zgromadzone dzięki realizacji czasem i kilku projektów PO WER. Co nie zmienia faktu, że kierownicy jednostek odpowiedzialnych za pozyskiwanie zewnętrznego finansowania niejednokrotnie dysponowali komplementarną wiedzą.

W konsekwencji próba adresatów konstruowanej na podstawie treści wywiadów ankiety nie ograniczyła się wyłącznie do jednego przedstawiciela uczelni. Wśród respondentów ankiety najwięcej było przedstawicieli uniwersytetów (n = 183), uczelni technicznych (n = 141) oraz uczelni niepublicznych (n = 86).



Rysunek 1. Respondenci ankiety (n = 534) według typu reprezentowanej szkoły wyższej.

Celem takiego doboru próby było przede wszystkim zgromadzenie jak największej ilości doświadczeń osób pełniących różne role w uczelnianych projektach. Kontakty do osób ankietowanych pochodziły z wniosków konkursowych III OP PO WER. Aby zabezpieczyć się przed respondentami z minimalnym doświadczeniem w trakcie wypełniania ankiety i wskazywania roli pełnionej w konkursach w reakcji na odpowiedź *nie realizowałam/em zadań związanych z projektem, ale pracuję w instytucji realizującej projekt* respondenci otrzymywali komunikat z prośbą o przekazanie ankiety osobie wyposażonej w doświadczenia projektowe.

Najwięcej respondentów ankiety, bo aż 83 % było zaangażowanych w przygotowanie wniosku konkursowego. Pozostałe role pełnione przez ankietowanych w trakcie realizacji projektu zostały zaprezentowane w Tabeli 3.

Tabela 3

Podział ról pełnionych przez respondentów w konkursach III OP PO WER (n = 534)

Rola w konkursach POWER ⁹	% respondentów
Przygotowanie wniosku	83%
Kierownik projektu	40%
Udzielanie wsparcia zespołowi projektowemu na etapie przygotowania wniosku	38%
Członek zespołu projektowego	35%
Obsługa administracyjna projektu	27%
Obsługa finansowa projektu	14%

⁹ Pytanie wielokrotnego wyboru



Jeśli chodzi o rodzaj konkursów, najczęściej (68%) respondentów było zaangażowanych w przygotowanie i/lub realizację programów kompetencyjnych (Działanie 3.1.) Zaangażowanie respondentów w pozostałe konkursy prezentuje Tabela 4.

Tabela 4

Typy konkursu, w którego przygotowanie i/lub realizację byli zaangażowani respondenci ankiety (n = 534)

Typ konkursu ¹⁰	% respondentów
kompetencyjne	68%
stażowe	58%
programy kształcenia	46%
ABK - i	36%
kadry	35%
doktoranckie	16%
inne	5%

ZMIANA ZASAD FINANSOWANIA PROJEKTÓW POMIĘDZY PERSPEKTYWĄ PO KL A PO WER

Powyższa analiza uwzględniająca dynamikę realizacji projektów przez uczelnię wymaga uzupełnienia w postaci opisu głównych zmian - szczególnie w obszarze reguł finansowania projektów - które dokonały się pomiędzy perspektywami PO KL i PO WER. Na największą uwagę z punktu widzenia postawionych hipotez badawczych zasługują trzy kluczowe zmiany.

Pierwsza z nich dotyczy zmian dot. kosztów kwalifikowanych. Zgodnie z wytycznymi projektów PO KL maksymalnie 30% kosztów bezpośrednich było przeznaczonych na zarządzanie projektem. W perspektywie PO WER¹¹ koszty zarządzania projektem zostały przeniesione do kosztów pośrednich¹², a ich narzut określony w przedziale 10% - 25% kosztów bezpośrednich w zależności od wielkości projektu. Koszty zarządzania projektem znalazły się w katalogu kosztów pośrednich obok innych kosztów administracyjnych związanych z obsługą projektu (jak np. księgowość).

Druga istotna zmiana dotyczyła wprowadzenia w perspektywie PO WER obowiązku sfinansowania przez wnioskodawcę wkładu własnego¹³ w wysokości minimum 3% wydatków kwalifikowalnych w projekcie. Beneficjenci projektów realizowanych w perspektywie PO KL nie mieli takiego obowiązku.

¹⁰ Pytanie wielokrotnego wyboru

¹¹ Wytyczne w zakresie kwalifikowalności wydatków w zakresie Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014 – 2020

https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/27633/Wytyczne_w_zakresie_kwalifikowalnosci.pdf

¹² Koszty niezbędne do realizacji projektu, ale niedotyczące głównego przedmiotu projektu

¹³ Wkładem własnym są środki finansowe lub wkład niepieniężny zabezpieczone przez wnioskodawcę, które zostaną przeznaczone na pokrycie wydatków kwalifikowalnych i nie zostaną wnioskodawcy przekazane w formie dofinansowania

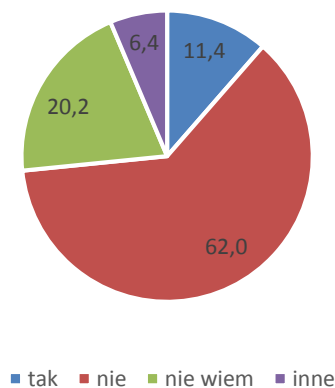


Trzecia zmiana była związana z usztywnieniem reguł rozliczania projektów w odniesieniu do stopnia osiągnięcia założonych wskaźników np. liczby studentów biorących udział w projekcie. W przypadku projektów realizowanych w perspektywie PO KL obowiązywała reguła proporcjonalności, umożliwiającą zwrot części przyznanej dotacji w sytuacji nieosiągnięcia przez uczelnie założonych w projekcie wartości wskaźników. W konkursach PO WER nie ma możliwości analogicznego zwrotu części środków, beneficjenci muszą osiągać 100% zakładanych wskaźników pod rygorem utraty całości dofinansowania. Ta regulacja dotyczy projektów rozliczanych ryczałtowo.

SYTUACJA UCZELNI W REAKCJI NA NOWĄ PERSPEKTYWĘ

Zmiany reguł finansowania projektów w nowej perspektywie PO WER (2014 - 2020) miały w założeniu przyczynić się do lepszego gospodarowania władz uczelni uzyskanymi środkami. Z odpowiedzi respondentów wywiadów indywidualnych oraz ankiet wynika, że wraz z przrzuceniem kosztów zarządzania projektem do kosztów pośrednich narodził się problem podziału środków pomiędzy jednostką centralną, kwesturą (obsługa księgową) oraz zespołem zarządzającym projektem. W projektach PO KL kosztami pośrednimi w całości dysponowała jednostka centralna, a koszty zarządzania figurowały w katalogu kosztów bezpośrednich, związanych stricte z realizacją merytorycznych zadań projektu. Tym sposobem regulaminy konkursów formalnie rozdzielały środki pomiędzy zainteresowanymi stronami wewnątrz uczelni. Nowa regulacja stworzyła zatem warunki wymagające ścisłej współpracy uczelnianych jednostek i siłą rzeczy narzuciła konieczność wypracowania zasad podziału tych środków pomiędzy obsługę administracyjną projektu a zespołem nim zarządzającym. Respondenci wywiadów indywidualnych sygnalizowali różne ustalenia poczynione z władzami uczelni w celu usprawnienia procesu realizacji projektu. % kosztów pośrednich, jakim dysponował kierownik projektu wahał się w ich opiniach od 50% do 94% przy istnieniu dodatkowych obostrzeń (jak np. rezygnacja władz wydziału z pobierania środków). 62% respondentów ankiety przyznało, że w związku ze zmianą zasad finansowania konkursów w PO WER władze uczelni nie ustaliły stałego % kosztów pośrednich pozostających do dyspozycji kierownika projektu. Tylko co 10 respondent (11 %) zasygnalizował istnienie takich regulacji na macierzystej uczelni.

Odgólnie ustalony na uczelni stały % kosztów pośrednich, który otrzymuje kierownik



Rysunek 2. Stały % kosztów pośrednich, który otrzymuje do swojej dyspozycji kierownik projektu (n = 534).

Respondenci z tej grupy (n = 61) zapytani o wartość ustalonego % wskazali odpowiedzi w rozstrzale od 1 do 100%, przy czym najczęściej wybieranymi wartościami (po 13 % respondentów) były 80%, 60%, 25 %.

Tabela 5

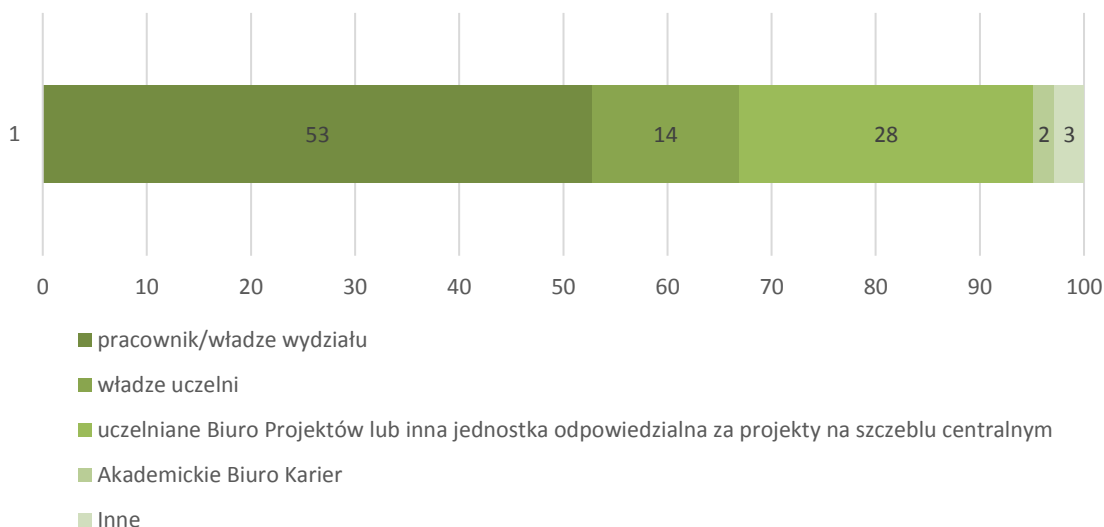
Procent kosztów pośrednich pozostający do dyspozycji kierownika projektu (n = 61)

Przedziały %	% respondentów
0 – 24	30
25 – 49	21
50 - 74	28
75 - 100	21

Z kolei najczęstszą odpowiedzią respondentów zapytanych o stały % kosztów pośrednich, który ich zdaniem pozwoliłby kierownikowi projektu optymalnie nim zarządzać, była wartość 100% (18% respondentów), 80% (12% respondentów) oraz 50% (11% respondentów). Uzyskane odpowiedzi mogą w dużej mierze zależeć od pierwotnych ustaleń w kwestii podziału środków na uczelni pomiędzy jednostkami. Respondenci za pomocą kategorii *Inne* w pytaniu o ustalenie stałego % podziału kosztów pośrednich zgłaszali różne style zarządzania dodatkowymi środkami na uczelniach. Począwszy od pozostawiania do wyłącznej dyspozycji jednostki centralnej i uzależnienia otrzymania jakichkolwiek środków na zarządzanie projektem od decyzji kwestury, przez każdorazowe negocjacje, aż po ustalony podział kosztów lub stałe stawki obowiązujące niezależnie od wielkości projektu.

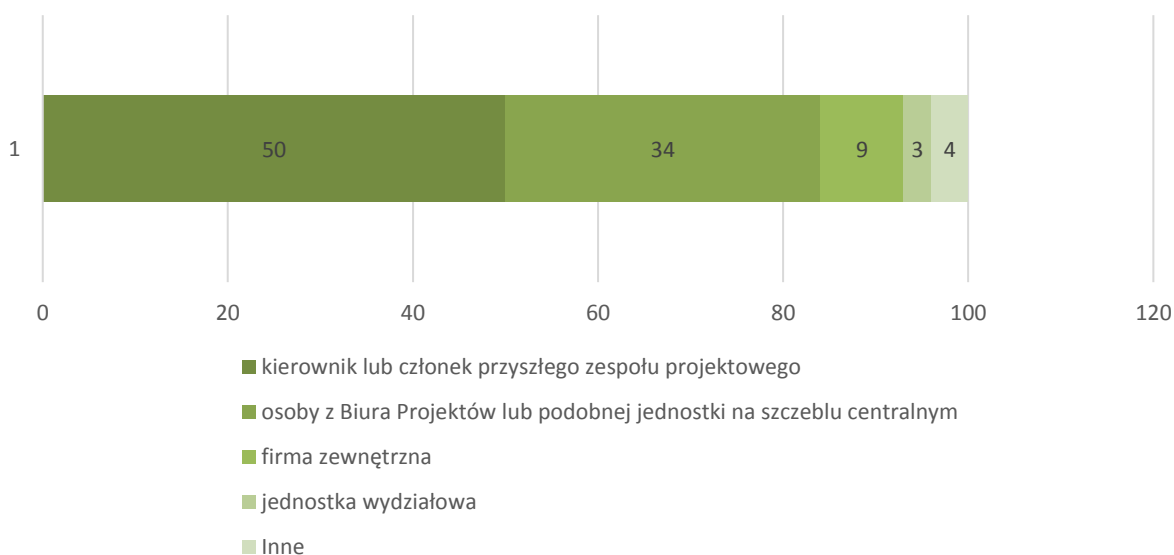
Co więcej respondenci zwracali uwagę na brak powszechności zasady wynagradzania kierownika czy zespołu projektowego za pracę wykraczającą poza zakres obowiązków, wykonywaną w ramach zarządzania projektem. Takim dodatkowym i czasochłonnym obowiązkiem jest np. przygotowywanie wniosku, konieczne do pogodzenia z realizacją zajęć dydaktycznych w ramach wywiązywania się z pensum czy rozwojem naukowym (prowadzenie badań i pisanie publikacji). Pomimo tego, to właśnie pracownicy uczelni (przygotowujący wniosek przy wsparciu Biura Projektów lub innej jednostki centralnej zajmującej się aplikowaniem o środki zewnętrzne), byli najczęściej wskazywani przez respondentów wywiadów indywidualnych jako osoby inicjujące projekt konkursowy. Jednocześnie nadmieniając, że z uwagi na - demotywujące ich zdaniem - regulacje skutkujące dysproporcją pomiędzy wkładanym wysiłkiem a bezpośrednimi korzyściami osiąganymi przez pracownika naukowego, projekty - jeśli już są realizowane, to często przez te same osoby.

Respondenci (zwłaszcza ci tworzący Biura Projektów i wspierający zespoły projektowe w procesie przygotowania wniosku) sygnalizowali trudność z motywowaniem nowych pracowników do udziału w projektach. Informacje uzyskane w trakcie wywiadów indywidualnych znalazły potwierdzenie w wynikach ankiety. 53% spośród jej respondentów zadeklarowało, że projekt najczęściej inicjowany jest na poziomie wydziału (przez pracownika lub władze wydziału). Natomiast 28% respondentów wskazało na uczelniane Biuro Projektów lub inną jednostkę odpowiedzialną za projekty na szczeblu centralnym.



Rysunek 3 Inicjatorzy projektów konkursowych (n = 534).

Idąc dalej ponad 50% respondentów w roli osoby przygotowującej wniosek obsadziło kierownika lub członka przyszłego zespołu projektowego. 34% respondentów osoby z Biura Projektów lub innej jednostki odpowiedzialnej za projekty na szczeblu centralnym. Istotnym uzupełnieniem tych statystyk są również odpowiedzi z kategorii *Inne* sugerujące wspólną pracę członka zespołu projektowego i osoby z jednostki zajmującej się projektami nad przygotowaniem wniosku. Ponadto 9% respondentów wskazało na firmę zewnętrzną jako podmiot odpowiedzialny za przygotowanie wniosku konkursowego dla uczelni.



Rysunek 4 Osoby najczęściej przygotowujące wniosek konkursowy (n = 534).

W trakcie wywiadów indywidualnych respondenci wywodzący się z dużych uczelni (powyżej 20 tys. studentów) zasygnalizowali pogłębianie przez regulacje konkursów PO WER uczelnianych procesów decentralizacyjnych. Według respondentów sprzyja temu zarówno zmiana formuły konkursów



w stosunku do perspektywy PO KL (zamiast elastycznych konkursów obejmujących zróżnicowane działania wąskie tematycznie konkursy na konkretne działania np. staże), jak i przepisy regulujące wysokość kosztów pośrednich. Respondenci wywiadów indywidualnych zwracali uwagę na możliwość uzyskania sumarycznie większej kwoty kosztów pośrednich w kilku mniejszych (np. wydziałowych projektach) niż w jednym większym (np. centralnym) projekcie adresowanym do znacznie większej liczby studentów i wymagającym adekwatnie większych zasobów kadrowych i nakładu czasu. Regulacje te są w opinii respondentów również przyczyną reorganizacji zespołów projektowych, które funkcjonowały na uczelni w trakcie perspektywy PO KL i liczyły od kilku do kilkudziesięciu specjalistów. W trakcie oczekiwania na nową perspektywę zespoły te traciły źródło finansowania (np. w sytuacji, gdy władze uczelni nie decydowały się tymczasowo finansować samodzielnie etatów projektowych). Z kolei w obliczu zmian reguł finansowania zespołów projektowych w perspektywie PO WER uczelnie nie były w stanie przywrócić tych etatów. W efekcie małe zespoły projektowe zorganizowały się wokół konkretnych wydziałów, przygotowując projekty tylko dla studentów prowadzonych w nim kierunków.

Powyższe informacje uzyskane w trakcie wywiadów indywidualnych i ankiet stanowią ledwie zarysowanie sposobów gospodarowania środkami zewnętrznymi na uczelniach. Znalazienie odpowiedzi na pytanie o wpływ zmian regulacji w perspektywie PO WER na wzrost gospodarności uczelni wymaga zdecydowanie bardziej zaawansowanej metodologii. Przede wszystkim wielopoziomowej diagnostyki stylu zarządzania środkami zewnętrznymi na uczelni uwzględniającej poczynione w tej kwestii ustalenia w perspektywie czasu oraz powszechnie obowiązujące zależności pomiędzy jednostkami uczelnianymi. Bez wątplenia jest to problem badawczy, którego analiza zaowocowałaby wymiernymi korzyściami dla zespołów organizujących konkursy skierowane do szkół wyższych i w znaczący sposób ułatwiłaby konstrukcję regulaminów tych konkursów.

ANALIZA BARIER W KONKURSACH PO WER

WYWIADY INDYWIDUALNE

Wywiady indywidualne z przedstawicielami uczelni pozwoliły wskazać kilka przyczyn ograniczenia lub całkowitej rezygnacji uczelni z ubiegania się o środki w ramach III OP PO WER.

Przedstawiciele uczelni wymieniali zarówno powody realnie powstrzymujące uczelnię lub wydział przed składaniem wniosku, jak i czynniki w różnym stopniu utrudniające realizację projektów konkursowych.

CZYNNIKI MAJĄCE REALNY WPŁYW NA REZYGNACJĘ UCZELNI Z APLIKOWANIA O ŚRODKI W KONKURSACH PO WER

Wśród największych barier, opisywanych przez respondentów jako bezpośrednie przyczyny rezygnacji uczelni z udziału w konkursach finansowanych ze środków PO WER, wskazano:

- przeniesienie kosztów zarządzania projektem z kosztów bezpośrednich do pośrednich współwystępujące z niskim narzutem kosztów pośrednich (10 – 25%) dedykowanych wydatkom na zarządzanie projektem
- wysoka wymagana wartość wskaźnika zatrudnienia (**odsetek objętych wsparciem EFS absolwentów uczelni, którzy kontynuowali kształcenie lub podjęli zatrudnienie w ciągu 6 m-cy*)



od zakończenia kształcenia na poziomie minimum 30%) i związane z tym wysokie ryzyko konieczności zwrotu dofinansowania w sytuacji braku osiągnięcia wymaganego poziomu wskaźnika

- zasady wynagradzania osób merytorycznych w projektach (brak możliwości adekwatnego wynagrodzenia pracowników uczelni oraz ekspertów krajowych i zagranicznych z uwzględnieniem stawek rynkowych).

Informacje uzyskane w wywiadach pozwoliły szerzej scharakteryzować wyżej wymienione bariery i umiejscowić je zarówno w kontekście problemów organizacyjnych uczelni, jak i obowiązków kierowników projektów. Poniżej w sposób bardziej szczegółowy została opisana każda z wymienionych przeszkód.

Przeniesienie kosztów zarządzania projektem do kosztów pośrednich połączone z niskim narzutem kosztów pośrednich zostało wskazane jako istotna bariera przez wszystkich respondentów wywiadów (11/11).

Wyrzucenie z kosztów bezpośrednich kosztów zarządzania projektem (które w perspektywie PO KL stanowiły maksymalnie 30%) spowodowało konieczność ustalenia nowych reguł podziału kosztów pośrednich, czyli kosztów administracyjnych związanych z obsługą projektu pomiędzy jednostką centralną (uczelnia) a zespołem zarządzającym projektem (z reguły z poziomu wydziału). Uczelnie w większości przypadków nie poradziły sobie z tą sytuacją, choć kilkoro respondentów zgłaszało zawarcie względnie trwałych ustaleń z władzami uczelni. Najczęściej jednak uzgodnienie proporcji podziału kosztów pośrednich następuje dopiero w momencie wygranego przez uczelnię konkursu. Zdaniem respondentów sprzyjająca realizacji projektu procedura przejawia się ustaleniem stałego podziału kosztów pośrednich pomiędzy uczelnią a zespołem projektowym w proporcji korzystnej dla zespołu zarządzającego projektem. Jednocześnie dzięki np. rezygnacji władz wydziału z przejęcia części tych kosztów, kierownicy projektów mogą w całości dysponować kwotą na zarządzanie projektem i realizować go w bardziej stabilnych warunkach. Respondenci przywoływali ustalenia powszechnie obowiązujące na ich uczelniach, które zawierały się w widełkach od 6 do 50% kosztów pośrednich z definicji przysługujących uczelni. Z drugiej strony często niewielkie kwoty zasilające tym sposobem budżet uczelni okazują się - zdaniem respondentów (zwłaszcza tych pełniących funkcje na szczeblu centralnym) - stanowić przeszkodę w tworzeniu, a przede wszystkim utrzymaniu doświadczonego i liczbowo adekwatnego do potrzeb wielu wydziałów zespołu projektowego na szczeblu centralnym. Na mniejszych uczelniach (kilka wydziałów) potrzeby te najczęściej zaspokajane są przez 2-3 osobowe Biura Projektów. Na większych taki zespół nie jest wystarczający. Co ważne, w konsekwencji regulacji rządzących wysokością narzutu kosztów pośrednich, których pułap waha się od 10% do 25% kosztów pośrednich w zależności od wielkości projektu*, uczelnie (zwłaszcza te większe) decydują się składać kilka mniejszych projektów a nie jeden centralny, gdyż z racji sumarycznego uzyskiwania większych kosztów pośrednich pierwsza opcja jest bardziej korzystna.

*Podstawowe zasady finansowania/Koszty bezpośrednie i pośrednie

Koszty pośrednie rozliczane są wyłącznie z wykorzystaniem następujących stawek ryczałtowych:

- a) 25% kosztów bezpośrednich – w przypadku projektów o wartości kosztów bezpośrednich do 830 tys. PLN włącznie,
 - b) 20% kosztów bezpośrednich – w przypadku projektów o wartości kosztów bezpośrednich powyżej 830 tys. do 1 740 tys. PLN włącznie
 - c) 15% kosztów bezpośrednich – w przypadku projektów o wartości kosztów bezpośrednich powyżej 1 740 tys. do 4 550 tys. PLN włącznie
 - d) 10% kosztów bezpośrednich – w przypadku projektów o wartości kosztów bezpośrednich przekraczającej 4 550 tys. PLN
-



Możliwość zarządzania projektem w bardziej efektywny (bo z pomocą mniejszego zespołu) sposób jest obok korzyści finansowej równoważnym argumentem przemawiającym za rozproszeniem wsparcia na całej uczelni. Nie bez wpływu na problemy komunikacyjne na linii zarządzający projektem – władza centralna (i kwestura) pozostaje poprzednia perspektywa. Regulamin konkursów realizowanych ze środków IV PO KL gwarantował formalne rozdzielanie uzyskanych środków na koszty zarządzania projektem i koszty administracyjne. Pierwsze były określone w kosztach bezpośrednich i pozostawały do dyspozycji kierownika projektu, natomiast drugie stanowiły całość kosztów pośrednich i trafiały do jednostki centralnej. W efekcie nie dochodziło do wewnętrznych konfliktów interesów. Z perspektywy uczelni sytuacja przeniesienia kosztów zarządzania projektem do kosztów pośrednich i związana z tym konieczność podziału tych kosztów pomiędzy jednostkami uczelni jest tym bardziej konfliktogenna, że wnioskodawcy konkursów realizowanych ze środków PO WER muszą ponadto wykazywać się 3% wkładem własnym. Wkład ten w przypadku uczelni jest najczęściej wkładem niematerialnym (np. w postaci nieruchomości, urządzeń czy materiałów) wnoszonym z poziomu jednostki centralnej lub wydziałowej.

Wysoki pułap wskaźnika zatrudnienia został wskazany jako istotna bariera przez 10 na 11 respondentów wywiadów.

Wskaźnik zatrudnienia definiowany *odsetkiem objętych wsparciem EFS absolwentów uczelni, którzy kontynuowali kształcenie lub podjęli zatrudnienie w ciągu 6 m-cy od zakończenia kształcenia, na poziomie minimum 30%* jest często wskazywany przez respondentów jako czynnik powstrzymujący uczelnię przed ubieganiem się o dofinansowanie. Przedstawiciele szkół wyższych podkreślali ryzyko związane z niespełnieniem tego wskaźnika w postaci konieczności zwrotu całości dofinansowania, na które wiele uczelni (zwłaszcza szkół wyższych) nie może sobie pozwolić. Zwracali także uwagę na potrzebę uelastycznienia możliwości osiągnięcia tego wskaźnika z uwagi na wypadki losowe i brak kontroli nad grupą beneficjentów ostatecznych. Problem ten był sygnalizowany zarówno przez przedstawicieli Biura Karier, jak i doświadczonych kierowników projektów. Wskaźnik zatrudnienia okazuje się wpływać nie tylko na wstrzemięźliwość uczelni w kwestii udziału w konkursach, stanowi również istotny czynnik w podejmowaniu decyzji o wyborze grupy docelowej. Z jednej strony inicjatorzy projektu analizują studentów konkretnych kierunków pod kątem ich sumienności i stabilności warunkowanej konsekwentną realizacją toku studiów. Z drugiej strony uważnie przyglądają się liczbie adresatów wsparcia również w kontekście możliwości absorpcyjnych lokalnego rynku pracy. Przykładowo przy objęciu programem stażowym dwustu studentów sprofilowanych pod rynek motoryzacyjny 30% z nich musi kontynuować kształcenie lub podjąć zatrudnienie, co wiąże się z koniecznością zasilenia konkretnego obszaru rynku pracy o 66 absolwentów w dość krótkim czasie. W sytuacji konieczności osiągnięcia wskaźnika i jednoczesnego kontaktu z hermetycznym, mało chłonnym rynkiem pracy w danej dziedzinie, pojawia się ryzyko „umieszczania” studenta gdziekolwiek, byleby móc wykazać się zatrudnieniem. Z drugiej strony z projektem dedykowanym małej liczbie studentów wiąże się konsekwentnie uzyskanie dla uczelni zbyt niskich kosztów pośrednich, a co za tym idzie trudności związane z opłaceniem osób odpowiedzialnych za zarządzanie projektem.



Zasady wynagradzania uczelnianych pracowników merytorycznych w projektach konkursowych zostały wskazane jako istotna bariera przez 9 na 11 respondentów wywiadów.

Beneficjenci konkursów PO WER wśród przyczyn, które mają znaczący wpływ na podejmowanie decyzji o ubieganie się o dofinansowanie wskazali także regulacje związane z wynagradzaniem pracowników uczelni za działania merytoryczne realizowane w ramach konkursów PO WER. W perspektywie PO KL pracownicy otrzymywali płace na podstawie umów o pracę lub umów cywilnoprawnych. W konkursach PO WER pracownicy są wynagradzani z tytułu dodatku specjalnego (wynikającego z czasowego zwiększania obowiązków służbowych), który musi być adekwatny do zakresu dodatkowych obowiązków. Jednocześnie nie może on przekroczyć 40% wynagrodzenia zasadniczego¹⁴. Co z jednej strony nie pozwala według respondentów opłacić pracownika adekwatnie do puli dodatkowych obowiązków, które z reguły wymagają od pracownika naukowego zgoła odmiennych kompetencji niż te wykorzystywane na co dzień. Ponadto realizacja projektowych zadań nie przynosi pracownikom korzyści z punktu widzenia ich rozwoju naukowego. Co więcej, eksperci merytoryczni delegowani z uczelni (np. uczelni medycznych) do przygotowania programu studiów lub szkoleń, a następnie ich przeprowadzenia, nie decydują się często na realizację zadania, gdyż proponowana kwota jest nieproporcjonalna do włożonego wysiłku i poświęconego czasu. Respondenci wywiadów wielokrotnie zwracali uwagę na preferencje pracowników naukowych, którzy w takiej sytuacji często wybierają realizację grantu z NCN-u, który pozwala im bez dodatkowych obowiązków rozwijać pracę naukową za podobne lub większe wynagrodzenie. Z drugiej strony respondenci wywiadów sygnalizowali dość powszechne w uczelnianych zespołach projektowych zjawisko werbowania pracowników uczelni z wieloletnim doświadczeniem w pisaniu czy realizacji projektów przez firmy zewnętrzne trudniące się przygotowaniem wniosków, oferując im stawki znacznie przekraczające te uczelniane.

Podsumowując, uzależnienie wynagrodzenia pracowników merytorycznych od wysokości płacy zasadniczej znacząco minimalizuje szanse na pozyskanie pracowników do realizacji zadań projektowych, a tym samym uniemożliwia uczelni korzystanie z wiedzy i doświadczenia uczelnianych ekspertów merytorycznych.

Zasady wynagradzania ekspertów (polskich i zagranicznych) uniemożliwiające realizację merytorycznych działań projektowych na wysokim poziomie jakości zostały wskazane jako istotna bariera przez 9 na 11 respondentów wywiadów.

Problem adekwatnego wynagradzania osób merytorycznych dotyczy stawek dla ekspertów zewnętrznych, krajowych i zagranicznych. Respondenci niejednokrotnie zgłaszali zastrzeżenia co do maksymalnej kwoty wynagrodzenia dla eksperta, która aktualnie wynosi 150 zł za godzinę pracy¹⁵. Przedstawiciele uczelni zaznaczali, że w przypadku ekspertów zagranicznych ich udział w projekcie jest z jednej strony premiowany, z drugiej zaś proponowane poziomy wynagrodzenia całkowicie nieadekwatne do wiedzy takiego eksperta i stawek rynkowych. Respondenci niejednokrotnie w

¹⁴ Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego zmieniającym rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej z dnia 7 września 2015 r.

¹⁵ Koszt prowadzenia kursu/szkolenia/warsztatów/dodatkowych zadań praktycznych dla studentów realizowanych w formie projektowej „szyte na miarę” wynosi 150pln/g. Koszt pracy trenera obejmuje koszty opracowania programu oraz materiałów dydaktycznych, dojazdu, zakwaterowania, wyżywienia oraz dodatkowego wsparcia jeśli przewidziane jest w ramach projektu (zał. Standardy dotyczące kosztów w projekcie).



związku z tym zgłaszali brak możliwości realizowania działań adresowanych do studentów na wysokim poziomie jakości. Co prawda zdają sobie sprawę z zapisów w regulaminie umożliwiających zwiększenie kwoty wynagrodzenia dla osób merytorycznych przy odpowiednim uzasadnieniu, lecz w wywiadach sceptycznie oceniali prawdopodobieństwo pozytywnego rozpatrzenia takiej prośby przez recenzentów wniosków.

Przedstawiciele uczelni (zwłaszcza tych niepublicznych) zwracali również uwagę na częstą praktykę, jaką jest dopłacanie uczelni do tych stawek po to, by włączyć do realizowanego projektu np. trenera z bogatym doświadczeniem. Podsumowując kwestię stawek dla pracowników merytorycznych, respondenci często zwracali uwagę na z reguły adekwatny poziom dofinansowania w projekcie. Pod warunkiem podwyższenia limitów stawek na określone pozycje w budżecie zawarte w załączniku *Standardy dotyczące kosztów w projekcie*. Z jednej strony respondenci proponowali pozostanie przy maksymalnych stawkach dotyczących kwestii organizacyjnych (maksymalna cena noclegu eksperta itd.), z drugiej postulowali nieograniczenie katalogiem stawek kwestii związanych z pracą merytoryczną, ekspercką.

CZYNNIKI PROBLEMATYCZNE Z PUNKTU WIDZENIA REALIZACJI PROJEKTÓW W RAMACH KONKURSÓW POWER

Wśród najważniejszych czynników, które bezpośrednio nie powstrzymują uczelni przed aplikowaniem w kolejnych konkursach POWER, ale znacząco utrudniają realizację projektów respondenci wskazywali:

Przyspieszenie momentu wchodzenia studentów na rynek pracy (lub inne czynniki o charakterze demograficznym) zostało wskazane przez 8 na 11 respondentów. Według respondentów, na rynek pracy wchodzi coraz młodszy studenci. Podejmowana przez nich praca niekoniecznie ma związek z kierunkiem studiów i budowaniem stażu pracy w konkretnym zawodzie. Co nie zmienia faktu, że staże kierunkowe, oferowane w ramach konkursów POWER, mogą być dla studentów coraz mniej atrakcyjne, chociażby ze względu na proponowane stawki. Ponadto pracujący studenci nie chcą decydować się na przerwanie pracy tylko po to, by odbyć np. trzymiesięczny staż. Beneficjenci zwracali uwagę na spadek liczby studentów mający związek z niżem demograficznym oraz będący poniekąd jego konsekwencją „*syndrom rozpieszczenia studentów*”, który manifestuje się wzrostem liczby ofert staży dla studentów, nie tylko w ramach różnych projektów prowadzonych na uczelni, ale także proponowanych przez organizacje pozarządowe, czy przedsiębiorstwa coraz częściej bardzo wcześnie zabiegające o studentów (zwłaszcza tych z kierunków technicznych). Innymi słowy studenci mogą wybierać z bardzo bogatej oferty praktyk, staży i szkoleń. Jednocześnie regulamin ogłaszanych konkursów nie pozwala na elastyczną rekrutację studentów do programów. Respondenci realizujący programy w ramach działalności uczelnianych Biur Karier sygnalizowali trudności związane z zobowiązaniem studentów do uczestnictwa w pełnym cyklu szkoleniowym. Ich zdaniem stworzenie możliwości skorzystania wyłącznie z wybranych przez siebie szkoleń zachęciłoby większą liczbę studentów do udziału w projekcie. Wymagałoby jednak wprowadzenia takiego zapisu w regulaminie konkursu.

Brak wystarczającego wsparcia ze strony instytucji organizującej konkurs. Najbardziej problematyczną dla wnioskodawców (8 na 11 respondentów) kwestią z perspektywy harmonogramu konkursu jest **przedwakacyjny termin ogłaszania konkursów**, ponieważ wymusza on przygotowanie wniosku w okresie ograniczonym urlopami i nieobecnością pracowników naukowych na uczelni.



Ponadto nieobecność studentów uniemożliwia przeprowadzenie diagnozy potrzeb w grupie beneficjentów ostatecznych. Respondenci wywiadów sygnalizowali ponadto problem z otrzymywaniem wiążących odpowiedzi na pytania kierowane do przedstawicieli IOK, któremu często towarzyszył długi czas odpowiedzi i brak możliwości wyegzekwowania tych odpowiedzi na piśmie (3 na 11 respondentów). Respondenci (6 na 11 respondentów) zgłaszali także sporo uwag związanych z formułą spotkań informacyjnych organizowanych w miastach wojewódzkich przy okazji ogłoszenia kolejnego konkursu. Dyskusyjny dla przedstawicieli uczelni jest np. rozrzut terminów tych spotkań, co z powodu odroczonej możliwości zadawania pytań dyskwalifikuje uczelnie biorące udział w spotkaniach o najbardziej odległych od ogłoszenia konkursu terminach. Z drugiej strony beneficjenci - zwłaszcza ci doświadczeni - zwracali uwagę na zbyt ogólny charakter spotkań informacyjnych i brak możliwości rozstrzygnięcia w ich trakcie co bardziej problematycznych i szczegółowych kwestii. Szczególnie, że zdaniem większości respondentów spotkania z przedstawicielami IOK oraz pracownikami innych uczelni skutkują cenną dla wnioskodawcy wiedzą. Beneficjenci wyrażali spore zadowolenie z wprowadzenia formuły szkoleń on-line, z której chętnie korzystają.

Utrudnienia związane z korzystaniem z systemu SOWA lub SL2014 wskazało 5 na 11 respondentów. Beneficjenci często wyrażali w wywiadach negatywne opinie na temat działania ww. systemów. Pomimo, iż bardzo chwalą sobie możliwość elektronicznego składania wniosków w kontraście do wcześniejszego wymogu aplikowania z papierową wersją dokumentacji konkursowej. W przypadku systemu SOWA beneficjenci najwięcej zarzutów kierowali w stronę wymogu literalnego potwierdzenia kryteriów dostępu w elektronicznym wniosku (co często ich zdaniem sprowadza się do czynności „kopiuj” „wklej”). Co więcej taka konieczność w znacznym stopniu redukuje liczbę znaków potrzebną wnioskodawcom do opisanie projektu. Z kolei użytkownicy systemu SL2014 zwracali uwagę na jego sztywność, manifestującą się brakiem możliwości modyfikacji wpisanych w system zaplanowanych zajęć w przypadku ich odwołania lub przeniesienia. Co więcej skarżyli się na obowiązek sprawozdawania planowanych zajęć w trybie godzinowym niedostosowanym do systemu uczelni (godzina akademicka = 45 minut). Respondenci w zdecydowanej większości (szczególnie w kontekście rozmów o wynagradzaniu zespołu projektowego) zwracali uwagę na czasochłonność pracy w systemie SL2014, wiążącą się najczęściej z oddelegowaniem jednej osoby z zespołu do zajmowania się wyłącznie sprawozdawczością danych.

BADANIE ANKIETOWE

BARIERY

Główne bariery powstrzymujące uczelnie przed aplikowaniem w konkursach PO WER - wskazane w wywiadach indywidualnych - znalazły potwierdzenie w wynikach ankiety (n = 534). Szczegółowy ranking przeszkód opisujący % respondentów ankiety, którzy scharakteryzowali każdą z nich w kategoriach istotnej lub zdecydowanie istotnej bariery zawiera Tabela 6.

Tabela 6

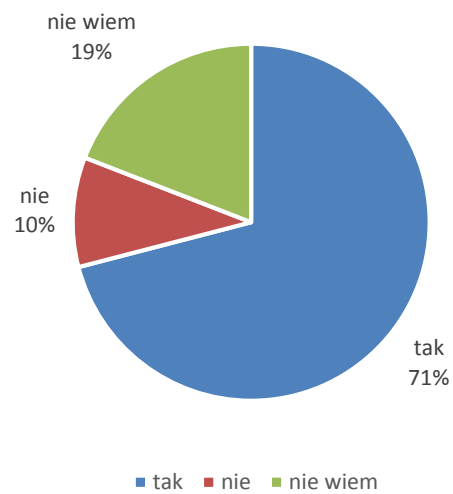
Istotność barier w ubieganiu się o środki z konkursów PO WER według respondentów (n = 534)

Bariery w ubieganiu się o środki PO WER	% respondentów
konieczność osiągnięcia zakładanych wskaźników pod rygorem utraty dofinansowania	73
brak w katalogu kosztów bezpośrednich środków na zarządzanie projektem	72
brak możliwości wynagrodzenia osób merytorycznych - ekspertów krajowych i zagranicznych po stawkach rynkowych	70
zbyt mały limit kosztów pośrednich (10 – 25%)	63
niedostosowanie harmonogramu konkursu do trybu pracy uczelni(wakacje i/lub wyniki parametryzacji uczelni	58
zasady konkursu regulujące wynagrodzenia pracowników uczelni w projektach (% zasadniczego wynagrodzenia w postaci dodatku specjalnego)	56
wysoki pułap wskaźnika zatrudnienia	54
konieczność dzielenia się kosztami pośrednimi z „centralą” uczelni	53
zbyt restrykcyjne kryteria dostępu w ramach konkursów	50
spadek liczby studentów	47
niedostosowanie oferty konkursów do potrzeb uczelni	42
obniżenie wieku studentów wchodzących na rynek pracy i związany z tym spadek zainteresowania projektami wśród studentów	40
niejasna sytuacja związana z ustawą o szkolnictwie wyższym	39
brak wystarczających zasobów administracyjnych/wykwalifikowanej kadry do obsługi/zarządzania projektem	33
konieczność zapewnienia wkładu własnego w postaci 3%	27
duża mobilność studentów	27

71% respondentów ankiety zaliczyło powyższe bariery do puli tych, które na ich macierzystych uczelniach co najmniej raz zadecydowały o nieprzystępowaniu przez uczelnię do konkursu III OP PO WER.



Czy z powodu wyżej wymienionych czynników Pani/Pana uczelnia co najmniej raz zrezygnowała z ubiegania się o dofinansowanie?

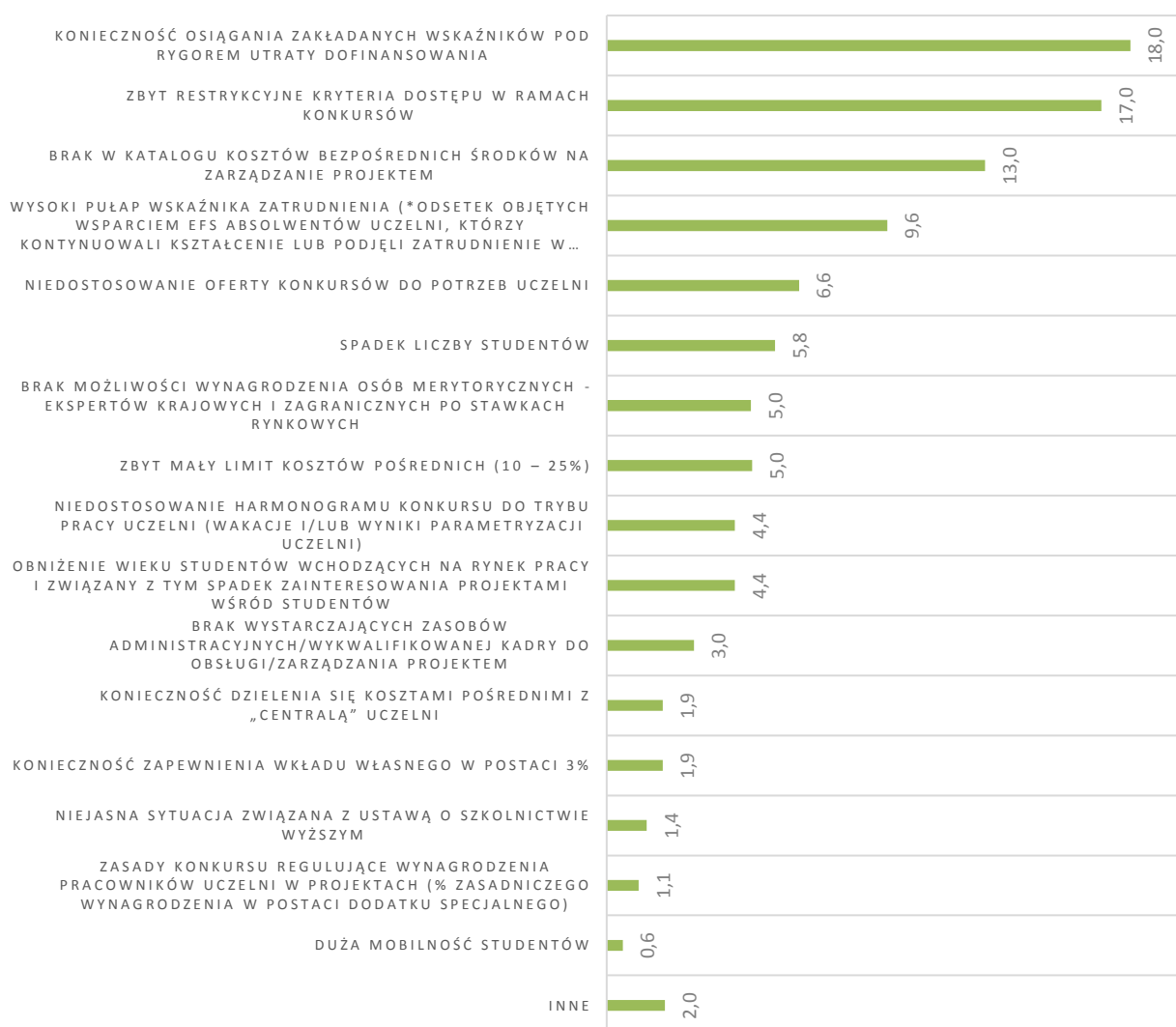


Rysunek 5. Rezygnacje z ubiegania się o dofinansowanie w konkursach PO WER (n = 513).

Ankietowani, którzy odpowiedzieli twierdząco na pytanie o wpływ wyżej wymienionych barier na decyzję o powstrzymaniu się przed aplikowaniem o środki PO WER w kolejnym kroku ankiety mieli możliwość wskazać jedną konkretną przeszkodę, która była przyczyną rezygnacji z wzięcia udziału w konkursie PO WER.



% RESPONDENTÓW, KTÓRZY ZREZYGNOWALI Z UBIEGANIA SIĘ O ŚRODKI Z WSKAZANYCH POWODÓW



Rysunek 6. Procentowy rozkład respondentów, których uczelnie zrezygnowały z wzięcia udziału w konkursie z wskazanych w ankiecie powodów (n = 363).

Najwięcej respondentów (18%) jako czynnik, który zdecydował o powstrzymaniu się przed wzięciem udziału w konkursie wskazało konieczność osiągnięcia zakładanych wskaźników pod rygorem utraty dofinansowania. W puli decydujących barier dla ponad połowy respondentów (57%) znalazły się jeszcze trzy znaczące przeszkody: zbyt restrykcyjne kryteria dostępu (17%), brak w katalogu kosztów bezpośrednich środków na zarządzanie projektem (13%) oraz wysoki pułap wskaźnika zatrudnienia (10%).

Powyższe wyniki pokazują, że tym co w pierwszej kolejności decyduje o powstrzymaniu się przedstawicieli uczelni przed wzięciem udziału w konkursie jest ryzyko utraty całości dofinansowania w efekcie nieosiągnięcia wymaganych wskaźników. Wskaźnikiem najbardziej restrykcyjnym w oczach respondentów jest wskaźnik zatrudnienia, który wymaga, aby minimum 30% absolwentów uczelni



objętych wsparciem znalazło zatrudnienie lub kontynuowało naukę w przeciągu 6 m-cy od zakończenia kształcenia. Z dwójga kluczowych dla respondentów kwestii brak możliwości zwrotu części dofinansowania¹⁶ w sytuacji osiągnięcia mniejszego niż wymagany odsetek jest okolicznością mającą większy wpływ na powściągliwość uczelni niż sam pułap tego wskaźnika.

ETAPY I SKŁADOWE KONKURSU

Oprócz wskazywania przeszkód wpływających zarówno na decyzję o ubieganie się o środki, jak i efektywność realizowanego projektu respondenci ankiety odnosili się w sposób szczegółowy do etapu przygotowania i składania wniosku oraz oceny merytorycznej. Poza tym odpowiadali na pytania związane z budżetem i zasadami finansowania oraz kryteriami konkursowymi i wskaźnikami.

Etap przygotowania i składania wniosku

Dla 68% ankietowanych dokumentacja konkursowa (w tym regulamin konkursu) jest raczej lub zdecydowanie zrozumiała. Według 48% respondentów wsparcie oferowane przez NCBR na etapie przygotowania wniosku o dofinansowanie było raczej lub zdecydowanie wystarczające. Respondenci, według których wsparcie było niewystarczające, w największym stopniu zgłaszali potrzebę uzyskiwania od pracowników NCBR szybkich i jednoznacznych odpowiedzi (39%), brakowało im także możliwości kontaktu telefonicznego (8%) oraz większej liczby szkoleń i warsztatów (8%). Deklarowane potrzeby korespondują z tymi zgłaszanymi w trakcie wywiadów indywidualnych, rozmówcy zwracali uwagę na deficyt jednoznacznych i wiążących odpowiedzi na zapytania oraz potrzebę bezpośredniego kontaktu, przede wszystkim możliwości zadania koniecznych pytań w trakcie spotkań lub kontaktu telefonicznego.

60% respondentów miało możliwość zadania indywidualnych pytań pracownikom NCBR. Czas oczekiwania na odpowiedź na zadane pytanie był akceptowalny dla połowy ankietowanych. 51% ankietowanych uznało, że udzielone przez pracowników NCBR odpowiedzi były pomocne. 64% ankietowanych uważa, że system SOWA jest przyjazny dla wnioskodawcy. 41% respondentów będących odmiennego zdania wskazało na potrzebę zwiększenia limitu znaków w systemie, 25% - potrzebę uproszczenia i większej automatyzacji aplikacji ze szczególnym uwzględnieniem możliwości kopiowania i importowania plików (7%). 9% respondentów zasugerowało uzupełnienie aplikacji o więcej podpowiedzi i lepsze instrukcje. Respondenci wywiadów indywidualnych również zwracali uwagę na konieczność zwiększenia limitu znaków w systemie SOWA, proponując jednocześnie zmianę sposobu potwierdzania spełniania kryteriów dostępu: zamiast literalnego wpisywania wprowadzenie checklisty, która „uwolniłaby” znaki potrzebne zdaniem respondentów do opisu idei projektu.

Respondenci zostali także zapytani o rodzaje proponowanego przez NCBR wsparcia na etapie przygotowania wniosku, który ich zdaniem jest najbardziej korzystny dla wnioskodawcy. Najwięcej, bo 64 % ankietowanych wskazało korespondencję mailową.

¹⁶ W przypadku projektów rozliczanych ryczałtowo

Tabela 7

Najbardziej korzystne zdaniem respondentów rodzaje wsparcia proponowanego na etapie przygotowania wniosku przez NCBR (n = 534)

RODZAJE WSPARCIA	% respondentów
Korespondencja mailowa	64
Spotkania informacyjne	59
Konsultacje indywidualne	45
Konsultacje telefoniczne	44
Szkolenia on-line	23
FAQ on-line	11

Budżet i zasady finansowania

W oparciu o swoje doświadczenia wyniesione z konkursów PO WER respondenci odpowiadali na pytania związane z budżetem i zasadami finansowania. Zdaniem 62% respondentów maksymalne kwoty dofinansowania projektu przewidziane w konkursach są adekwatne do zrealizowania działań na wysokim poziomie jakości. Przewidziana w konkursach stażowych maksymalna kwota dofinansowania na jednego studenta (15 000 zł) jest zdaniem 54% respondentów wystarczająca do realizacji planowanych działań na wysokim poziomie jakości. 22% respondentów, którzy nie zgodzili się z taką opinią, zaproponowali kwoty ich zdaniem w większym stopniu pozwalające na zwiększenie jakości planowanych staży. 30% tej grupy ankietowanych wskazało kwotę równą 25 tys. zł, 23% 20 tys. zł i 17% 30 tys. zł. Mediana wyników kształtuje się na poziomie 25 tys. zł.

Na pytanie o zasady wynagradzania osób merytorycznych (ekspertów) 80% ankietowanych stwierdziło, że aktualne regulacje narzucające wysokość tych wynagrodzeń nie pozwalają realizować projekt na wysokim poziomie jakości. Zresztą jest to trzecia najbardziej istotna według ankietowanych z punktu widzenia wnioskodawcy bariera w ubieganiu się o środki w konkursach PO WER.

Kryteria oceny i wskaźniki

Odnosząc się do kryteriów konkursowych ponad połowa respondentów zadeklarowała, że kryteria są dla nich raczej jasne, 17% - zdecydowanie jasne. W kolejnym kroku ankietowani mieli możliwość stworzyć ranking konkursowych grup kryteriów¹⁷ począwszy od tej najbardziej problematycznej grupy kryteriów do spełnienia. Najwięcej, bo 37% respondentów na pierwszym miejscu wskazało kryteria premiujące. Z kolei co czwarty respondent na pierwszym miejscu problematycznych grup kryteriów wskazał kryteria dostępu. Idąc dalej, ankietowani zapytani o jedno kryterium, które ich zdaniem stanowi największą barierę dla uczelni w procesie ubiegania się o środki PO WER najczęściej (co trzeci respondent) wymieniali kryterium dostępu **co najmniej 30% absolwentów uczelni, którzy zostali objęci wsparciem w projekcie kontynuowało kształcenie (na studiach I, II, III stopnia lub na jednolitych studiach magisterskich) lub podjęło zatrudnienie w ciągu 6 m-cy od zakończenia kształcenia*. Co piąty respondent za takowe uznaje kryterium dostępu **kierunek lub kierunki, na którym/których będą*

¹⁷ W konkursach PO WER występują cztery rodzaje kryteriów (oprócz ogólnych kryteriów formalnych) składających się na kryteria formalno – merytoryczne: kryteria dostępu, ogólne kryteria horyzontalne, ogólne kryteria merytoryczne i kryteria premiujące. Niespełnienie tych kryteriów (za wyjątkiem kryteriów premiujących) skutkuje odrzuceniem wniosku na etapie oceny formalno – merytorycznej.

realizowane działania w ramach projektu, nie posiadają na dzień złożenia wniosku negatywnej oceny jakości kształcenia PKA. To kryterium jest szczególnie problematyczne dla mniejszych i niepublicznych uczelni. Na trzecim miejscu znalazło się kryterium równości szans kobiet i mężczyzn (11% respondentów).

66% ankietowanych twierdzi, że wskaźniki są dla nich zrozumiałe (dla 53% raczej zrozumiałe, dla 13% zdecydowanie zrozumiałe). Wskaźnikiem najbardziej problematycznym do osiągnięcia w ramach konkursów PO WER z punktu widzenia uczelni jest wskaźnik rezultatu¹⁸ *odsetek objętych wsparciem EFS absolwentów uczelni, którzy kontynuowali kształcenie lub podjęli zatrudnienie w ciągu 6 m-cy od zakończenia kształcenia. Uważa tak 55% respondentów. Dla 28% ankietowanych najtrudniejszym do spełnienia jest wskaźnik produktu *liczba studentów, którzy uczestniczyli w stażach wspieranych ze środków EFS. W Tabeli zostały zaprezentowane wszystkie problematyczne dla respondentów wskaźniki.

Tabela 8

Najbardziej problematyczne wskaźniki w konkursach PO WER (n = 534)

Najbardziej problematyczne wskaźniki ¹⁹	% respondentów
odsetek objętych wsparciem EFS absolwentów uczelni, którzy kontynuowali kształcenie lub podjęli zatrudnienie w ciągu 6 m-cy od zakończenia kształcenia	54,4
liczba studentów, którzy uczestniczyli w stażach wspieranych ze środków EFS	28,3
liczba wykładowców z zagranicy prowadzących moduł kształcenia	22,6
liczba osób objętych wsparciem EFS w ramach programów kształcenia o profilu ogólnoakademickim lub praktycznym, dostosowanych do potrzeb gospodarki, rynku pracy i społeczeństwa	17,9
liczba osób objętych usługami instytucji wspomagających studentów w rozpoczęciu aktywności zawodowej na rynku pracy	15,7
liczba osób, które podniosły kompetencje w ramach działań uczelni wspartych z EFS	14,1
liczba absolwentów programów studiów doktoranckich dofinansowanych ze środków EFS	13,4

¹⁸ W konkursach PO WER wyróżniamy wskaźniki produktu – dotyczą produktów, które powstały w trakcie realizacji projektu oraz w rezultacie wydatkowania przyznawanych środków oraz wskaźniki rezultatu – dotyczą efektów działań, które nastąpiły po zakończeniu i w wyniku realizowania projektu oraz które wpływają bezpośrednio na otoczenie społeczno-ekonomiczne.

¹⁹ Pytanie wielokrotnego wyboru. Respondenci mogli zaznaczyć maksymalnie 3 wskaźniki



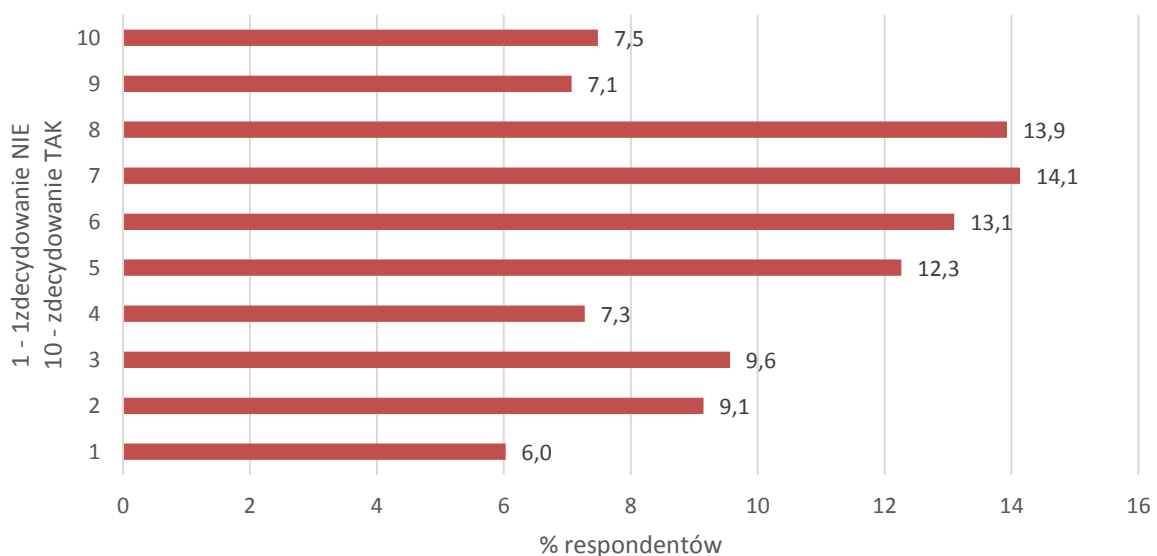
Ocena merytoryczna wniosku

Niemalże co trzeci ankietowany uważa, że ocena merytoryczna dokonana przez ekspertów była nierzetelna. 68% respondentów zgłaszających zastrzeżenia odnośnie do jakości pracy ekspertów wskazało na sprzeczność otrzymanych ocen lub dużą rozbieżność punktową wśród ekspertów oceniających wnioski, połowa informowała o zbyt ogólnym charakterze otrzymanych ocen i słabo uzasadnionych recenzjach bez wnikania w istotę wniosku. Z kolei 28% ankietowanych zgłaszało brak uwzględnienia w trakcie oceny wniosku lokalnego kontekstu uczelni np. rynku pracy. Respondenci skrupulatnie i wyczerpująco skorzystali z opcji *Inne* w pytaniu o ocenę pracy ekspertów i wypunktowali pozostałe niedociągnięcia zarejestrowane w otrzymanych recenzjach. Mianowicie co trzeci ankietowany z tej grupy zasygnalizował zbyt formalistyczne podejście ekspertów do oceny wniosku manifestujące się obniżaniem punktów za mało istotne pomyłki zamiast korzystania z etapu negocjacji w celu ich wyjaśnienia lub korekty. Z kolei co piąty respondent odniósł wrażenie pobieżnego zapoznania się eksperta z wnioskiem, który to w recenzji zarzucał wnioskodawcy brak informacji fizycznie obecnych we wniosku. 19% ankietowanych z tej grupy skarżyło się na brak kompetencji merytorycznych ekspertów ujawniających się w nieznanomości tematyki projektu, specyfiki ocenianej uczelni czy ustawy o szkolnictwie wyższym. Natomiast 16% respondentów wskazało na sprzeczność pomiędzy otrzymanymi ocenami a regulaminem konkursu, instrukcją wypełniania wniosku lub wyjaśnieniami pracowników NCBR, czy w końcu błędną interpretację kryteriów przez ekspertów.

PODSUMOWANIE

Podsumowując wyniki badania ankietowego warto odnieść się do przedostatniej pozycji ankiety sprawdzającej satysfakcję ankietowanych z udziału w konkursach PO WER za pomocą pytania:

Czy poleciliby Pan/Pani złożenie wniosku w ramach konkursów Po WER
swojemu znajomemu, który chce zrealizować projekt?



Rysunek 7. Procent respondentów zgłaszających chęć polecenia konkursów PO WER (n = 481).



Wskaźnik NFS²⁰ (ang. *Net Promoter Score*) opisujący satysfakcję wnioskodawców z konkursów PO WER wyniósł -42, 8 na skali (-100, 100). Przy czym 100 odpowiada sytuacji, w której każdy z respondentów gotów jest polecić konkursy III OP PO WER swoim znajomym. Z kolei -100 określa stan, w którym grupa ankietowanych składa się wyłącznie z krytyków konkursów, niechętnych poleceniu konkursów. Uzyskany wynik wskazuje na niską satysfakcję przedstawicieli uczelni z konkursów PO WER oraz duży udział osób, które nie poleciłyby aplikowania o środki w konkursach PO WER.

Respondenci wywiadów indywidualnych często podkreślali popularność projektów PO WER wśród studentów oraz wielowymiarowość korzyści wynikających z uczestnictwa w tych projektach dla beneficjentów ostatecznych. Ponadto w większości wywiadów potwierdzili dostosowanie tematyki konkursów do potrzeb uczelni i studentów, niekoniecznie zaś adekwatność ich formuły. O popularności konkursów i dostrzeganiu potrzeby ich realizacji na uczelni świadczy także wysoka responsywność uczestników badania na pytania o usprawnienia i rekomendacje, wśród których część zawierała pomysły, mające na celu zwiększyć zainteresowanie konkursami III OP PO WER wśród pozostałych pracowników uczelni (od władz centralnych po pracowników naukowych). Nie zmienia to faktu, że większość respondentów ankiety nie jest usatysfakcjonowana konkursami PO WER i nie poleciłaby ich swoim znajomym.

REKOMENDACJE

Większość propozycji zmian i usprawnień, które pojawiły się w trakcie wywiadów indywidualnych z wnioskodawcami konkursów PO WER, zostało uwzględnionych w Tabeli Rekomendacji. Najczęściej stanowiły one odpowiedź na przeszkody kluczowe z punktu widzenia decyzji o aplikowaniu w konkursie i koncentrowały się wokół reguł finansowania projektów (ryzyko zwrotu całości dofinansowania w sytuacji niepełnego osiągnięcia wskaźników, koszty zarządzania projektem, stawki ekspertów i osób merytorycznych zatrudnionych w projekcie). Jednocześnie respondenci często zwracali uwagę na zmiany o charakterze demograficznym, manifestujące się m.in. spadkiem liczby studentów, które również mają wpływ na osiągalność wskaźników, a więc i na ostateczną decyzję o wzięciu udziału w konkursie. Oprócz ogólnych postulatów wyrażających potrzebę skrócenia etapu oceny merytorycznej wniosku, negocjacji czy rozpatrywania protestu respondenci zgłaszali również szereg propozycji usprawniających proces aplikowania o środki oraz etap realizacji projektu. W dużej mierze odnosiły się one do jakości wsparcia informacyjnego wnioskodawców oferowanego przez IOK. Równocześnie beneficjenci podkreślali wypracowanie (w trakcie współpracy z własnymi działami prawnymi lub prawnikami zewnętrznymi) na przestrzeni realizowanych konkursów szeregu rozwiązań formalno-prawnych, które mogłyby stanowić cenną wiedzę dla IOK na etapie konstrukcji regulaminów kolejnych konkursów. Zwracali uwagę na powszechność wymiany tych doświadczeń pomiędzy uczelniami oraz potrzebę i chęć dzielenia się nimi z przedstawicielami IOK w trakcie spotkań konsultacyjnych (w ramach systemu opartego na otwartym lobbingu).

Rekomendacje z wywiadów indywidualnych z reguły znajdowały pokrycie w usprawnieniach zaproponowanych przez respondentów ankiety. Ankietowani dzielili się swoimi propozycjami odpowiadając na ostatnie i nieobowiązkowe pytanie ankiety: *Jakie najważniejsze usprawnienie*

²⁰ Obliczony według wzoru NFS = suma % promotorów (respondenci, którzy wskazali 9 i 10 na skali) – suma % krytyków (respondenci, którzy wybrali odpowiedzi 0-6)



procesu ubiegania się o dofinansowanie zaproponowałyby Pan/Pani w kolejnych edycjach konkursów PO WER? z ogranicznikiem w postaci maksymalnie trzech propozycji. Do pytania odniosło się 77% respondentów ankiety, z czego co czwarty skorzystał z możliwości wskazania trzech usprawnień. Ostatecznie na liście propozycji autorstwa respondentów znalazło się 849 pozycji²¹.

Propozycje zostały podzielone na grupy według dwóch kluczy - poziomu ogólności sugestii oraz obszaru czy elementu konkursu, którego dotyczy. Jako pozycje ogólne (O) zostały zaklasyfikowane opinie respondentów, propozycje odnoszące się do wszystkich kryteriów lub wskaźników, czy też wyrażone przez ankietowanych potrzeby usprawnienia jakiegoś etapu/elementu konkursu, poprawy czytelności czy zrozumiałości konkretnego elementu np. dokumentacji. Wśród pozycji szczegółowych (S) znalazły się pomysły zawierające precyzyjne wskazanie na element konkursu i konkretną zmianę. Propozycje ankietowanych zostały zgrupowane z użyciem 33 kategorii²². Wśród wszystkich 849 propozycji 218 stanowiło rekomendacje ogólne, 631 rekomendacje szczegółowe. Tematycznie najczęściej rekomendacji dotyczyło kwestii związanych z terminami i harmonogramem konkursu (17%), dystrybucją kosztów (15%), kryteriami konkursu (10%), czy też wsparciem i komunikacją z instytucją organizującą konkurs (10%).

Najważniejsze z punktu widzenia barier wstrzymujących uczelnie przed staraniem się o środki i utrudniających proces aplikowania w konkursach PO WER rekomendacje zostały zaprezentowane w **TABELI REKOMENDACJI**.

Wśród propozycji usprawnień wskazanych przez ankietowanych przedstawicieli uczelni pojawiło się kilka szczególnie wartościowych w kontekście **poszukiwania nowych pomysłów i zasad dla przyszłych konkursów**:

- ✓ zmiana kolejności oceny formalnej i merytorycznej. Ocena projektu w pierwszej kolejności koncentrowałaby się na aspekcie merytorycznym i oczekiwanych efektach projektu, w drugiej na zgodności wniosku z dokumentami. Ponadto autorzy najwyżej ocenionego pod względem merytorycznym projektu otrzymaliby wsparcie w przygotowaniu wniosku od strony formalnej.
- ✓ transparentna ocena wniosku z możliwością składania wyjaśnień recenzentom w przypadku, gdy oceniający ma wątpliwości natury merytorycznej lub trudności ze zrozumieniem założeń projektu (na wzór oceny panelowej). Wątpliwości mogłyby być wyjaśniane drogą mailową z zaznaczeniem pełnej przejrzystości korespondencji wnioskodawcy z oceniającym.
- ✓ dopuszczenie ciągłego naboru wniosków z możliwością zaproponowania tematu projektu przez uczelnię lub zaplanowanie dla niektórych działań naboru w trybie ciągłym
- ✓ włączenie jako uczestników spotkań informacyjnych specjalistów z MNiSW
- ✓ wprowadzenie do oceny parametrycznej uczelni punktów za aktywność w ubieganiu się o dofinansowanie w kolejnych edycjach konkursów PO WER
- ✓ wprowadzenie monitorowania zatrudnialności poprzez pozyskiwanie informacji na podstawie numerów PESEL z Urzędów Skarbowych
- ✓ stworzenie platformy internetowej dla wnioskodawców służącej dokonywaniu rozeznania cenowego rynku usług

²¹Wszystkie propozycje znajdują się w arkuszu *propozycje_usprawnień_ankieta* w Załączniku nr 4 (*baza_odpowiedzi_ankieta*)

²² Kategoryzacja znajduje się w arkuszu *propozycja_usprawnień_codebook* w Załączniku nr 4 (*baza_odpowiedzi_ankieta*).



- ✓ dopuszczenie możliwości zmiany wysokości dofinansowania projektu i redukcji lub rozszerzenia zadań w projekcie w trakcie trwania projektu

Uzupełniając powyższe propozycje o bieżące zapotrzebowanie respondentów na rodzaje wsparcia, w opinii wnioskodawców brakuje projektów wzmacniających kompetencje pracowników uczelni w zakresie zarządzania kadrą. Badani rekomendowali przeznaczenie większych środków na poprawę systemów zarządzania uczelnią, jej restrukturyzację, a także przywrócenie modułu studiów podyplomowych odpowiadających na aktualne potrzeby studentów i absolwentów. Wśród pomysłów na dodatkowe konkursy lub moduły konkursowe respondenci wskazali:

- konkursy wspierające projekty wykorzystujące technologie w zawodach społecznych (np. asystentura osoby niepełnosprawnej/seniora, technika na rzecz osób starszych czy niepełnosprawnych)
- konkursy finansujące projekty wspierania lokalnego otoczenia (np. domy opieki prowadzone przez uczelnie we współpracy z samorządem wojewódzkim, angażujące studentów i pracowników uczelni, podkreślające praktyczne zastosowanie uczelni i odpowiadające na potrzeby lokalnego środowiska)

Ponadto przedstawiciele uczelni niepublicznych zwracali uwagę na potrzebę wspierania tzw. studentów nietradycyjnych²³, studentów defaworyzowanych (pracujących, z wiejskich terenów).

WSPÓŁPRACA Z BENEFICJENTAMI

W trakcie wywiadów indywidualnych respondenci powszechnie zgłaszali gotowość do dzielenia się własnymi doświadczeniami z przedstawicielami instytucji organizującej konkurs. Zarówno wiedzą z zakresu konkursowego know-how skoncentrowaną wokół formalno-prawnych rozwiązań, jak i wsparciem w definiowaniu potrzeb uczelni i specyfiki jej pracy. Wysoka motywacja respondentów znalazła odzwierciedlenie w liczbie rekomendacji uzyskanych w wyniku badania ankietowego, w którym to 77% badanych skorzystało z możliwości nieobowiązkowego wskazania rekomendacji usprawniających proces ubiegania się o dofinansowanie w konkursach PO WER, co zaowocowało listą 849 propozycji o różnym poziomie ogólności.

Doświadczenie przedstawicieli uczelni – zgromadzone wskutek realizacji projektów w PO KL i PO WER - może okazać się szczególnie cenne przy prognozowaniu efektów wprowadzenia rekomendacji. Wyniki badania pozwoliły określić wagę rekomendowanych zmian wraz z ich potencjalnym wpływem na wzrost motywacji przedstawicieli uczelni do aplikowania w konkursach PO WER. Jednakże w celu zweryfikowania szczegółowego scenariusza efektów zaleca się zorganizowanie zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI) z beneficjentami konkursów PO WER. Ich zasadniczym celem będzie oszacowanie skutków wdrożenia rekomendacji w kontekście dotychczasowych doświadczeń beneficjentów oraz specyfiki funkcjonowania i zapotrzebowania na wsparcie różnych typów uczelni.

W celu dalszego monitorowania potencjalnych trudności beneficjentów konkursów PO WER na etapie składania wniosku zaleca się umieszczenie w systemie SOWA linku do ankiety, pozwalającej każdemu wnioskodawcy ocenić użyteczność i poszczególne funkcjonalności tego systemu.

²³ Dojrzałym wiekiem studenci podejmujący kształcenie bez uprzednich doświadczeń i kontaktu z kulturą akademicką

Ponadto ze względu na zróżnicowane w zależności od typu uczelni problemy i zapotrzebowania na wsparcie, jak i regulacje związane z nową ustawą o szkolnictwie wyższym (Ustawą 2.0) zaleca się przeprowadzenie kompleksowego badania ukierunkowanego na diagnozę potrzeb różnego typu uczelni (publiczne/niepubliczne, szkoły wyższe o różnym profilu - uniwersytety/techniczne/ekonomiczne itd.), ale także ponowne zdefiniowanie roli konkretnych typów uczelni w realizowaniu podstawowego celu projektów III OP PO WER, jakim jest zwiększanie udziału szkolnictwa wyższego w pracy na rzecz rozwoju gospodarki. W tym celu należy przyjrzeć się nie tylko specyfice konkretnej uczelni, ale także jej społeczno - gospodarczemu otoczeniu, lokalnym potrzebom i rynkowi pracy.

PODSUMOWANIE



Rysunek 8. Główne powody rezygnacji uczelni z udziału w konkursie na osi rekomendacji w cyklu życia projektów.

Powyższy schemat stanowi syntetyczne ujęcie zdefiniowanych w trakcie analizy barier, utrudniających beneficjentom konkursów III OP PO WER start w konkursie i realizację projektu, oraz korespondujących z nimi rekomendacji.

Mimo, iż większość przeszkód wskazanych przez respondentów skupia się wokół konkretnych etapów cyklu życia projektu, główne czynniki decydujące o rezygnacji uczelni z wzięcia udziału w konkursie oddziałują systemowo. Ponieważ z jednej strony niosą ze sobą ryzyko utraty dofinansowania, co jest priorytetowym argumentem za wstrzymaniem się z udziałem w konkursie dla centralnych władz uczelni. Z drugiej zaś są postrzegane przez potencjalny zespół projektowy jako czynniki niesprzyjające efektywnej realizacji projektu na wysokim poziomie jakości. Co nie zmienia faktu, że motywacja



pracowników uczelni do udziału w konkursie zdaje się być w większym stopniu uwarunkowana możliwością wypracowania z władzami uczelni trwałych i adekwatnych do zakresu obowiązków zespołu projektowego regulacji kluczowych kwestii finansowych, takich jak podział kosztów pośrednich. Większość respondentów badania ankietowego wskazała na brak ww. regulacji na macierzystych uczelniach, rekomendując m.in. umieszczenie ich w regulaminach kolejnych konkursów. Poza systemowo oddziałującymi barierami respondenci wskazali szereg kwestii problematycznych oraz rekomendacji, które mogą w znaczący sposób usprawnić pracę nad przygotowaniem wniosków konkursowych i docelową realizacją projektu.

TABELA REKOMENDACJI

Nr	treść wniosku	treść rekomendacji	adresat rekomendacji	sposób wdrożenia	termin wdrożenia (kwartał)	klasa rekomendacji	obszar tematyczny	program operacyjny	instytucja zlecająca badanie
1.	Konieczność osiągnięcia zakładanych wskaźników pod rygorem utraty finansowania stanowi z perspektywy uczelni największą przeszkodę w ubieganiu się o środki w konkursach PO WER. Uczelnie rezygnowały z wzięcia udziału w konkursie z uwagi na zbyt duże ryzyko zwrotu całości dofinansowania w przypadku nieosiągnięcia 30% poziomu wskaźnika zatrudnienia ²⁴ .	Wprowadzenie wzorem projektów realizowanych w perspektywie PO KL reguły proporcjonalności pozwalającej na proporcjonalny zwrot części środków w sytuacji nieosiągnięcia wymaganego poziomu wskaźnika. Powyższa rekomendacja została wdrożona przez IOK z początkiem 2017 roku, jeszcze przed rozpoczęciem badania ewaluacyjnego. Nie mniej wyniki badania ankietowego pokazują, że większość przedstawicieli uczelni nie odnotowała tej kluczowej z punktu widzenia wzrostu kontraktacji zmiany ²⁵ . Co więcej, mając na uwadze fakt zmniejszenia aktywności uczelni w konkursach PO WER, część potencjalnych beneficjentów mogła definitywnie zrezygnować z brania udziału w konkursach, a co za tym idzie zaprzestać śledzenia dokumentacji bieżących konkursów. Konieczne jest zatem uruchomienie działań mających na celu poinformowanie uczelni o kluczowych	IOK	Przygotowanie notki informującej uczelnie o kluczowych zmianach w regulaminach konkursowych (zwłaszcza tych dotyczących reguł rozliczania projektu) wprowadzonych przez IOK w ostatnim półroczu i umieszczenie jej na stronie www w zakładce PO WER z równoczesnym przesłaniem pocztą elektroniczną tożsamej informacji wszystkim dotychczasowym wnioskodawcom konkursów PO WER. Notkę należy aktualizować w miarę pojawiania się kolejnych	III – IV kwartał 2017	operacyjna	Edukacja	PO WER	NCBR

²⁴ Odsetek objętych wsparciem EFS absolwentów uczelni, którzy kontynuowali kształcenie lub podjęli zatrudnienie w ciągu 6 m-cy od zakończenia kształcenia w wysokości 30%.

²⁵ Informacja o proporcjonalnym zwrocie części środków w przypadku nieosiągnięcia wymaganego poziomu wskaźnika zatrudnienia pojawia się w dokumencie *Roczny Plan Działania* każdorazowo przy okazji opisu kryteriów konkursowych, w przypadku których ww. wskaźnik ma zastosowanie.

		<p>zmianach w regulaminach konkursowych, zwłaszcza o zmianach zasad rozliczania projektów w konkursach PO WER.</p> <p>Ponadto należy ujednolicić regulaminy konkursowe i umieścić w nich informację o obowiązującej regule proporcjonalności w opisie każdego z kryteriów, odnośnie których ma ona zastosowanie.</p>		<p>zmian w regulaminach konkursów, zwłaszcza tych wdrażających rekomendacje z niniejszego badania.</p>					
2.	<p>Przeniesienie kosztów zarządzania projektem do kosztów bezpośrednich²⁶ stanowi dla uczelni drugą kluczową barierę w ubieganiu się o środki PO WER. Przeszkoda jest o tyle istotna z punktu widzenia obniżonej kontraktacji, że większość respondentów badania zadeklarowała brak funkcjonowania na ich uczelniach macierzystych klarownych i trwałych zasad podziału kosztów pośrednich pomiędzy obsługę administracyjną projektu (jednostka centralna) a</p>	<p>Wprowadzenie w regulaminach konkursowych zapisu określającego stały % podział kosztów pośrednich pomiędzy obsługą administracyjną projektu (jednostka centralna) a zespołem zarządzającym projektem na uczelni.</p> <p>Alternatywną rekomendacją stanowi propozycja wprowadzenia do regulaminu konkursów zapisu o obowiązku wynagrodzenia zespołu projektowego i/lub określenie maksymalnego poziomu wynagrodzenia jego członków. Wprowadzenie powyższych rekomendacji usprawniłoby realizację projektów na uczelniach, które pomimo zmiany zasad finansowania projektów niejednokrotnie nie zmieniły reguły podziału kosztów pośrednich, przerzucając na wydział realizujący projekt nie tylko koszty</p>	IZ	<p>W przypadku pierwszej rekomendacji do określenia % podziału kosztów pośrednich proponujemy wykorzystać wyniki niniejszego badania*²⁸.</p> <p>Z kolei we wdrażaniu alternatywnej rekomendacji i precyzowaniu obowiązku wynagrodzenia zespołu projektowego proponujemy rozważyć uwzględnienie poniższych obostrzeń: 1. Finansowanie maksymalnie trzech członków zespołu</p>	III – IV kwartał 2017	operacyjna	Edukacja	PO WER	NCBR

²⁶ Pomiędzy perspektywą PO KL a PO WER

²⁸ Analiza odpowiedzi na pytanie ankiety: *Jaki % kosztów pośrednich pozostawiony do dyspozycji kierownika projektu pozwala Pani/Pana zdaniem optymalnie nim zarządzać?* znajduje się na stronie 11 raportu

	zespół zarządzający projektem ²⁷ .	zarządzania, ale także koszty promocji czy wkład własny.		projektowego ²⁹ . 2. Finansowanie maksymalnie połowy etatu każdego członka zespołu projektowego. 3. Ograniczenie max. wynagrodzenia członka zespołu projektowego w widełkach 2-3 tys. PLN brutto					
3.	Brak możliwości adekwatnego wynagrodzenia osób merytorycznych (trenerów) realizujących zadania w projekcie. Aktualnie obowiązująca ³⁰ stawka (150 PLN za godzinę) uniemożliwia realizację działań merytorycznych na wysokim poziomie jakości, zwłaszcza w przypadku aktywności zakładających udział ekspertów zagranicznych.	Należy dostosować wysokość stawki trenera do aktualnych stawek rynkowych i rozważyć jej podwyższenie do minimum 250 PLN za godzinę. Ponadto rekomenduje się zmianę zasad kwalifikowalności wydatków za nocleg eksperta, tzn. określenie maksymalnie kwalifikowalnej kwoty za nocleg w hotelu*** z możliwością dopłacenia do wyższego standardu ³¹ .	IZ		III – IV kwartał 2017	operacyjna	Edukacja	PO WER	NCBR

²⁷ Analiza odpowiedzi na pytanie ankiety: Czy w związku ze zmianą zasad finansowania konkursów III OP PO WER (przerzucenie kosztów zarządzania projektem z kosztów bezpośrednich do kosztów pośrednich) na Pani/Pana uczelni został ogólnie ustalony stały % kosztów pośrednich, który otrzymuje kierownik projektu? znajduje się na stronie 11 raportu

²⁹ Zgodnie z doświadczeniem wnioskodawców skuteczny zespół projektowy składa się z 2-3 osób - kierownika projektu, koordynatora i osoby operacyjnej (osoba ds. rozliczeń)

³⁰ W załączniku nr 8 dokumentacji konkursowej pt. *Standardy dotyczące kosztów w projekcie*

³¹ Zgodnie z aktualnymi rozporządzeniami nocleg w hotelu więcej niż trzygwiazdkowym skutkuje niekwalifikowalnością wydatku

4.	<p>Niedostosowanie harmonogramu konkursów do harmonogramu pracy uczelni znacząco utrudnia i opóźnia proces przygotowywania wniosków konkursowych przez przedstawicieli uczelni. Szczególnie gdy konkursy uruchamiane są tuż przed okresem wakacyjnym. Dla pracowników uczelni jest to okres obowiązkowego urlopu. Ponadto brak pracowników merytorycznych i studentów na uczelni wydłuża pracę nad projektem i przygotowanie diagnozy potrzeb osób wytypowanych do objęcia wsparciem.</p>	<p>Należy rozważyć rozpoczęcie naborów konkursowych poza okresem wakacyjnym (w terminach wiosennych lub jesiennych, najlepiej po starcie semestrów) lub wyznaczać terminy rozpoczęcia bądź zakończenia naboru w okresie wychodzącym poza miesiące wakacyjne. Każdorazowo w sytuacji braku możliwości ogłaszania konkursu poza miesiącami letnimi proponuje się wydłużenie okresu naboru.</p>	IOK		III – IV kwartał 2017	operacyjna	Edukacja	PO WER	NCBR
5.	<p>Wnioskodawcy wymagają merytorycznego i informacyjnego wsparcia w procesie przygotowywania projektów. Z niniejszego badania wynika, że pomiędzy perspektywami PO KL i PO WER uczelnie najczęściej wskutek braku możliwości finansowania etatów zespołów projektowych znacząco lub całkowicie</p>	<p>Należy rozważyć wprowadzenie działań systemowych ukierunkowanych na wzmocnienie kompetencji pracowników uczelni w zakresie przygotowywania i zarządzania projektami (osobny konkurs lub wprowadzenie dodatkowych modułów w bieżących konkursach). Ponadto w ramach działań wspierających należy zwiększyć zakres aktywności o charakterze informacyjnym poprzez częstsze aktualizowanie konkursowych FAQ, czy publikowanie przykładów dobrych praktyk</p>	IOK, IZ		I-II kwartał 2018	strategiczna	Edukacja	PO WER	NCBR



	<p>redukowały ich działalność. W efekcie nastąpił masowy odpływ doświadczonych pracowników na komercyjny rynek pracy. Uczelnie pozostały bez merytorycznego wsparcia, co zaowocowało trudnościami z przygotowaniem wniosków w pierwszych konkursach PO WER i koniecznością zdobywania ww. kompetencji przez nowych pracowników.</p>	<p>np. wzorcowo rozpisane budżetu. Co więcej adekwatnie do możliwości kadrowych IOK warto zwiększać częstotliwość organizowanych przez IOK spotkań informacyjnych (również w okresie pomiędzy konkursami), także tych spersonalizowanych pod typ uczelni czy spotkań tematycznych poświęconych konkretnym regulacjom lub dokumentom konkursowym. Warto również rozważyć przeznaczanie większej ilości czasu w trakcie spotkań informacyjnych na tzw. „pytania z sali” lub zmianę ich formuły (np. na transmitowany on-line panel ekspertów dyskutujących o konkretnym konkursie w oparciu o pytania otrzymane od wnioskodawców). Jednocześnie w imię wyrównania szans dla wszystkich wnioskodawców rekomenduje się ujednoczenie terminów spotkań informacyjnych organizowanych lokalnie w okresie naboru wniosków.</p>							
6.	<p>Brak możliwości rzetelnego i wyczerpującego opisu projektu konkursowego w systemie SOWA, co może skutkować obniżeniem punktacji lub odrzuceniem projektu na etapie oceny merytorycznej.</p>	<p>Należy zwiększyć limit znaków w generatorze wniosków SOWA kosztem zmiany sposobu potwierdzania zerojedynkowych kryteriów dostępu z ręcznego ich wpisywania na wprowadzenie <i>checklisty</i>, bądź też wyodrębnić miejsce we wniosku dedykowane wyłącznie kryteriom dostępu (bez straty dla sumarycznej liczby znaków).</p>	IZ		IV kwartał 2017	operacyjna	Edukacja	PO WER	NCBR

7.	<p>Brak możliwości adekwatnego wynagrodzenia pracowników uczelni za działania merytoryczne, realizowane w konkursach PO WER. Aktualnie pracownik merytoryczny może otrzymać w ramach tzw. dodatku specjalnego maksymalnie 40% płacy zasadniczej. W konsekwencji mimo dysponowania czasem pracownicy nie mogą realizować większej liczby działań projektowych, bo są ograniczeni tymi stawkami. Z drugiej strony np. na uczelniach medycznych pracownicy nie decydują się na udział w projekcie ze względu na stawki nieadekwatne do koniecznego czasowego zaangażowania.</p>	<p>Należy rozważyć powrót do sposobu wynagradzania własnych pracowników merytorycznych za pomocą umów cywilnoprawnych lub zwiększyć maksymalną wartość procentową dodatku specjalnego. Tym sposobem uczelnie będą mogły w pełni skorzystać ze swojego potencjału w postaci pracowników naukowych, a także wynagradzać ich adekwatnie do stawek rynkowych.</p>	IOK/IZ		IV kwartał 2017	operacyjna	Edukacja	PO WER	NCBR
8.	<p>Wysokie prawdopodobieństwo odrzucenia projektu na etapie oceny formalno - merytorycznej wskutek braku możliwości udzielenia wyjaśnień i poprawy drobnych pomyłek</p>	<p>Należy dopuścić możliwość wyjaśnienia i poprawy pomyłek formalnych na etapie oceny formalno – merytorycznej bez ryzyka odrzucenia projektu.</p> <p>Powyższą rekomendację wprowadzają postanowienia znowelizowanej ustawy wdrożeniowej, która gwarantuje możliwość uzupełniania i poprawiania</p>	IZ	<p>Informację o zmianach reguł oceny wniosków wprowadzanych przez nowelizację ustawy wdrożeniowej należy dołączyć do notki z Rekomendacji nr 1, a tożsamą informację przekazać</p>	IV kwartał 2017	strategiczna	Edukacja	PO WER	NCBR

	formalnych przez wnioskodawcę.	wniosku o dofinansowanie w trakcie jego oceny. W związku z nowymi regulacjami konieczne jest poinformowanie potencjalnych beneficjentów o zmianach, które wprowadza ustawa w kontekście jakości oceny merytorycznej.		wnioskodawcom za pomocą poczty elektronicznej.					
9.	Wskutek spadku zainteresowania konkursami PO WER i rozpowszechnioną wśród pracowników uczelni opinią "projektów wysokiego ryzyka" przedstawiciele jednostek zajmujących się promowaniem konkursów doświadczają trudności w zakresie motywowania pracowników naukowych do wzięcia w nich udziału. A jak pokazują wyniki niniejszego badania to pracownicy naukowi z poziomu wydziałów najczęściej inicjują projekty ³² i przygotowują wnioski konkursowe. Mimo, iż ostateczna decyzja o uczestnictwie w konkursie jest podejmowana na szczeblu centralnym.	W celu wsparcia jednostek uczelnianych w promowaniu konkursów PO WER i umożliwienia im odpowiednio wcześniejszego poinformowania pracowników o warunkach zbliżających się konkursów rekomenduje się przygotowanie przez IOK syntetycznego harmonogramu konkursów planowanych w danym roku. Krótka i zwięzła notka ³³ o konkursach zawierająca odpowiedzi na pytania: Kto może składać? Na co można wydać środki? Ile wynosi maksymalna wartość projektu? Jakie warunki trzeba spełnić? Kiedy startuje konkurs? powinna zostać opublikowana na stronie www w zakładce <i>Harmonogram konkursu</i> na początku każdego roku i na bieżąco aktualizowana. Ponadto zaleca się przesyłanie jej za pomocą poczty elektronicznej wszystkim potencjalnym zainteresowanym (na początku roku oraz przy każdej kolejnej aktualizacji).	IOK		IV kwartał 2017	operacyjna	Edukacja	PO WER	NCBR

³² Analiza odpowiedzi na pytanie *Kto najczęściej inicjuje projekt (zgłasza pomysł i/lub chęć ubiegania się o środki w konkursie) na Pani/Pana uczelni?* znajduje się na stronie 12 raportu

³³ Bazująca na zaktualizowanych Rocznych Planach Działania konkursów realizowanych w ramach III OP PO WER

9.	<p>Zróżnicowanie uczelni w zakresie zapotrzebowania na rodzaje i tematykę wsparcia (wynikające ze specyfiki uczelni oraz luk kompetencyjnych pomiędzy profilem absolwentów a potrzebami lokalnego rynku pracy). W związku z powyższym przedstawiciele uczelni zgłaszali potrzebę organizowania konkursów o bardziej elastycznej formule (zbliżonych formułą do Zintegrowanych Programów Uczelni czy konkursów organizowanych w ramach PO KL). Co więcej, sygnalizowali potrzebę uzupełnienia konkursów o komponent badawczy, pozwalający na analizę rynku pracy (zwłaszcza lokalnego) przed startem konkursu.</p>	<p>Należy wprowadzić jednolity system monitorowania potrzeb studentów, uczelni i pracodawców w celu bieżącej diagnostyki kompetencji istotnych z punktu widzenia zapotrzebowania lokalnego rynku pracy i otoczenia społeczno-gospodarczego. Zebrane w sposób wystandaryzowany dane pozwolą IOK na bieżąco reagować za pomocą formuł i modułów konkursowych na potrzeby uczelni odnośnie wzmacniania kompetencji pożądaných na rynku pracy. Zwłaszcza, że wnioskodawcy niezależnie sygnalizują potrzebę uzupełnienia formuły konkursu o komponent badawczy, pozwalający na analizę lokalnego rynku pracy jeszcze przed startem konkursu.</p>	IOK	<p>Propozycje narzędzi i dobrych praktyk pomiaru kompetencji studentów oraz diagnozy luk kompetencyjnych pomiędzy uczelniami a rynkiem pracy zostaną zaproponowane w efekcie realizacji pierwszego modułu badania ewaluacyjnego: <i>Analiza zapotrzebowania na kompetencje w gospodarce i na rynku pracy, planowanego w I i II kwartale 2018 roku.</i></p>	II kwartał 2018	operacyjna	Edukacja	PO WER	NCBR
----	---	---	-----	--	-----------------	------------	----------	--------	------



LISTA ZAŁĄCZNIKÓW

1. Scenariusz wywiadu indywidualnego
2. Transkrypcje 11 wywiadów indywidualnych
3. Ankieta skierowana do wnioskodawców konkursów POWER
4. Baza odpowiedzi respondentów ankiety
5. Komentarz jakościowy uczestników badania (maile + rozbudowane odpowiedzi respondentów na pytania otwarte ankiety)
6. Klasyfikacja uczelni pod względem realizacji projektów w obu perspektywach



ANEKS

METODOLOGIA

PROBLEM BADAWCZY

Spadek zainteresowania uczelni konkursami III OP Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

PYTANIA BADAWCZE

Celem przeprowadzonej w niniejszym raporcie analizy przyczyn niskiej kontraktacji konkursów PO WER było znalezienie odpowiedzi na dwa szczegółowe pytania badawcze:

1. Dlaczego w bieżącej perspektywie finansowej uczelnie składają mniej projektów w stosunku do PO KL?
2. Dlaczego w bieżącej perspektywie finansowej wartość projektów jest mniejsza od wartości projektów składanych w PO KL?

METODY I NARZĘDZIA BADAWCZE

W badaniu zastosowano metody jakościowe i ilościowe. Aby odpowiedzieć na powyższe pytania, przeprowadzono badanie złożone z trzech etapów:

1. **Analiza danych zastanych** (*Desk research*) obejmująca:
 - a) opracowanie podstawowych statystyk konkursów finansowanych ze środków PO WER, zrealizowanych³⁴ do tej pory przez NCBR: liczba złożonych wniosków, liczba pozytywnie ocenionych wniosków, wskaźnik sukcesu konkursu, liczba podpisanych umów, liczba rezygnacji (przed podpisaniem umowy), liczba rozwiązanych umów w trakcie trwania projektu, kwota alokacji na konkurs, sumaryczna wartość podpisanych w ramach konkursu umów;
 - b) analizę porównawczą umów zawartych z poszczególnymi uczelniami w ramach konkursów IV OP PO KL oraz III OP PO WER pod kątem ich liczby, wartości oraz średniego poziomu dofinansowania przypadającego na realizowany przez uczelnię projekt.
2. **Przeprowadzenie indywidualnych wywiadów pogłębionych** (*IDI*) z wnioskodawcami i/lub beneficjentami konkursów PO WER.
3. **Badanie ankietowe** (*CAWI*) wśród beneficjentów konkursów PO WER.

DOBÓR PRÓBY

Celem analizy danych zastanych była wstępna diagnostyka skali zjawiska obniżenia kontraktacji w ramach konkursów III OP PO WER oraz wyodrębnienie grup uczelni różniących się doświadczeniem w realizacji projektów ze środków PO WER. Kategoryzacja będąca efektem analizy dynamiki podejścia uczelni do podobnych konkursów na przestrzeni dwóch programów (PO KL i PO WER) pozwoliła

³⁴ Konkursy ze statusem zakończonego naboru



wyselekcjonować respondentów do drugiego etapu badania, czyli wywiadów indywidualnych z przedstawicielami beneficjentów. Klasyfikacja³⁵ obejmowała pięć grup uczelni:

- szkoły wyższe, które realizowały projekty w POKL, ale nie realizują projektów w PO WER
- szkoły wyższe, które realizowały projekty w PO KL i realizują projekty w PO WER (ale na znacząco niższym poziomie³⁶)
- szkoły wyższe, które w bieżącej perspektywie PO WER realizują projekty na podobnym poziomie co w PO KL³⁷
- szkoły wyższe, które nie realizowały projektów w PO KL, ale realizują projekty w PO WER³⁸
- szkoły wyższe, które realizowały projekty w PO KL i realizują w PO WER, ale na nieznacznie wyższym poziomie³⁹

Do wywiadów indywidualnych zostały wytypowane uczelnie z trzech grup badawczych:

- szkoły wyższe, które realizowały projekty w PO KL, nie realizują w PO WER (**1**)
 - szkoły wyższe, które realizowały projekty w PO KL i realizują w PO WER, ale na znacznie niższym poziomie (**2**)
 - szkoły wyższe, które w ramach PO WER realizują projekty na podobnym poziomie co w PO KL (**3**)
1. Politechnika Częstochowska, Dolnośląska Szkoła Wyższa we Wrocławiu, Wyższa Szkoła Zarządzania i Ekologii w Warszawie, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Warszawie
 2. Uniwersytet Wrocławski, Politechnika Poznańska, Uniwersytet Medyczny w Lublinie
 3. Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu, Katolicki Uniwersytet Lubelski, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu

PROCEDURA BADAWCZA

Zasadniczym celem wywiadów i badania ankietowego była diagnostyka istotnych barier w procesie ubiegania się o środki, które powstrzymują pracowników uczelni przed aplikowaniem oraz zebranie wskazówek i rekomendacji mających służyć poprawie sytuacji i zwiększeniu kontraktacji w ramach przyszłych konkursów realizowanych przez NCBR.

11 wywiadów indywidualnych zostało przeprowadzonych w okresie od 8 do 26 czerwca, 10 z nich miało miejsce w siedzibie beneficjentów (uczelnie), jeden miał formę wywiadu telefonicznego. W trakcie wywiadów rozmówcom zadawano maksymalnie 35 pytań w ramach pięciu obszarów tematycznych⁴⁰:

- INFORMACJE OGÓLNE (7 pytań)
- PRZESZKODY W PROCESIE STARANIA SIĘ O DOFINANSOWANIE (13 pytań)
- WDROŻENIE PROJEKTÓW (3 pytania)

³⁵ Stan na maj 2017 na podstawie bazy zawartych umów

³⁶ Różnica na poziomie 15 i więcej projektów

³⁷ Różnica na poziomie jednego projektu

³⁸ Oprócz jednego przypadku (Akademia Marynarki Wojennej w Gdyni) wszystkie uczelnie z tej grupy realizują jeden projekt

³⁹ Różnica na poziomie 3-4 projektów

⁴⁰ Scenariusz wywiadu indywidualnego stanowi Załącznik nr 1 raportu



- OGÓLNA OCENA TRAFNOŚCI KONKURSÓW (7 pytań)
- WNIOSKI NA PRZYSZŁOŚĆ (5 pytań)

Średni czas trwania wywiadu wyniósł 1,5 godziny. Treści uzyskane w trakcie wywiadów⁴¹ posłużyły do opracowania ankiety skierowanej do przedstawicieli uczelni, którzy dysponowali doświadczeniem w zakresie aplikowania i realizacji projektów finansowanych ze środków PO WER. Ankieta składała się z 30 pytań⁴². Badanie ankietowe z wykorzystaniem internetowego systemu ankiet - narzędzia *limesurvey* zostało przeprowadzone w okresie od 21 lipca do 7 sierpnia. Wskaźnik odpowiedzi wyniósł 38,6%. W ramach realizacji ostatniego etapu badania otrzymano 479 pełnych oraz 207 częściowych ankiet. W analizie wykorzystano 534 ankiety.

⁴¹ Transkrypcje wywiadów indywidualnych stanowią Załącznik nr 2 raportu

⁴² Ostateczna wersja ankiety stanowi Załącznik nr 3 raportu