
Program rektorski 2016

Uniwersytet w Białymstoku to największa i najprężniej rozwijająca się uczelnia w północno-wschodniej Polsce. Kształcimy niemal 14 tysięcy studentów na ponad 30 kierunkach (w tym studia doktoranckie) skupionych w 9 wydziałach, z uwzględnieniem wydziału zagranicznego w Wilnie.

Zatrudniamy około 800 nauczycieli akademickich, wspieranych przez kadra pomocniczą oraz administracyjną. UwB posiada 10 uprawnień do nadawania stopnia doktora i 6 uprawnień do nadawania stopnia doktora habilitowanego.

Uniwersytet w Białymstoku to także prężny ośrodek naukowo-badawczy, o międzynarodowej renomie w badaniach z wielu dziedzin. Wielu pracowników uczelni odbywa staże naukowe w uznanych ośrodkach naukowych. Gościmy też licznych studentów, stypendystów i stażystów z zagranicy.

Uniwersytet prowadzi wiele projektów, których celem jest wspieranie regionu. Realizuje to głównie przez eksperckie opracowania, prowadzenie badań na rzecz rozwoju gospodarki, współpracę z przedsiębiorcami. Mamy bogatą ofertę edukacyjną dla dzieci i młodzieży, a liczne wydarzenia kulturalne i oświatowe organizowane w uniwersytecie stanowią ważny punkt na mapie kulturalnej Białegostoku i Podlasia.

Kształcenie na wysokim poziomie, dynamiczny rozwój badań naukowych, owocna współpraca ze społeczeństwem oraz z zagranicą, sprawiają, iż ranga Uniwersytetu w Białymstoku jest szczególna. Jesteśmy dobrą marką. Dążąc do dalszego podniesienia znaczenia naszej uczelni, z powodzeniem realizujemy misję Uniwersytetu w Białymstoku, opartą o cztery filary:

1. prowadzenie wysokiej jakości badań naukowych w zakresie nauk przyrodniczych, ścisłych, humanistycznych i społecznych, a przez to wnoszenie trwałego wkładu w naukowe poznanie świata i rozwiązywanie jego istotnych współczesnych problemów;
2. kształcenie na najwyższym poziomie wysoko wykwalifikowanej kadry jako nowoczesnego zaplecza naukowo-badawczego regionu i kraju;
3. poznawanie i wzbogacanie dziedzictwa kulturowego regionu;
4. promowanie absolwentów wyposażonych we wszechstronną wiedzę, umiejętności i kompetencje, dostosowane do potrzeb rynku pracy i wymogów gospodarki opartej na wiedzy.

W mijającej kadencji 2012-2016 Uniwersytet w Białymstoku rozwijał się bardzo dynamicznie. Wydziały eksperymentalne przeprowadziły się do nowego kampusu, uzyskując znaczną poprawę warunków pracy. Równocześnie umiejętnie wykorzystaliśmy fundusze europejskie w ramach programów Rozwój Polski Wschodniej i RPO województwa podlaskiego, oraz krajowe, jak Fundusz Nauki i Technologii Polskiej do rozbudowy nowoczesnej infrastruktury badawczej. UwB zainicjował utworzenie międzynarodowego konsorcjum „Sieć Uniwersytetów Pogranicza” (SUP), skupiającego uczelnie z Polski, Litwy, Białorusi, Ukrainy oraz Rosji. Wspólnie aplikujemy o krajowe i międzynarodowe projekty badawcze, realizujemy projekty naukowe, wymieniamy się doświadczeniem oraz korzystamy z infrastruktury badawczej w ramach wspólnych przedsięwzięć.

Jesteśmy jednym z nielicznych Uniwersytetów z ustabilizowaną (ale wciąż bardzo wrażliwą) sytuacją finansową.

Chciałbym zaprezentować Państwu program wyborczy. Program **rozwoju Uniwersytetu** (badania naukowe, rozwój kadry, dydaktyka, otwarcie i współpraca z zagranicą oraz rozbudowa infrastruktury) **oparty na racjonalnym zarządzaniu finansami** (utrzymanie stabilności finansowej) **i uczelnią** (system informacyjny).

Program został skonstruowany w ten sposób, aby każda decyzja była podparta rzeczywistymi danymi oraz oceną potencjalnych możliwości i skutków, które nie prowadziłyby do ponownych problemów finansowych uczelni.

Obejmuje on kilka kluczowych obszarów:

1. Pracownicy
2. Nauka i dydaktyka
3. Finanse
4. Studenci i doktoranci
5. Inne

PRACOWNICY

Zaangażowanie pracowników

Wprowadzenie instrumentów większego zaangażowania pracowników UwB w działania ogólnouczelniane (nagrody, dodatki specjalne, zmniejszenie pensum).

Zadaniowy system zarządzania pracą jednostek centralnych; zintegrowanie pracowników wokół poszczególnych działań a nie struktury podległości;

Motywowanie

Wprowadzenie automatycznego mechanizmu zmniejszania pensum pracowników uzyskujący granty i projekty naukowo-badawcze; indywidualne ustalanie wysokości zmniejszenia pensum;

Stworzenie systemu premiowania pracowników uzyskujących najlepsze wyniki naukowe i sukcesy w pozyskiwaniu zewnętrznych źródeł finansowania badań;

Wykorzystywanie doświadczenia pracowników naukowych mających sukcesy w pozyskiwaniu grantów europejskich poprzez włączenie ich w przygotowanie i realizację kolejnych wniosków;

Mobilność

Stworzenie warunków większej mobilności (głównie międzynarodowej) pracowników - zarówno naukowo-dydaktycznych, jak i niebędących nauczycielami akademickimi (opracowanie systemu motywacyjnego oraz aplikowanie o środki międzynarodowe na ten cel z programów Horyzont 2020, Power i Erasmus Plus; szereg programów UE będzie na to pozwalać w dość szerokim zakresie;

Ewaluacja

System ocen pracowniczych oparty na weryfikacji osiągnięć naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych; pracownik oceniany powinien posiadać istotne dokonania we wszystkich obszarach; ocena musi działać w obie strony: osoby posiadające osiągnięcia nie mogą być ocenione negatywnie, z kolei osoby nieposiadające żadnych osiągnięć – pozytywnie;

NAUKA I DYDAKTYKA

Uniwersytet

Utrzymanie formuły Uniwersytetu bezprzymiotnikowego; kwestia powoli staje się bezprzedmiotowa, bo obecny minister MNiSW zapowiedział przedłużenie terminu uzyskania wymaganej liczby uprawnień o 4 lata, przy jednoczesnym założeniu likwidacji (bądź zmiany) w tym czasie art. 3 czyli w/w wymagań; jednak mimo to UwB jest przygotowany do złożenia wniosku o uprawnienia doktorskie na matematyce w ciągu 3 miesięcy; jest to jedyna realna opcja, bo inne koncepcje wymagają dużych nakładów finansowych oraz kilku lat (przy ubieganiu się o uprawnienia potrzebna jest pozytywna

opinia PKA, która przyjeżdża na ocenę dopiero po zakończonym cyklu kształcenia czyli co najmniej 3 lata.);

Uprawnienia

Uzyskiwanie kolejnych uprawnień doktorskich i habilitacyjnych (w miarę potrzeb i możliwości wydziałów, jest to o tyle ważne, że inwestowanie w dodatkowe uprawnienia jest bardzo kosztowne i nie zawsze daje wymierne efekty finansowe); uprawnienia muszą być powiązane z możliwością uruchamiania nowych kierunków studiów oraz prowadzenia dodatkowych badań (inwestycje w kadrę muszą przynosić korzyści w obu tych obszarach);

Autonomia jednostek

Większa autonomia wydziałów (przejrzystość źródeł finansowania i wielkości budżetów wydziałów) przy jednoczesnej likwidacji dublujących się działań; wydziały powinny wiedzieć ile środków dostają z dotacji, ile z dydaktyki płatnej i jak to się ma do ich budżetów; informacja taka wpłynie na większą przejrzystość działań wydziałów i Uniwersytetu oraz pozwoli na łatwiejsze zarządzanie, podejmowanie decyzji i większą transparentność;

Promocja i współpraca zagraniczna

Zwiększenie intensywności promowania UwB na zewnątrz przy jednoczesnym zwiększeniu udziału w przedsięwzięciach międzynarodowych; promocja musi być oparta na działaniach bezpośrednich (udział pracowników w różnego typu wydarzeniach, promowanie badań i wydarzeń uniwersyteckich, zaangażowanie szkół średnich i instytucji związanych z działalnością młodzieży); w dużym stopniu musimy promować dokonania naszych pracowników i kształcenie na zróżnicowanych kierunkach; jako jedyna uczelnia w regionie mamy tak bardzo zróżnicowane możliwości kształcenia i z tego trzeba zrobić silną stronę UwB;

Rozwój sieci uniwersytetów pogranicza (SUP) oraz współpraca strategiczna z 2-3 uczelniami z Grupy Wyszehradzkiej, Europy Zachodniej oraz USA.

Tworzenie zespołów naukowo-badawczych (również interdyscyplinarnych) nastawionych na współpracę międzynarodową (zarówno w ramach UwB jak i z innymi uczelniami czy instytucjami);

Większe umiędzynarodowienie Uniwersytetu zarówno w aspekcie naukowo – dydaktycznym, jak i organizacyjnym (wydarzenia międzynarodowe na kampusie i na innych wydziałach); system motywacyjny związany z mobilnością pracowników;

Edukacja

Podniesienie pozycji UwB na rynku edukacyjnym w regionie; w obecnej sytuacji (niż demograficzny) mamy niepowtarzalną szansę przejęcia potencjalnych studentów uczelni prywatnych i państwowych – zawodowych; instrumenty tego typu działań to zaplecze naukowe i dydaktyczne oraz najsilniejsza kadra w regionie; współpraca jest jedną z metod niwelowania skutków niżu demograficznego, a co za tym idzie, musi istnieć stałe dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb studentów;

Rozwinięcie oferty studiów doktoranckich.

Poszerzanie oferty studiów dla obcokrajowców; aby stała się ona atrakcyjna należy skorzystać z dobrych praktyk innych uczelni, które w ramach umów z uczelniami zachodnimi prowadzą wspólne kształcenie i wydają wspólne dyplomy lub zatrudniają zagranicznych wykładowców do prowadzenia części zajęć czym mogą się pochwalić już na poziomie rekrutacji. Należy stworzyć przemyślany system promocji w tym zakresie.

Organizacja kursów specjalistycznych (dydaktyka, psychologia, socjologia, kompetencje miękkie – prowadzący z UwB lub z zewnątrz; również komercyjnych) dla studentów i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;

Dążenie do zwiększenia liczby studentów wyjeżdżających na wymianę studencką za granicę finansowanych z programów europejskich;

Komercjalizacja

Zwiększenie udziału UwB we wspólnych przedsięwzięciach komercyjnych z przedsiębiorstwami i instytucjami; obecnie wiele przedsiębiorstw i instytucji oferuje współpracę z UwB w zakresie projektów UE (w obecnej perspektywie znaczna część środków na badania będzie mogła być pozyskiwana w konsorcjach z innymi uczelniami i firmami), wspólnych działań komercyjnych, ale również dydaktycznych (kierunki studiów powiązane z zapotrzebowaniem pracodawców);

Zwiększenie współpracy z podmiotami gospodarczymi w zakresie praktyk studenckich (większa aktywność pełnomocnika i szerszy wachlarz rodzajów praktyk);

Wilno

Rozwój wydziału zamiejscowego w Wilnie (siedziba, nowe kierunki, badania naukowe)

Parametryzacja

Opracowanie instrumentów wspierających ocenę parametryczną wydziałów; podejmowanie działań kadrowych, finansowych i organizacyjnych (łączenie jednostek zwiększające potencjał naukowy) pozwalających na wyższą ocenę wydziałów;

Zatrudnienie absolwentów

Tworzenie możliwości zatrudniania najlepszych absolwentów (doktorantów) przy badaniach naukowych i dydaktyce;

Nauka

Stworzenie możliwości wykorzystania środków z kosztów pośrednich na działalność naukową (dofinansowanie wysoko punktowanych publikacji i badań),

Utrzymanie i rozwój uniwersyteckich czasopism wysoko punktowanych;

Rozwój współpracy z Uniwersytetem Medycznym w Białymstoku i Politechniką Białostocką;

Wspieranie działań mających na celu organizację konferencji międzynarodowych;

Utworzenie informatycznej bazy zespołów naukowych i projektów badawczych (intranet?);

Utworzenie bazy infrastruktury badawczej, systemu zarządzania infrastrukturą badawczą oraz zasad korzystania przez jednostki wewnętrzne i zewnętrzne;

Strategia UwB

Monitorowanie i uaktualnianie Strategii Rozwoju UwB w zakresie nauki, dydaktyki i zmian organizacyjnych;

Jakość kształcenia

Powstał dobry i przejrzysty system zapewniania jakości kształcenia i powinniśmy dążyć, przy obecnej jego strukturze, do systematycznej realizacji ustalonej przez Senat w tym zakresie polityki. Ważną rzeczą, aby w tym systemie stworzyć dobre warunki do podnoszenia kwalifikacji językowych kadry akademickiej (mając na względzie ofertę studiów w języku obcym) oraz studentów;

FINANSE

Utrzymanie stabilności finansowej UwB

Jeszcze cztery lata temu Uniwersytet był zagrożony zarządem komisarycznym ze względu na duże straty finansowe sięgające (od 2011 do 2013 roku) kwoty minus 9 mln zł; obecnie sytuacja jest zdecydowanie korzystniejsza (w 2015 roku osiągnęliśmy zysk w wysokości prawie 9 mln złotych, w tym wynik bez sprzedaży nieruchomości 1,6 mln zł); jednak należy wciąż bardzo ostrożnie podchodzić do możliwości zbyt wysokich wydatków związanych z funkcjonowaniem Uniwersytetu;

Stworzenie systemu wspierającego zarządzanie finansami UwB

Wdrożenie informatycznego systemu zarządzania finansami; możliwość bieżącego analizowania i poszerzania dokonań pracowniczych; bieżący monitoring kosztów i przychodów; odpowiedzialność i wiedza co do stanu finansów na każdym etapie podejmowania decyzji; dostępność do danych kierownika każdej jednostki *on-line*; możliwość analizy i symulacji skutków planowanych (podejmowanych) decyzji; większa samodzielność jednostek tylko przy wsparciu systemu.

Stałe monitorowanie dochodów UwB

Źródła dochodów UwB opierają się na dotacji, która wynika z algorytmu oraz dochodów własnych, które z roku na rok są coraz niższe (spadki wynoszą ok. 1 miliona rocznie). Uniwersytet powinien zdecydowanie większy nacisk położyć na zwiększanie dochodów własnych (dydaktyka, granty, projekty). Algorytm dotacyjny nie zapewnia długofalowej stabilności finansowej i przewidywalności, ze względu na jego konstrukcję (65% to tzw. kwota przeniesienia, którą UwB otrzymuje bez względu na inne parametry, natomiast 35% zależy od wyników wpływających na działalność uczelni (np. uprawnienia, studenci, osiągnięcia naukowe, etc.). Zatem uczelnia mogłaby próbować pozyskiwać środki wynikające z algorytmu tylko w obszarze 35% (a w rzeczywistości jeszcze mniejszej, gdyż figuruje tam 6 obszarów (oprócz stałej przeniesienia), każdy odpowiedzialny za mniej więcej kilka-kilkanaście procent). Jednak skupienie się na kwotach dotacyjnych ma tę słabość, że ich efekty będą widoczne dopiero po kilku (kilkunastu latach) przy założeniu niezmienności algorytmu (obecnie MNiSW ogłosiło jego zmianę w najbliższym czasie). Poza tym osiągnięcie lepszych danych w algorytmie wymaga wkładu własnego sięgającego minimum kilkuset tysięcy złotych, przy

założeniu niepewności i długofalowości efektów. Wydaje się zatem, że dochody z zewnętrznych źródeł muszą stanowić istotę zwiększania przychodów UwB.

Działania, które podejmujemy w danym roku (w zakresie dotacji) wnoszą „zero” w danym roku, ponieważ według algorytmu przyjmujemy dane z roku poprzedzającego przydzielenie dotacji.

Większa autonomia Wydziałów w zarządzaniu własnymi środkami

Poszczególne wydziały powinny mieć większą autonomiczność w zarządzaniu i większą odpowiedzialność za podejmowane decyzje; Wydziały powinny uzyskiwać środki wynikające z ich udziału w dotacji oraz część (obecnie 45% przychodów) środków wypracowanych; w tej chwili taki podział istnieje i powinien być modyfikowany (w zależności od sytuacji finansowej), aby zachęcać poszczególne wydziały do szukania środków zewnętrznych (z dydaktyki, grantów, projektów); zaznaczę tylko, że zmniejszenie narzutu o 5% to około milion złotych, a zatem jego modyfikowanie musi być ostrożne i odpowiedzialne;

Dotacja dydaktyczna a liczebność studentów

W obecnej sytuacji środki uzyskiwane przez UwB z dotacji są związane z liczbą studentów i co z tego wynika, określoną wielkością pensum (które *nota bene*, nie różni się zbyt wiele od wielkości na innych Uniwersytetach); brak realizacji pensum na studiach stacjonarnych (zbyt mała liczba studentów) powoduje ogromne zwiększenie kosztów osobowych i przez wiele lat było przyczyną ujemnego wyniku finansowego; odejście od realizacji tego założenia spowodowałoby wzrost kosztów o kilka milionów (jeszcze cztery lata temu kwoty wypłacane na wynagrodzenia były o ok. 9 milionów wyższe niż środki dotacyjne, obecnie ta relacja jest korzystna ponieważ mieści się w ramach przyznawanej dotacji); utrzymanie tej sytuacji zapewnia stabilność, przewidywalność oraz pewność terminowych wypłat wynagrodzeń; sytuacja ta daje również poczucie bezpieczeństwa i stabilności każdego z pracowników i ich rodzin.

Finansowe zasilanie zewnętrzne

Zwiększenie efektywności w uzyskiwaniu zasilania zewnętrznego (granty, projekty krajowe i międzynarodowe) – motywowanie finansowe pracowników (nagrody, w ramach posiadanych przez UwB środków) oraz związane z obniżką pensum;

Finanse UwB a polityka zatrudnienia

Stabilność finansową UwB gwarantuje również odpowiednia polityka zatrudnienia, która w największym stopniu przekłada się na sytuację Uniwersytetu (około 80% kosztów działalności stanowią koszty osobowe); musi być ona odpowiedzialna (zbyt szybki wzrost zatrudnienia spowoduje lawinowy wzrost kosztów i wejście na ścieżkę strat), z drugiej zaś strony Uniwersytet powinien gwarantować najlepszym absolwentom możliwość uzyskiwania etatów (nie można dopuścić do powstania luki pokoleniowej i zachwiania minimami kadrowymi); w tej chwili istnieje na większości wydziałów zbilansowana kosztowo liczba pracowników, dlatego nowe zatrudnienia powinny wynikać z gwarancji realizacji pensum i udziału w badaniach naukowych (przy źródłach finansowania pokrywających to zatrudnienie).

Stabilność finansowa UwB a koszty (w tym koszty kształcenia)

Utrzymanie stabilności finansowej musi być związane z kontrolą kosztów (jako Uniwersytet mamy niewielki wpływ na przychody, jak pokazuje dotychczasowe doświadczenie, natomiast w 100% możemy odpowiadać za koszty); w głównej mierze chodzi o dopasowanie bieżących wydatków Uniwersytetu do potencjalnych przychodów; jednym z elementów jest utrzymanie określonej liczby studentów w grupach dydaktycznych; zniesienie lub zmniejszenie liczby studentów w grupach ćwiczeniowych (i w innych formach zajęć) może skutkować (np. na wydziałach z dużą liczbą studentów) powstaniem ogromnej liczby nowych grup i lawinowe zwiększenie kosztów nawet o kilka milionów złotych; w dłuższym okresie konsekwencją będzie załamanie finansowe; wprowadzie to wydziały wypłacają środki za dodatkowe godziny (tylko na studiach niestacjonarnych), a studia stacjonarne musiałyby być pokrywane z dotacji;

Zarządzanie majątkiem UwB

W miarę możliwości Uniwersytet powinien pozbywać się zbytecznego i kosztownego majątku i realizować koncepcję rozbudowy kampusu; dyskusja dotyczyć będzie obecnych wydziałów Filologicznego, Historyczno-Socjologicznego oraz Ekonomii i Zarządzania, które powinny mieć wybór między pozostaniem w obecnych siedzibach lub przenosinami do nowych obiektów w kampusie (przy założeniu pojawienia się kontrahentów na obecne budynki, ewentualnie znalezienie środków na modernizację obecnych siedzib); mogę jednak zapewnić, że nic nie odbędzie się bez zgody samych zainteresowanych wydziałów po odpowiedniej dyskusji i zestawieniu wszystkich danych finansowych;

Przedsięwzięcia inwestycyjne

W tej chwili UwB planuje (i w części realizuje) trzy inwestycje: budowa biblioteki w kampusie, modernizacja nowej siedziby rektoratu i obserwatorium astronomiczne; środki na to są zapewnione i nie ma zagrożeń ich realizacji;

UwB a otoczenie gospodarcze

Współpraca Uniwersytetu z przedsiębiorstwami i instytucjami w zakresie realizacji wspólnych projektów i badań powinna rozszerzyć możliwości (co w dużym stopniu już się dzieje) wykorzystania programów UE i bezpośrednich zamówień z firm m.in. poprzez tworzone spółki *spin - off* (jedno takie przedsięwzięcie już istnieje);

Poszukiwanie nowych form płatnej dydaktyki

Poszukiwanie nowych form edukacyjnych i nowych kierunków studiów (również podyplomowych oraz innych form kształcenia); spadek dochodów z dydaktyki płatnej musi skutkować nowymi kierunkami oraz tworzeniem nowych form kształcenia; przyczynia się do tego również niż demograficzny, który w coraz większym stopniu będzie wymagał szerszej i dobrze sprecyzowanej oferty (również studia doktoranckie powinny spełniać taką rolę);

Samowystarczalność w zakresie drobnych prac remontowo-budowlanych i eksploatacji obiektów

Stworzenie własnej brygady remontowo – budowlanej; niektóre działania techniczno – organizacyjne UwB powinien realizować we własnym zakresie; dotyczy to zarówno kampusu, jak i starszych budynków; częstokroć jest to forma tańsza i lepsza niż zlecenie prac na zewnątrz;

Potrzeba utworzenia odrębnej jednostki odpowiedzialnej za eksploatację obiektów. Wobec zwiększonego poziomu automatyzacji budynków należy budować zespół do ich obsługi, co pozwoli na obniżenie kosztów eksploatacji.

STUDENCI I DOKTORANCI

Kontrola systemu jakości kształcenia

Realizacja systemu kontroli jakości kształcenia z uwzględnieniem roli studentów (bardziej aktywne i masowe wypełnianie ankiet; ocena pracowników); opracowanie (wraz ze studentami) skutecznej formy oceny jakości kształcenia;

Studenckie media komunikacji społecznej

Intensyfikacja działalności studenckich mediów (PATI i innych form multimedialnych, m.in. radio internetowe);

Majątek studencki i jego zarządzanie

Wyposażenie studentów (i ich organizacji) w majątek, którym będą mogli swobodnie zarządzać; uzupełnienie działalności UCK; parlament studencki wciąż będzie organizatorem życia społecznego i kulturalnego w UCK;

Aktywność i sport studencki

Wspieranie dyscyplin sportowych, w których UwB odnosi sukcesy (nowe: squash, tenis, pływanie);

Inicjatywy studenckie

Wsparcie inicjatyw organizacji studenckich w działaniach ogólnopolskich i międzynarodowych (finansowe, organizacyjne, ludzkie);

Gospodarowanie zasobami ludzkimi studentów i doktorantów

Zatrudnianie studentów (doktorantów) przy realizacji różnych przedsięwzięć uniwersyteckich (projekty, granty, inne przedsięwzięcia organizacyjne); UwB powinien stworzyć listę działań i miejsc, które wymagają zatrudnienia i skierować je w głównej mierze do studentów i doktorantów;

Aktywność naukowa studentów i doktorantów

Zwiększenie aktywności naukowej studentów (i doktorantów) poprzez system nagród i możliwości uczestnictwa w różnego typu przedsięwzięciach naukowo-badawczych;

Studia i stypendia doktoranckie

Zmiana systemu dysponowania środkami studenckimi (większa rola organizacji studenckich);

Stworzenie projakościowego systemu przydzielania stypendiów doktoranckich (preferowanie kierunków na których doktoranci nie mogą pracować, czyli ścisłych); oczywiście w ramach posiadanych środków; zasady stypendiów określone są w Rozporządzeniu ministerialnym a dysponujemy wyłącznie środkami przyznanymi z budżetu Państwa. Jeśli mielibyśmy własne środki finansowe to można taki system rozszerzać;

Będziemy się starali zwiększać liczbę stypendiów, ale należy pamiętać, że wzrost kwoty na stypendia jedynie o 10% (obecnie stypendium otrzymuje

20% doktorantów) generuje w skali roku zwiększenie kosztów obecnie przeznaczonych na ten cel o ok. 500 tys. zł. bez możliwości ich pokrycia z dotacji budżetowej (w danym roku);

Nieodpłatny i prawie nieograniczony dostęp dla studentów do infrastruktury sportowej, rekreacyjnej, Uniwersyteckiego Centrum Kultury i innej Uniwersytetu;

Aktywny udział doktorantów przy wyborze kierownika studiów doktoranckich oraz tworzeniu planów i programów studiów;

Wprowadzenie ITS i urlopów dziekańskich na studiach doktoranckich;

Bardziej przejrzysty i jednoznaczny system stypendialny oparty w zasadzie o kryteria zero-jedynkowe (eliminacja kryteriów uznaniowych i niewymiernych);

INNE

Wszystkie działania rektora powinny być transparentne i przejrzyste; rektor powinien prowadzić politykę „otwartych drzwi”.

Z poważaniem

Robert Ciborowski