

ZARYS PROGRAMU WYBORCZEGO 2016 (część 1)

1. Umiejętne wykorzystanie algorytmu zewnętrznego¹

Z punktu widzenia obecnego algorytmu zewnętrznego działaniem najbardziej opłacalnym ekonomicznie jest obniżanie kosztów kształcenia (w tym redukcja kadry akademickiej). Działanie takie prowadzi jednak do degradacji uczelni, zatem jako rektor **nie będę ulegał destrukcyjnym bodźcom algorytmu**, zwłaszcza, że algorytm podpowiada też inne działania, prowadzące w bardziej sensownym kierunku, na przykład:

- uzyskiwanie nowych uprawnień, zwłaszcza habilitacyjnych
- stypendia dla wszystkich doktorantów z Kampusu (nie kosztem innych doktorantów)
- zatrudnianie obcokrajowców na etatach profesorów wizytujących
- przyjmowanie jak największej ilości studentów w ramach programu Erasmus

Zwiększenie dotacji wynikające z realizacji powyższych punktów jest w dyspozycji rektora. Obiecuję, iż podzielę się tym dochodem z wydziałami sprawnie współdziałającymi w realizacji tych zadań, na przykład dając dodatkowe etaty wydziałom uzyskującym nowe uprawnienia, czy partycypując w kosztach kształcenia studentów przyjeżdżających w ramach wymiany. Zresztą dobry algorytm wewnętrzny powinien automatycznie działać w tym kierunku.

2. Stworzenie dobrego algorytmu wewnętrznego

Najprostszym typem algorytmu wewnętrznego jest przeniesienie algorytmu zewnętrznego na poziom wydziałów (poprzez obliczenie jaki wkład wnoszą poszczególne wydziały do dotacji otrzymywanej przez uczelnię). W zestawieniu z pozostałymi przychodami i wydatkami wydziałów, pozwala to na wskazanie, które wydziały są „deficytowe” i istnieją w obecnym kształcie tylko dzięki otrzymywaniu nadwyżek z wydziałów „dochodowych”. Słowa wziętem w cudzysłów, gdyż obecne reguły zewnętrzne są na tyle błędne, że zupełnie zaciemniają obraz sytuacji. Trudno bowiem mówić o jakimkolwiek sensie obecnego algorytmu zewnętrznego, jeśli jego centralnym założeniem jest wycenienie kosztu czasu pracy naukowej oraz efektów pracy naukowej w zasadzie na... zero. Co więcej, obecnie wydziały mające niedopensowania pokrywają je ze swoich środków własnych (o ile je posiadają), przy czym stawki za godzinę niedopensowania są bardzo zawyżone (co jest konsekwencją kuriozalnego założenia, iż 100% czasu pracy naukowca to dydaktyka). **Obiecuję zmianę tego systemu rozliczeń.** Zostanie on zastąpiony nowym algorytmem wewnętrznym.

Dobry algorytm wewnętrzny powinien mieć dwie cechy. Po pierwsze, powinien jak najdokładniej odwzorowywać obecny podział etatów. Wtedy unikamy rewolucyjnych zmian. Po drugie, algorytm taki powinien premiować za podejmowanie działań sensownych merytorycznie, co nie oznacza, że wszystkie wydziały muszą podejmować identyczne działania. Na przykład, na wydziałach przepełnionych warto ograniczać liczbę studentów, podczas gdy

¹ Algorytm podziału dotacji podstawowej (dokładne omówienie: J. Cieśliński, „Nauka” nr 1/2016, str. 159-180).

wydziały opustoszałe muszą energicznie starać się o wzrost liczby studentów. Moim celem jest opracowanie algorytmu wewnętrznego spełniającego powyższe dwa warunki, a przy tym będącego stosunkowo niewielką modyfikacją obecnego algorytmu zewnętrznego.

Mianowicie, dobry algorytm wewnętrzny powinien uwzględniać rzeczywistą kosztochłonność kierunków studiów, o ile jest ona niższa od współczynnika ministerialnego. Nie będę więc popierał „dumpingowego” obniżania kosztochłonności studiów stacjonarnych (np. poprzez nadmierną liczebność grup, czy zbyt duży procent wykładów w programie studiów). Po drugie w składniku kadrowym waga pracownika zależałaby od kategorii wydziału, byłaby też mniejsza dla osób w wieku emerytalnym, a większa dla osób deklarujących UwB jako jedyne miejsce pracy. Po trzecie, w składniku badawczym zamiast liczby grantów wprowadziłbym kwotę dotacji statutowej (wzmacnia to stabilność algorytmu).

3. Dobry algorytm wewnętrzny a pensum

Nowy algorytm wewnętrzny będzie dużym krokiem w kierunku finansowej autonomii wydziałów. Na razie jednak algorytm wewnętrzny będzie miał tylko zastosowanie pomocnicze i informacyjne, czyli tolerowane będą wirtualne „deficyty” i „nadwyżki” poszczególnych wydziałów, podobnie jak to miałyby miejsce obecnie (gdyby wartości te obliczano).

Osłabię obecny mechanizm wiążący etaty z pensum. Ilość etatów wydziału będzie wynikała z algorytmu wewnętrznego. Jako rektor nie będę ingerował w dolną granicę liczebności grup (natomiast senat powinien uchylać górną granicę liczebności grup, zamiast granicy dolnej, jak teraz). Jeśli wydział będzie w stanie prowadzić zajęcia w bardzo małych grupach bez generowania nadmiernej liczby godzin nadliczbowych, to nie miałbym nic przeciw temu. Godziny nadliczbowe byłyby płacone ze środków własnych wydziału, jak obecnie. Zatem plany studiów oraz ilość kierunków, czy specjalności trzeba będzie dopasowywać do stanu kadry wydziału (z kolei stan kadry będzie zależał w pewnym stopniu od liczby studentów, bo liczba studentów będzie istotnym parametrem algorytmu wewnętrznego).

Wydziały z nadmiarem kadry i małą ilością studentów byłyby w tym warunkach stymulowane do otwierania nowych kierunków i specjalności, nawet z bardzo małą liczbą studentów. Natomiast wydziały masowe, o małej dostępności kadry, musiałyby być bardziej ostrożne w rozszerzaniu swej oferty dydaktycznej, bo zbyt duża liczba studentów i godzin nadliczbowych byłaby dla nich niekorzystna. Liczę też na to, że w takiej sytuacji wydziały te będą poszukiwać na innych wydziałach kadry do prowadzenia swych zajęć (a osoby niedopensowane nie powinny odmawiać, jeśli proponowane zajęcia są w zakresie ich kompetencji).

4. Zmiana strategii wobec skutków nizu demograficznego

Niz demograficzny w znikomym stopniu wpływa na wysokość dotacji podstawowej, natomiast bardzo mocno dotyka drugiego ważnego źródła przychodów uczelni, którym są opłaty za studia. Wszelkie poważniejsze spadki naboru na studia niestacjonarne skutkują nieomal natychmiastową koniecznością równoważenia budżetu, co w praktyce oznacza konieczność redukcji kadry akademickiej. Warto podkreślić, że spadek liczby studentów stacjonarnych ma znacznie mniejszy wpływ na budżet uczelni.

Jeśli już studenci muszą być finansową dźwignią uczelni, to proponuję wydziałom masowym, aby rozważyły zmniejszenie naboru na studia stacjonarne, jednocześnie zwiększając nabór na studia niestacjonarne. Obniżenie naboru o 100 osób może być zrekompensovane zwiększeniem naboru na studia zaoczne o zaledwie 15-25 osób (dokładna wartość zależy od wysokości czesnego). Mniejsza liczba studentów wpłynie pozytywnie na warunki studiowania i poziom studiów, oraz poprawi sytuację przyszłych absolwentów na rynku pracy.

*Co więcej, uważam, że **korzystne jest, gdy narzuty od opłat za studia są niskie, na przykład ok. 20-30%**. Trudno cokolwiek obiecywać bez znajomości konkretnych liczb, ale intuicyjnie wydaje mi się możliwe, aby nieomal natychmiast po wprowadzeniu dobrego algorytmu wewnętrznego obniżyć pułap narzutów do tego poziomu. W praktyce oznaczać to będzie autonomię wydziałów w zakresie dydaktyki odpłatnej.*

5. Przełamywanie izolacji wydziałów

Obecną izolację wydziałów uważam za zjawisko niekorzystne. Interdyscyplinarna współpraca między wydziałami jest zjawiskiem naturalnym i pożądanym, tym bardziej, że obecne reguły oceny parametrycznej jednostek naukowych bardziej premiuje współpracę międzywydziałową, niż współpracę w ramach tego samego wydziału.

Opisane wyżej skutki dobrego algorytmu wewnętrznego także będą sprzyjały współpracy między wydziałami, bowiem powstanie sytuacja, w której dydaktyka jest obowiązkiem do wykonania (zatem wydział powinien być zmotywowany do „szukania” dydaktyki na innych kierunkach, gdy u siebie nie jest w stanie jej zapewnić swym pracownikom), ale jednocześnie wydział mający nadmiar dydaktyki będzie miał motywację do pozbywania się tego obowiązku, uciążliwego przecież, gdy ktoś inny chce i może go w tym obowiązku częściowo wyręczyć. Obecnie to tak nie działa, bo dydaktyka dość jednoznacznie przekłada się na stan etatowy (zwłaszcza, gdy chodzi o nowe etaty).

Korzystne byłoby też, aby studenci mogli wybierać zajęcia fakultatywne z bardziej obszernej palety zajęć, w ramach całej uczelni. Można też pomyśleć o tym, aby na wzór zajęć humanizujących dla studentów nauk ścisłych i przyrodniczych, zaproponować zajęcia przybliżające humanistom podejście matematyczne czy przyrodnicze.

Kolejnym działaniem sprzyjającym przełamywaniu izolacji wydziałów jest wspomniana wyżej sprawa uzyskiwania nowych uprawnień. Nowe uprawnienia są na tyle korzystne finansowo dla uczelni, że wydziały, które zdołają porozumieć się w celu lepszego wykorzystania swej kadry, umożliwiającego zdobycie uprawnień, mogą liczyć na dodatkowe etaty dla młodej kadry.

2.04.2016

Jan Cieśliński

ZARYS PROGRAMU WYBORCZEGO 2016 (część 2)

1. Ocena okresowa kadry akademickiej

*W sytuacji, gdy prawie wszyscy pracownicy zatrudnieni będą na czas nieokreślony (a jest kwestia najbliższej przyszłości) wzrośnie rola ocen okresowych kadry akademickiej. Uczelnia musi mieć bardzo precyzyjny system jasnych i przejrzystych wymagań, wyrażonych konkretnymi parametrami czy osiągnięciami. **Pracownik, który spełniać będzie stawiane wymagania musi być pewny, że negatywna ocena mu nie grozi.** Natomiast pracownik nie spełniający kryteriów oceny pozytywnej powinien brać pod uwagę możliwość zwolnienia.*

Jestem zwolennikiem wymiernych kryteriów oceny pracy naukowej, zwłaszcza przy wyznaczaniu granicy między oceną pozytywną i negatywną. Powinna być oceniana niewielka liczba (3-5) najlepszych publikacji w 4-letnim okresie oceny. Kryteria oceny nie powinny być ani zbyt łagodne, ani nadmiernie surowe, a punktem odniesienia może być liczba punktów niezbędna do uzyskania kategorii A w danej dziedzinie (czyli do oceny pozytywnej może nie wystarczyć duża liczba prac o bardzo niskiej punktacji). Będę jednak zmierzał do wypracowania lepszych mierników oceny pracy naukowej, uwzględniającej specyfikę publikacyjną poszczególnych wydziałów.

Ocena pracy dydaktycznej i organizacyjnej jest o wiele trudniejsza, zwłaszcza gdy chodzi o kryteria oceny negatywnej. Na razie nie widzę takiego kryterium, może poza skrajnie niską dostępnością i dyspozycyjnością (np. bywanie w Białymstoku jeden dzień w tygodniu lub rzadziej). Oczywiście z różnych względów takie sytuacje są i będą tolerowane, ale chodzi mi o to, aby dziekan czy rektor mógł zażądać większego zaangażowania (np. z półrocznym okresem na dostosowanie się pracownika do tych wymagań), a w przypadku gdy to nie nastąpi – aby było to przestanką do oceny negatywnej.

*Uważam, że **kobiety powinny być łagodniej oceniane**, jeśli mają małe dzieci. Wyobrażam to sobie na przykład tak, iż okres na zrobienie doktoratu czy habilitacji jest wydłużany o dodatkowy rok (w porównaniu z tym, co przysługuje ustawowo) na każde urodzone dziecko. Być może warto rozważyć podobny przywilej dla mężczyzn.*

2. Rola rektora w ocenie kadry

*25 marca 2015 roku, wprowadzono do Statutu UwB poprawkę §59, ust. 9a, która umożliwia rektorowi (ściślej, komisji pod jego przewodnictwem) skuteczne podważenie opinii Wydziałowej Komisji Oceniającej. **Byłem jedynym senatorem głosującym przeciw tej poprawce.** Chciałem przynajmniej odwlec moment jej wprowadzenia, aby dać czas na wypracowanie kryteriów i reguł oceny okresowej.*

Uważam, że ustęp 9a nie jest sam w sobie złym rozwiązaniem, ale konieczne jest jego uzupełnienie zestawem odpowiednich kryteriów i reguł, które ograniczą rektora przed jego nadużywaniem. Jako rektor zobowiązuję się nie korzystać z tego uprawnienia do momentu zdefiniowania jawnych i jasnych kryteriów oceny. Rektor powinien korzystać z tego uprawnienia jedynie wtedy, gdy wydział naruszy te kryteria. Na razie ocena kadry jest dość arbitralna, a praktyka nie zawsze jest dobra.

Budżet uczelni, niestety, wciąż zawiera składowe niestabilne (np. dochody z opłat za studia) i trudno wykluczyć sytuację, w której nagły spadek rekrutacji na studia zaoczne spowoduje konieczność redukcji kadry, zwłaszcza kadry akademickiej. Jako rektor chciałbym zawczasu wiedzieć, którzy pracownicy

kwalifikują się do zwolnienia w takich nagłych sytuacjach. Myślę, że również ci pracownicy powinni to wiedzieć, aby móc podjąć zawczasu działania adekwatne do swej sytuacji.

3. System płac i nagród

Jestem zwolennikiem jak najbardziej motywacyjnego systemu płac. Obecny system taki nie jest, ale jego radykalna zmiana jest raczej niemożliwa. Generalnie jednak, o ile będę tylko miał takie możliwości, wolę przeznaczyć dodatkowe środki dla najlepszych i najbardziej obciążonych pracowników, niż podzielić je po równo dla wszystkich. Natomiast stojąc przed dylematem: czy wyższy poziom płac, czy większa liczba zatrudnionych nauczycieli akademickich, wybiorę raczej to drugie. Zapewnienie stabilnych miejsc pracy dla młodej kadry uważam za jeden z priorytetów.

Najbardziej odpowiadałby mi system płac ze sporą składową motywacyjną (np. płacenie za wysokopunktowane publikacje, czy dodatki dla osób kluczowych w dydaktyce), choć nie wiem, jak daleko można będzie pójść w tym kierunku (z powodów prawnych i budżetowych).

Fundusz nagród dla nauczycieli akademickich powinien być uzależniony od osiągnięć naukowych poszczególnych wydziałów. W szczególności warto rozważyć nagradzanie osiągnięć standardowych (profesura, habilitacja, czy wyróżniony doktorat) bezpośrednio przez rektora, aby nie było tak, iż osiągnięcia w tym zakresie są dla dziekana wydziału raczej problemem (jak podzielić skromny fundusz nagród) niż powodem do zadowolenia. Liczba i wysokość nagród za pracę naukową powinna być ściśle związana z omówionym wyżej systemem oceny.

Warto też wyodrębnić i docenić tych pracowników (zazwyczaj nie aż tak licznych), którzy są dydaktyczną podporą wydziału, czyli prowadzą zajęcia różnorodne, tworzą nowe programy zajęć, czy też prowadzą zajęcia dające studentom umiejętności praktyczne i przydatne na rynku pracy

Jeśli chodzi o fundusz nagród dla nienauczycieli, to uważam go za istotne uzupełnienie niskich płac w tej grupie pracowników. Nie mam pewności co do kryteriów oceny tej grupy pracowniczej i deklaruję otwartość na sugestie związków zawodowych w tym zakresie.

4. Polityka zatrudnieniowa

Obecne reguły zewnętrzne sugerują ograniczanie zatrudnienia do minimów kadrowych. Sam też dostrzegam wielką wagę uzyskiwania nowych uprawnień doktorskich czy habilitacyjnych (dużo o tym pisałem w części 1). Jednak moim priorytetem będzie raczej wspieranie wydziałów dobrze funkcjonujących, a nie ustawiczne „łatanie” rozlatujących się minimów kadrowych. Minima, zwłaszcza habilitacyjne, warto mieć, ale nie za wszelką cenę (a mówimy o naprawdę dużych kwotach). Warto zatrudniać osoby rokujące nadzieję na szybki rozwój naukowy, do zespołów naukowych, które dają gwarancję tego rozwoju.

Wydział rozwijający się pomnoży środki zainwestowane w rozwój swej młodej kadry (gdy na przykład habilitacje i profesury przez nich zrobione umożliwią zdobycie kolejnych nowych uprawnień), wydział słaby może stać się studnią bez dna, tak jak obecny Wydział Matematyki i Informatyki, gdzie zatrudnia się coraz to nowych profesorów, często w wieku emerytalnym lub dojeżdżających z bardzo daleka, ale nie przekłada się to na rozwój kadry. Jedyne dwie habilitacje matematyczne w minionym 20-leciu zostały zrobione w zakładzie pozostawionym przez miejscowych profesorów, którzy odeszli na Politechnikę Białostocką.

Wydział Matematyki i Informatyki jest przykładem na to, iż nie warto czynić z uczestnictwa w minimum kadrowym jedynej racji czyjś zatrudnienia. Mimo wielkich „inwestycji” kadrowych, jest to jedyny wydział na Kampusie, który nie ma kategorii A (niedawno miał wręcz kategorię C) i jedyny który nie ma

uprawnień habilitacyjnych (a nawet doktorskich). Na szczęście struktura wiekowa kadry samodzielnej umożliwia szybkie i bezbolesne zmiany, nie narażające uczelni na dodatkowe koszty ani nawet nie naruszające żadnych minimów kadrowych.

5. Biurokracja

Administracja uczelniana nie powinna generować większych obciążeń biurokratycznych, niż to co jest wymuszane przez otoczenie zewnętrzne. Przeciwnie, administracja powinna chronić pracowników uczelni przed wpływami tego otoczenia. Jako rektor postaram się doceniać innowacyjność pracowników administracji w rozwiązywaniu problemów i ułatwianiu życia pracownikom uczelni. Przykładem może być organizacja przetargów na sprzęt komputerowy. Nie wiem, na ile winne jest tu otoczenie zewnętrzne, ale na razie procedury te są nieefektywne i uciążliwe dla pracowników naukowych. Zmiana na lepsze jest konieczna.

Dobrym przykładem na to, jak uczelnia sama sobie generuje zbędne obciążenie biurokratyczne jest System Zapewniania i Doskonalenia Jakości Kształcenia. W obecnym kształcie system ten generuje spore obciążenie biurokratyczne, nie dając prawie żadnej informacji na temat rzeczywistego stanu jakości kształcenia na uczelni. Dokument będący analizą sprawozdań wydziałowych nie zawiera prawie żadnej treści, poza ogólnym przekazem, że jest dobrze. Przedmiotem analizy jest tylko to, które elementy bardzo drobiazgowego formularza zostały pominięte przez sprawozdania wydziałowe. Nie ma żadnej informacji o tym, które minima kadrowe są słabe lub zagrożone. Nie ma informacji o tym, jaka jest średnia liczebność grup na poszczególnych wydziałach, jaki jest rozkład liczby studentów piszących prace dyplomowe u tego samego promotora, czy jaki jest procent godzin wykładowych, ćwiczeniowych i laboratoryjnych w programach poszczególnych kierunków studiów. A są to podstawowe informacje opisujące jakość i warunki kształcenia.

6. Jawność

Minioną kadencję oceniam pod względem jawności pozytywnie i chciałbym kontynuować dobre wzory. W pewnym sensie i ten program jest elementem kontynuacji, gdyż JM Rektor Leonard Etel także przedstawił wyborcom szczegółowy program, rozliczając się później z jego realizacji. Bardzo dobrym pomysłem jest też możliwość bezpośredniego kontaktu z Rektorem drogą elektroniczną.

Obiecuję jawność i przejrzystość oraz łatwy dostęp do informacji (ograniczony tylko przepisami prawa). Wydaje mi się na przykład, że nagrody i dodatki motywacyjne są raczej powodem do chluby niż wstydu, zatem uczyniłbym je informacją dostępną. Jawne powinny być też obciążenia dydaktyczne i osiągnięcia naukowe pracowników.

4.04.2016

Jan Cieśliński

Korekta do części 1, punkt 3, mojego programu: godziny nadliczbowe są obecnie płacone z budżetu centralnego (uchwała Senatu nr 954 z roku 2010).

prof. dr hab. Jan L. Cieśliński

ZARYS PROGRAMU WYBORCZEGO 2016 (część 3)

1. Lokalizacja Biblioteki Głównej i wydziałów humanistycznych

Jako przedstawiciel Wydziału, którego potrzeby biblioteczne w pełni zaspakaja mała wyspecjalizowana biblioteka oraz sieć komputerowa z dobrym dostępem do baz czasopism, nie mam wyrobionego zdania na temat potrzeby i roli Biblioteki Głównej dla wydziałów spoza Kampusu, mimo, iż uważnie śledziłem dyskusje na temat bibliotek wydziałowych i Biblioteki Głównej (przed jej sprzedażą). Aktywnie występowałem wtedy przeciw planom przeniesienia księgozbioru Wydziału Fizyki do Biblioteki Głównej.

Podoba mi się plan obecnego Rektora, czyli budowa kampusu humanistycznego z nową biblioteką, ale ze strony osób zainteresowanych słyszę też opinie negatywne o pomysłe takiej przeprowadzki. Na pewno jestem w pełni otwarty na dyskusję i argumenty. Dużą rolę odegra oszacowanie i porównanie kosztu przeprowadzki i remontu oraz dobra odpowiedź na pytanie, co będzie z Biblioteką Główną w przypadku rezygnacji z koncepcji nowego kampusu.

2. Informatyka

Szeroko rozumiana informatyka jest niezwykle ważnym sektorem, gdyż zapotrzebowanie na absolwentów kierunków informatycznych jest wciąż duże. Informatyka na naszej uczelni jest typową informatyką stosowaną (niemal wszyscy nasi informatycy mają stopnie z nauk technicznych, a nie matematycznych). Radykalne oddzielenie naukowe i dydaktyczne Informatyki od Fizyki, trwające od kilkunastu już lat, jest z punktu widzenia uczelni jako całości bardzo nieracjonalne. W szczególności, powoduje to konieczność budowy przez Fizykę swego sektora informatycznego po raz drugi (w połowie lat 90-tych Instytut Fizyki utworzył Kolegium Komputerowo-Przyrodnicze, które później przekształciło się w obecny Instytut Informatyki). Nie dążąc tu do jakichś pochopnych zmian strukturalnych, będę wspierał lub nawet inicjował współpracę naukową, a zwłaszcza dydaktyczną, pomiędzy Wydziałem Fizyki, a Instytutem Informatyki.

3. Politechnika

Połączenie wszystkich uczelni białostockich w jeden organizm byłoby, moim zdaniem, bardzo korzystne. Powstałaby silna uczelnia, licząca się w skali kraju. Dopóki to nie nastąpi, jestem zwolennikiem zacieśnienia współpracy z Politechniką Białostocką. Trzeba wykorzystywać wszelkie istniejące możliwości integracyjne (w miarę chęci i woli drugiej strony), zwłaszcza w sektorze Matematyka-Fizyka-Informatyka. Kandydatów na dobre studia informatyczne nie zabraknie nawet dla dwóch uczelni, a w fizyce i matematyce obie uczelnie powinny się uzupełniać i wspierać, a nie konkurować. Ponadto warto brać przykład z niezwykle sprawnej i zintegrowanej w ramach całej uczelni polityki rekrutacyjnej oraz promocyjnej prowadzonej przez Politechnikę Białostocką.

4. Studenci

Będąc z nietypowego wydziału (zbyt mała ilość studentów), obiecuję jak największą otwartość na inicjatywy oraz wnioski studentów z wydziałów masowych. Co więcej, moja generalna strategia, przedstawiona w części 1, będzie sprzyjała poprawie warunków studiowania na tych wydziałach.

Wydaje mi się, że w wielu rozwiązaniach regulaminowych warto uwzględnić specyfikę wydziałów, nie narzucając jednej jedynej opcji. Na przykład, na wydziałach masowych nieobecność egzaminatora na egzaminie komisyjnym jest dla studentów zwykle korzystna, a na wydziałach Kampusu jest na odwrót. Egzamin komisyjny przed zupełnie nową komisją może się skończyć katastrofą. Podobnie jest z regulaminami przyznawania stypendiów. W przypadku dużej liczby studentów ma sens osobne rozpatrywanie poszczególnych roczników i toków studiów, podczas gdy w przypadku małej liczby studentów lepiej wybrać najlepszych studentów z całego kierunku.

Naukowa, sportowa i kulturalna działalność studencka to jedna z tych dziedzin, gdzie zainwestowanie bardzo niewielkich środków może zaowocować znakomitymi efektami. Nie będę jednak składał gośłownych obietnic przed zapoznaniem się z obecnym stanem wydatków i efektów. Natomiast należy zapewnić studentom autonomię w zakresie dysponowania swoimi środkami, zgodnie z artykułem 202, ustęp 6, ustawy prawo o szkolnictwie wyższym.

Najlepszą promocją dla uczelni są jej absolwenci, studenci i doktoranci. Zatem, o ile nie mam jeszcze wyrobionego zdania w sprawie wysokości dodatkowego dofinansowania dla samorządów studenckich i doktoranckich, to chętnie przeznaczę część pieniędzy przeznaczanych na promocję Uniwersytetu na działania inicjowane i wykonywane przez studentów i doktorantów.

5. Doktoranci

Regulamin studiów doktoranckich warto poddać dość gruntownej nowelizacji, zgodnie z postulatami samych zainteresowanych. W szczególności, trzeba tam wprowadzić pojęcie indywidualnego toku studiów czy urlopów dziekańskich, zapewnić wpływ doktorantów na wybór kierownika studium doktoranckiego (podobnie jak studenci opiniują swego prodziekana czy prorektora), a także wprowadzić obowiązkowe konsultacje kierownika studium doktoranckiego z doktorantami w sprawie planu i obsady kadrowej studiów doktoranckich.

Stypendium doktoranckie jest ekonomicznie opłacalne w przypadku kierunków kosztochłonnych. Zadbam więc o to, żeby wszyscy doktoranci z Kampusu otrzymali stypendia doktoranckie w wysokości co najmniej 1500 zł (brak stypendium będzie co najwyżej rodzajem kary). Wydaje mi się, że sprawa jest tak oczywista, że powinna być załatwiona jeszcze w bieżącej kadencji. Nie odbędzie się to kosztem pozostałych doktorantów. Otrzymają oni tyle samo stypendiów, co poprzednio, z tym, że przyznawanie tych stypendiów powinno odbywać się na podstawie przejrzystego regulaminu.

Nie jestem zwolennikiem tworzenia specjalnych czasopism dla studentów i doktorantów. Uważam, że najlepsi studenci i wszyscy doktoranci powinni publikować w istniejących dobrych czasopismach, jeśli nie samodzielnie, to we współpracy z promotorem lub zespołem naukowym. Zwracam uwagę, iż nie wszystkie czasopisma mają długi cykl publikacyjny. Istnieją redakcje bardzo sprawne (także w Polsce).

6. Prorektorzy

Bardzo ważną rolę mogą spełnić dobrzy prorektorzy. Obok prorektora do spraw dydaktycznych i studenckich, będę potrzebował prorektora mogącego zająć się trudnym zagadnieniem przeprowadzek i nowych inwestycji (czeka nas wkrótce konieczność opuszczenia budynku zajmowanego przez administrację centralną, której trzeba przygotować nową lokalizację) oraz prorektora potrafiącego sprawnie poruszać się w obszarze biurokracji związanej z przepisami, grantami czy projektami unijnymi. Granty są bardzo opłacalne nie tylko dla ich beneficjentów, ale generują dla uczelni konkretne kwoty w dotacji podstawowej, dotyczy to zwłaszcza grantów unijnych. Czwarty prorektor nie jest aż tak bardzo konieczny, ale być może przydałby się ktoś odciążający rektora od pełnienia licznych funkcji i obowiązków reprezentacyjnych.

7. Ordynacja wyborcza

Obecna ordynacja wyborcza ma co najmniej dwie duże wady, które należy usunąć. Pierwszą z nich jest brak uregulowań dotyczących okresu przed wyborami indykacyjnymi, co od dawna skutkuje bardzo nietransparentnym sposobem wyłaniania głównych kandydatów na rektora, czy dziekana. Drugą wadą są zbyt duże okręgi wyborcze, np. wydziały składające się z 2-3 mniejszych jednostek. Wtedy albo trzeba uzgodnić podział mandatów przed wyborami, co czyni z wyborów zbędne przedstawienie (zwycięzcy są z góry ustaleniami przez pozastatutowe negocjacje), albo grozi sytuacja, że najliczebniejsza jednostka bierze wszystkie mandaty, gwałcąc zasadę reprezentatywności wyborów (taki przebieg wyborów może być przyczyną dezintegracji wydziału).

8. Zaproszenie do współtworzenia programu.

Będę wdzięczny za wszelkie uwagi krytyczne i sugestie poprawek. Na pewno nie poruszyłem wielu ważnych spraw, więc proszę o ich przypomnienie i inne pytania. Świadomie nie pisałem nic o żadnych nowych inwestycjach, gdyż tego typu plany i decyzje wymagają bardzo dokładnej znajomości aktualnego stanu finansów Uczelni. Deklaruję otwartość na podjęcie ciekawych i innowacyjnych pomysłów i zapraszam wszystkich do współtworzenia programu.

4.04.2016

Jan Cieśliński