

UCZYŃMY TO RAZEM



STRATEGIA ROZWOJU

*Program wyborczy
kandydata na rektora
Uniwersytetu Pedagogicznego
w Krakowie*

*Najstraszniejszą rzeczą dla
przywódcy jest moment,
gdy zerka przez ramię
i nikogo za sobą nie widzi.*

Franklin D. Roosevelt

Szanowni Państwo,

Czuję się człowiekiem spełnionym.

Jestem profesorem, mam wspaniałą rodzinę, pełniłem ważne i odpowiedzialne funkcje, które pozwoliły mi nabyć doświadczenia w zarządzaniu, kierowaniu zespołami. **Znam problemy, z którymi borykają się Instytuty** - wiele lat byłem dyrektorem. Od lat wspieram rozwój młodych naukowców, pomagam w uzyskiwaniu kolejnych awansów zawodowych. Zaufanie, którym obdarza mnie tylu ludzi, pozwala mi wierzyć, że zarządzanie uczelnią nie przekroczy moich możliwości. Jestem pracowity i w pełni angażuję się w realizację wyznaczonych celów. Po prostu - jestem gotów podjąć się trudnych zadań. Dodam, że mam jeszcze wiele lat do emerytury. Jestem świadom, że życie po ewentualnej kadencji będzie toczyć się dalej - również moje, tu, z Wami i oznacza to możliwość rozliczenia i oceny mojej ewentualnej kadencji rektorskiej. Chciałbym być taką osobą, która po latach będzie dalej mogła patrzeć ludziom prosto w oczy, z pewnością, że nie zawiodłem. **Mam konkretną wizję zarządzania** uniwersytetem, w której odchodzi się od modelu jednoosobowej decyzyjności na rzecz zarządzania zespołowego. Nie chodzi tu absolutnie o kwestie decentralizacji środków na jednostki, co tylko pozornie wydaje się zwiększeniem niezależności decyzyjnej kierowników i dyrektorów tychże jednostek. Obiecuję przeto, iż państwo **dyrektorzy i dziekani będą integralną częścią systemu zarządzania uczelnią**. Nie uważam, ale wierzę i mam nadzieję, że będę nie tylko innym, ale po prostu bardzo dobrym rektorem.

prof. dr hab. Piotr Borek

WYBORY REKTORA 2020

ZAPRASZAM DO ZAPOZNANIA SIĘ
Z MOJĄ STRATEGIĄ ROZWOJU
NASZEGO UNIWERSYTETU



Jak jest?



Jak być powinno?



Mój plan



Możemy być dumni...

Nasz Uniwersytet rozwija się stabilnie od wielu lat. Dzięki naszej wspólnej pracy, dzięki wysiłkowi wielu z Was udaje nam się w trudnych czasach realizować misję akademicką na bardzo wysokim poziomie.

Nasze atuty to między innymi:

- Duża popularność naszych kierunków wśród kandydatów na studia, wynikająca z kompetencji oraz kreatywności kadry naukowo-dydaktycznej
- **5 kategorii A** w poprzedniej ewaluacji osiągnięć naukowych (za lata 2013 - 2016)
- Projekty dofinansowane ze środków Unii Europejskiej: dzięki wspaniałej kreatywności naszych Koleżanek i Kolegów, wysokim kompetencjom pracowników Biura Rozwoju oraz innych jednostek organizacyjnych
- Nagrody ministerialne dla naszych studentów i pracowników za osiągnięcia naukowe, popularyzatorskie i dydaktyczne
- Wspaniałe osiągnięcia naszych artystów z Wydziału Sztuki
...i wiele innych.



*To są osiągnięcia
i sukcesy
poszczególnych osób
i zespołów*
**TO WASZA CIĘŻKA
PRACA**

Kilka problemów

Znam dobrze naszą Alma Mater i pozwala mi to zauważyć, że są pewne problemy, które w ostatnich latach nawarstwiły się i nasiliły... Uważam, że pilnie należy zająć się modyfikacją, **naprawą**, a czasem wręcz **budową od podstaw** kluczowych dla funkcjonowania naszego Uniwersytetu strategicznych i perspektywicznych celów.



Kierunki rozwoju Uniwersytetu – brak dalekowzrocznej wizji

Należy poddać rzeczowej dyskusji to, jakie mamy realne szanse, żeby stać się uczelnią badawczą. Wydawać się może, że UP stoi wciąż na rozdrożu – chcielibyśmy być uczelnią badawczą, realia jednak wskazują, iż lepszą dla nas opcję stanowi wysoki status jednostki akademickiej o profilu dydaktyczno-badawczym. Ten cel jest realny, bo mamy nie w pełni wykorzystany potencjał dydaktyczny.

Niestabilna sytuacja finansowa uczelni

Wszystkie dotychczas przeprowadzane audyty, bilanse sporządzane przez biegłą rewident (z którą Uniwersytet współpracuje od 5 lat) nie wskazują na bardzo złą sytuację finansową. Jednocześnie wiele symptomów pozwala domniemywać, że uczelnia jest na granicy płynności finansowej. Zapewne jednym z kluczowych czynników tego stanu jest **brak wyliczenia kosztowności studiów**. Bez dokładnej wiedzy o tym, ile kosztuje nas prowadzenie studiów, odgórnie podejmowano nazbyt pochopnie kluczowe decyzje o zwiększaniu lub zmniejszaniu liczby studentów na niektórych kierunkach. Ponadto dyrektorzy byli wprowadzani w błąd informacjami o opłacalności zatrudnień na umowy-zlecenia lub sugestią kreowania kolejnych etatów.

Wzrost biurokracji i wadliwie funkcjonujące systemy informatyczne

Pracownicy są zmuszani do kilkakrotnego wprowadzania danych o dorobku. Pomimo składania zamówień elektronicznie – proces nadal oparty jest na tworzeniu równoległej dokumentacji papierowej. **Systemy informatyczne są nieprzyjemne w obsłudze** i, niestety, często zamiast usprawniać pracę, tylko jej dodają. Studenci muszą stać w kolejkach wiele godzin, gdy składają podania w sprawach bytowych i/lub stypendialnych. Istnieje także obawa, że kolejny raz dojdzie do przeciążenia systemu informatycznego podczas rekrutacji kandydatów na studia.

Zanik konstruktywnych dyskusji

Nie ma debat opartych na rzeczowej argumentacji, faktach, otwartości oraz szacunku dla odmienności poglądów.

Sześć myśli przewodnich

**Kultura demokratycznego zarządzania
Uniwersytetem**



**Model zrównoważonego rozwoju
Uniwersytetu**



**Zoptymalizowanie struktury uczelni
i zasad organizacyjnych**



Uniwersytet reagujący na zmiany



**Społeczność Uniwersytetu wspólnotą
akademicką**



**Wartości i postawy, szacunek
i empatia**



Kultura demokratycznego zarządzania

Dlaczego to jest według mnie ważne?

Uczelnia jest tym miejscem, które – jak żadne inne – powinna kultywować tradycję dyskursu i ścierania się poglądów, idei na najwyższym poziomie merytorycznym, **bez obrażania adwersarzy niezależnie od wyrażanych przez nich poglądów i opinii**. W praktyce oznacza to przyjęcie modelu współuczestniczącego i dialogowego, opartego na częstych spotkaniach z kadrami kierowniczą oraz dzieleniu się wszystkimi uwagami, problemami, pomysłami na poprawienie tego, co szwankuje lub wymaga poprawek. Kultura demokratycznego zarządzania uniwersytetem to także traktowanie sprawowania funkcji jako **służby dla społeczności akademickiej** – zarówno studentów, jak i pracowników. **Osoby funkcyjne są po to, by służyć wsparciem i pomocą**, a nie do wydawania poleceń i mnożenia biurokracji.

Mój plan

Zaangażowanie w procesy decyzyjne odpowiednich i odpowiedzialnych członków naszej społeczności

1. Stworzenie realnej możliwości wpływu każdego **pracownika i studenta** na sprawy uczelni - regularne spotkania **kolegium kadry kierowniczej** uczelni (dyrektorzy instytutów, dziekani, przewodniczący dyscyplin, kierownicy działów administracyjnych, przedstawiciele studentów)
2. **Cykliczne spotkania ze studentami** (nie tylko prorektora ds. studenckich!) i z **pracownikami** - **otwarte dyskusje**

Senatorowie - delegatami poszczególnych grup pracowniczych

1. Wprowadzenie zasady konsultacji i uzgadniania stanowisk reprezentowanych na posiedzeniach Senatu z grupami wyborców
- komunikacja z elektorami powinna przybliżać Senatorom codzienne problemy Koleżanek i Kolegów. Będzie również służyć informowaniu społeczności akademickiej o bieżących sprawach omawianych na posiedzeniach Senatu

Nieprzypadkowe składy komisji rektorskich i senackich

1. Wybór członków komisji powinien być dokonywany na podstawie kwalifikacji i doświadczenia pracowników UP
2. Dobór odpowiednich osób do ciał doradczych, opiniujących i grup roboczych będzie efektem dyskusji prowadzonych przez kolegium kadry kierowniczej

Senat jest ważnym ogniwem w procesie kształtowania kultury demokratycznego zarządzania uczelnią. Senatorzy powinni poczuwać się w obowiązku konsultowania się ze swoimi grupami wyborców - przekazywania im informacji o tym, nad czym pracuje senat. Wybrani przedstawiciele różnych środowisk, grup pracowniczych powinni uzgadniać w tych kręgach stanowisko, które będą prezentować na kolejnych obradach. A obrady senatu powinny być debatą, pełną troski i odpowiedzialności za to, co dzieje się w uczelni. Senatorowie powinni prawdziwie reprezentować interesy pracowników uniwersytetu.

Dlaczego to jest według mnie ważne?

Uniwersytet Pedagogiczny nazywamy najlepszą uczelnią pedagogiczną w Polsce. Wierzę, że tak jest, ale jednocześnie mam obawy, iż uzyskanie takiego tytułu (choćby w rankingach uczelni wyższych) jest niezmiernie zobowiązujące do dalszego rozwoju i poprawy statusu Uniwersytetu nie tylko względem innych szkół wyższych pedagogicznych, ale w stosunku do tych najlepszych polskich uniwersytetów. Należy sobie zadać pytanie: w jaki sposób to osiągnąć? Słuszną drogą postępowania wydaje się określenie ścieżki zrównoważonego rozwoju, która uwzględniać będzie podmioty tworzące społeczność uniwersytecką - studentów i pracowników z wszystkich grup zawodowych, ale także zewnętrzne zagrożenia (choćaby zmienne prawo) i ogromny potencjał, którym jesteśmy - my: pracownicy i nasi studenci - obdarzeni.

Mój plan

Poprawa stanu finansowego uczelni

1. Uczelnie badawcze w Krakowie i zmniejszanie liczby ich studentów zwiększają szansę na **odbudowę naszych studiów niestacjonarnych** (cel: 40% studentów na popularnych kierunkach to studenci niestacjonarni)
2. **Studia podyplomowe** - benchmarking i promocja jakości. **Wprowadzenie systemu motywacyjnego dla Instytutów**, które będą prowadzić studia podyplomowe w sposób godny naśladownictwa
3. **Pobudzanie i wspieranie inicjatyw** związanych z **działalnością komercyjną** (rozwój inLab, promocja badań zleconych w Instytucie Nauk Technicznych oraz innych jednostek ukierunkowanych na komercjalizację badań)
4. Projekty NCBiR i inne - dające możliwości **odciążenia budżetu uczelni z inwestycji** w oprogramowanie, środki dydaktyczne (przykład wzorcowy: stworzenie laboratorium edukacji geograficzno-przyrodniczej w ramach projektu „Kompetentny nauczyciel...”)
5. **Algorytm podziału środków** i zasad finansowych obowiązujących w uczelni **ustalony we współpracy z kolegium kadry kierowniczej**
6. **Przejrzysta i jawna gospodarka finansowa** (zarówno w obrębie wydatków z budżetu centralnego, jak i na poziomie instytutów)
 - Dyrektorzy i kierownicy muszą wiedzieć najpóźniej 1 stycznia, jakim budżetem będą dysponować w danym roku
 - Dyrektorzy i kierownicy powinni mieć choćby niewielki budżet na potrzeby nagradzania/wspomagania bieżących inicjatyw - **również studenckich**
7. **Budżet solidarnościowy, ale z koniecznością doceniania jednostek, które przynoszą dochody** - promowanie dobrych praktyk, kontrolowane uwalnianie stawek za godziny ponadwymiarowe.

*Trudno planować rozwój bez zabezpieczenia finansowego. Cztery ostatnie lata pokazały, jak zgubne jest krótkoterminowe myślenie. Zaobserwowaliśmy **nawarstwianie się problemów finansowych**, na które na pewno wpływ miały czynniki zewnętrzne, ale też i w dużym stopniu brak kompetencji i **właściwego nadzoru**. Konieczne jest przeprowadzanie **rzetelnego audytu**, który wskaże błędne decyzje i szkodzące finansom uczelni działania.*

*Finansami muszą zajmować się **kompetentne osoby**.*

Kwestor nie powinien być obarczony zatwierdzaniem Z2 - kontrola wydatków powinna być na niższym poziomie

KONIEC ZATWIERDZANIA DOKUMENTÓW POD PRESJĄ CZASU - MUSIMY MIEĆ CZAS NA RZECZOWE DYSKUSJE, SYMULACJE

Konieczna jest silniejsza współpraca z Kuratorium Oświaty ukierunkowana na pozyskiwanie środków z MEN (doksztalcanie nauczycieli, realizacja kursów i szkoleń)

Zacieśnię współpracę z MON (pozyskanie środków na kierunki związane z bezpieczeństwem RP oraz inne formy kształcenia)

Model zrównoważonego rozwoju

Dlaczego to jest według mnie ważne?

W przypadku pracowników naukowych, poza wydzieleniem rezerwy prorektora ds. nauki, zasadne jest również **wprowadzenie systemu grantów rektorskich** dla najmocniejszych naukowo pracowników, by z poczuciem docenienia i wyróżnienia mogli pomnażać osiągnięcia służące wzmocnieniu sukcesów dyscypliny, dziedziny oraz całej uczelni. Widzę możliwość rzeczywistego wsparcia naukowców w przystępowaniu do programów grantowych dzięki zatrudnieniu specjalistów, osób doświadczonych nie tylko w weryfikacji i ocenie grantów NCN, ale również grantów z puli Europejskich Programów Ramowych. Uważam, że osoby pozyskujące granty powinny być doceniane proporcjonalnie do pozyskanych kwot dofinansowania projektu, nie tylko przez umożliwienie im godziwego wynagrodzenia, ale również zmianę stanowiska na badawcze i zarządzanie bez przeszkód przyznanym funduszem.

Mój plan

Zintensyfikowanie rozwoju badań naukowych

1. **Osoby pozyskujące granty zewnętrzne powinny być doceniane** proporcjonalnie do pozyskanych kwot dofinansowania projektu
2. **Zwiększenie liczby stanowisk badawczych**
3. Wprowadzenie **przejrzystego algorytmu podziału środków z puli tzw. kosztów pośrednich**
4. Zapewnienie naukowcom **zarządzania bez przeszkód** przyznanym funduszem
5. **Wspieranie i motywowanie naukowych liderów**, by tworzyli oni wartościowe (interdyscyplinarne) zespoły badawcze
6. **Uporządkowanie i usprawnienie** funkcjonowania naszego wydawnictwa
7. **Wprowadzenie systemu grantowego dla studentów i doktorantów**, prowadzących badania naukowe
8. **Przeprowadzanie szkoleń** z pisania wniosków przez naszych liderów i ekspertów spoza uczelni

Zapewniam, że system nagród będzie istniał nie tylko w Regulaminie wynagradzania, ale będzie stanowił realny mechanizm motywacyjny, ponieważ pracownicy są najcenniejszym atutem i to w nich oraz ich potencjał (nie zaś w nadmiernej biurokracji) należy inwestować.

Jeśli ktoś ma na swoim koncie 1200 punktów, to wspaniale, ale dopiero gdy są to punkty ZESPOŁU, są one w pełni wartościowe dla uczelni i dyscypliny.



Model zrównoważonego rozwoju

Dlaczego to jest według mnie ważne?

Misją naszego uniwersytetu jest harmonijne łączenie zadań naukowo-dydaktycznych. Patrząc realnie, wydaje się, że nie mamy większych szans na znalezienie się w gronie uczelni badawczych. Nie jest to powód do smutku, ale raczej asumpt dla odpowiedzialnej diagnozy potrzeb istnienia Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie (właśnie tu w otoczeniu m.in. dwóch uczelni badawczych) ośrodka o profilu mieszanym. Warto ukierunkować się na wyjątkowość/wybitność pod względem kształcenia kadry pedagogicznej dla wszystkich typów szkół niższego szczebla, a ponadto starać się zdobyć monopol na kursy i studia uzupełniające, podyplomowe dla jak najszerzej grupy interesariuszy.

Mój plan

Sprawy dydaktyczne

1. Dalsze **wspieranie pracowników w rozwoju kompetencji dydaktycznych**
2. Pomoc z zakresie podnoszenia **kompetencji cyfrowych** w procesie kształcenia
3. **Wykorzystanie doświadczeń w pracy zdalnej** - koniecznie **należy zwiększyć liczbę zajęć prowadzonych na odległość** w trybie synchronicznym
4. **Racjonalne i oparte na badaniu rynku uruchamianie kierunków studiów** (w szerszym stopniu konsultowane ze studentami)
5. Od **pracowników dydaktycznych oczekujemy rozwoju naukowego** w zakresie nauczanych kursów i dydaktyk szczegółowych - **zapewnijmy możliwości publikacji recenzowanych artykułów** w celowo utworzonym, uczelnianym czasopiśmie elektronicznym

*Chciałbym, żeby wykładowcy mogli w tym roku już po rozpoczęciu zajęć, po dyskusji ze studentami (**ich aprobatą jest warunkiem koniecznym**) i za zgodą dyrekcji, przekształcić do 50% godzin dydaktycznych w zajęcia zdalne, synchroniczne. Przyniesie to oszczędności dla studentów (dojazd) i uczelni (koszty mediów). Dyrekcja powinna nadzorować fakt ich odbycia - na zasadach aktualnie obowiązujących - raporty z Moodle, screen shoty z MS Teams lub inna forma dokumentacji.*



Dlaczego to jest według mnie ważne?

Bez studentów nie ma uniwersytetów.

Mój plan

Sprawy studenckie

1. Wsparcie procesu kształcenia studentów z **poszanowaniem praw studentów** i z troską o wysoką jakość nauczania, a także **komfortu pracy i spędzania czasu na uczelni**
 - Stworzenie stref ciszy, pokojów nauki
2. Student z zagranicy - **zintensyfikowanie promocji Uniwersytetu** na zagranicznych uczelniach i studiów dualnych
3. Deklaruję **stworzenie studentom warunków do zadawania pytań** na temat funkcjonowania uczelni oraz do formułowania własnych propozycji zmian (np. za pośrednictwem spotkań online)
4. Opracowanie **planu wsparcia** dla studentów na pierwszym roku studiów (konsekwencje epidemii)
5. Obiecuję namysł nad aktualnym **regulaminem studiów**. Konieczna jest eliminacja niejasnych unormowań, **usunięcie zapisu o obowiązkowych wykładach**
6. **Planuję zwiększenie elastyczności studiowania**
 - Nasza uczelnia bardzo konsekwentnie trzyma się zasady, że zajęcia należy planować tak, by w każdym semestrze student miał zyskać równo 30 pkt ECTS. **Powinniśmy rozważyć roczny system ich rozliczania.**
7. Studenci powinni w większym stopniu móc odpowiadać za **własną ścieżkę edukacyjną**, kreować ją poprzez wybór kursów realizowanych na innych wydziałach, w innych instytucjach (z zachowaniem zgodności efektów kształcenia)

Czasami odnoszę wrażenie, że my - wykładowcy, zapominamy, jak to jest być studentem. Zapominamy, że problemem może być wysokość opłaty za akademik, duża odległość pomiędzy budynkami, w których są realizowane zajęcia, czy też fakt, że nie przestrzegamy zasad, które sami ustaliliśmy. Chciałbym, żeby nasi studenci i doktoranci czuli się dobrze w naszym Uniwersytecie. Żeby mieli realny wpływ na to, czego się uczą i w jaki sposób.

Chciałbym też, żeby wszyscy pracownicy - nawet ci na kierowniczym szczeblu (a może zwłaszcza oni) pamiętali, że student nie jest "delikwentem" - studenci są osobami godnymi szacunku jak każdy inny członek naszej społeczności. Jak ja i Ty.

Model zrównoważonego rozwoju

Dlaczego to jest według mnie ważne?

Wszyscy narzekamy na coraz większą biurokratyzację. Pomimo wprowadzenia systemów elektronicznych nie odczuwamy, by funkcjonowanie na uczelni stało się prostsze. Tak dłużej być nie może. Wiem, że nie będzie to łatwe zadanie - ale wierzę, że "łeb urwę hydrze". Albo co najmniej mocno naderwę.

Mój plan

Pracownicy administracyjni i techniczni

1. Ustalenie **przydziałów obowiązków** i **zakresów kompetencyjnych**
2. **Promowanie kreatywności** (dobrze rozumianej) i usprawnień organizacyjnych
3. Deklaruję **opracowanie przejrzystego systemu awansu**
 - Zaangażowanie i wyróżnianie się w pracy na rzecz Uniwersytetu zasługuje na uhonorowanie w postaci podwyższenia stanowiska i uposażenia
4. Należy rozważyć **umożliwienie** pracownikom administracyjnym i technicznym **pracy zdalnej** - np. jeden dzień w tygodniu, w systemie zadaniowym (rozliczenie pracy **na podstawie zrealizowanych zadań**)
 - UWAGA! Z właściwą koordynacją, tak by niezakłócona została harmonijna praca pozostałych działów, nauczycieli akademickich i studentów

Wszystkim nam jest potrzebny CZYTELNY I ZROZUMIAŁY PRZEBIEG PROCESÓW ADMINISTRACYJNYCH. Chciałbym, aby na naszej uczelni powstał opis realizacji procedur podobny do tego, który funkcjonuje w UMK. I nie chodzi tylko o stworzenie kolejnej aplikacji - konieczne jest wskazanie prostej i zrozumiałej ścieżki osiągnięcia celu.

Poszczególne działy uczelni powinny ze sobą współpracować. Pracownicy działów powinni być świadomi odpowiedzialności za dany zakres działań. Zakres odpowiedzialności powinien być jednoznaczny i znany innym członkom społeczności akademickiej.

The screenshot shows the ePUAP portal interface. At the top, there is a navigation bar with the text "biuletyn informacji publicznej | Miasto Kraków". Below this, there is a breadcrumb trail: "STRONA GŁÓWNA > URZĄD MIASTA KRAKÓWA > e-Urząd > ePUAP > KARTA USŁUG e-PUAP wydruki > KP". The main content area displays a service card for "Karta usługi KP-5 Wydanie zgody na udostępnienie/wykorzystanie herbu Stołecznego Królewskiego Miasta Krakowa". The card includes a description of the service, the name of the service on ePUAP ("Rozpatrywanie wniosków o wyrażenie zgody na używanie herbu miasta"), and two sections for document submission and retrieval methods. Each section has a table with columns for "osobiście", "pocztą", "faxem", and "elektronicznie", with checkmarks or crosses indicating availability.

Sposoby przesłania dokumentów:			
osobiście	pocztą	faxem	elektronicznie
✓	✓	✗	✓

Sposoby odbioru dokumentów:			
osobiście	pocztą	faxem	elektronicznie
✓	✓	✗	✗

Dlaczego to jest według mnie ważne?

Uczelnia to miejsce spotkania różnych talentów. Nie wszyscy są uzdolnieni we wszystkich dziedzinach w jednakowy sposób – niektórzy są świetnymi naukowcami, ale gorzej radzą sobie z interakcjami, komunikacją międzyludzką, mamy rewelacyjnych dydaktyków, ale rozwijanie nauki nie jest ich mocną stroną, są też dydaktycznie uzdolnieni wybitni naukowcy, ale sprawy organizacyjne, zarządzanie, sprawia im problemy. **Pozwólmy robić ludziom to, co potrafią najlepiej.**

Mój plan

Z uwagi na ogromne dysproporcje między wydziałami - rozważenie **podzielenia największego wydziału na dwa mniejsze** o profilu społecznym (w tym jeden pedagogiczny)

Pilne **wzmocnienie kluczowych działów:** finansowego i nauki

Rzetelna analiza struktury zatrudnienia na stanowiskach administracyjnych i jej uporządkowanie

Ustalenie zakresów odpowiedzialności poszczególnych działów i stanowisk

Audyt bezpieczeństwa informatycznego i FUNKCJONALNOŚCI systemów informatycznych

Każda jednostka organizacyjna, aby móc sprawnie i efektywnie funkcjonować, musi być właściwie zorganizowana. Jednym z najpilniejszych zadań jest zrewidowanie i ustalenie jednoznacznie, kto i co ma robić (zakres zadań i odpowiedzialności).

Być może konieczne będzie zmodyfikowanie struktury organizacyjnej ze ściśle wynikającym z niej podporządkowaniem, określenie kanałów przepływu informacji oraz przydzielenie odpowiednich zasobów (ludzi, rzeczy, środków technicznych).



Dlaczego to jest według mnie ważne?

Jest moim pragnieniem, by spotykać się z całą społecznością akademicką. Ze studentami – nie tylko na uroczystościach, galach, ale także na spotkaniach „roboczych” z prorektorem ds. studenckich, gdzie będziemy rozmawiać o wszystkich problemach, o tym, co przeszkadza w normalnym funkcjonowaniu, co jest uciążliwe, i o tym, co można zrobić, jakie działania podjąć, by codzienne życie studenckie było łatwiejsze, by studenci mogli koncentrować się spokojnie na nauce, rozwijaniu się. Jeśli dane mi będzie zostać rektorem – chciałbym też spotkać się z wszystkimi pracownikami – począwszy od profesorów zasztywniających się w laboratoriach i przy aparaturze czy też otoczonych inkunabułami, po panią magister pracującą jako asystentka w Instytucie X, panią doktor z Instytutu Y czy też doktorem Z. I oczywiście z panią portierką czy specjalistą z działu zamówień - **wszyscy pracownicy uczelni są członkami naszej wspólnoty**. Kilka minut rozmowy nie pozwoli mi poznać wszystkich, ale mam nadzieję, że **pozwoli dostrzec, iż wszyscy jesteśmy ludźmi** – godnymi poważania, sympatycznymi, ale również czasem zmęczonymi, zniecierpliwionymi, pełnymi różnych obaw i trosk. A jeśli są to obawy o naszą uczelnię, pracę – to może będę mógł coś zrobić, zniwelować zagrożenia, odsunąć obawy. **Dostrzegajmy się, dbajmy wszyscy o siebie nawzajem.**

To właśnie jest wspólnota.

W jaki sposób rektor może znaleźć na to czas? Umiejętność zarządzania czasem skorelowana jest z doborem współpracowników i delegowaniem zadań. Odpowiedni zespół współpracowników, godnych zaufania, pracowitych ludzi, daje możliwość powierzenia realizacji zadań i współodpowiedzialności za nie tak, by możliwe było znalezienie przez lidera czasu na to, by być blisko pracowników.

Mój plan

1. **Zapewnię stabilność zatrudnienia i przejrzyste zasady oceny** pracy, które wpływają na jej **efektywność oraz utożsamianie się z podmiotem zatrudniającym**
2. Deklaruję, iż wszyscy pracownicy, którzy mają czasowe umowy i okres pracy w uczelni nie mniejszy niż 36 miesięcy, **otrzymają automatycznie zamiany umów na czas nieokreślony**
3. **Naprawa ankiety** oceny okresowej pracowników badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych i badawczych
4. **Partnerska współpraca ze studentami**
5. **Troska o problemy dnia codziennego** (bytowe, socjalne, zdrowotne) podstawą budowy więzi z przyszłymi absolwentami
6. **Współpraca z Samorządem Studenckim** w obszarze wspierania inicjatyw **budujących postawy utożsamiania się** z uczelnią i zaangażowania w tworzenie marki (oraz inne)
7. Wprowadzenie **systemu grantów dla studentów** na ich projekty (badawcze, upowszechniające naukę i inne)
8. **Dostosowanie zadań do kompetencji pracowników** oraz wspólne z nimi ustalanie możliwości zmiany formy i zakresu zadań
9. **Pozyskiwanie wiedzy o problemach zawodowych** pracowników i budowanie ścieżek ich rozwiązywania
10. Wprowadzenie **programu adaptacyjnego** dla nowych pracowników (koleżeński tutoring), **spotkanie powitalne** z rektorem każdego nowego pracownika.

Uczelnia to złożony organizm. To miejsce pracy, nauki, nauczania i uczenia się. To miejsce, w którym funkcjonuje społeczność wspólnotowa, tworzona przez pracowników i - o czym zdajemy się czasami zapominać - studentów. To zapomnienie, czasem pomijanie studentów - np. w procesach decyzyjnych, może wynikać z przekonania, że pojawiają się oni w naszym życiu na relatywnie krótki okres - 3 lub 5 lat. Jednak to błędne przekonanie, prowadzące do utraty więzi z absolwentami naszej uczelni. Im bliżej będziemy współpracować, na partnerskich zasadach, w duchu wzajemnej troski i zainteresowania - tym nasza wspólnota będzie mocniejsza, trwalsza.

*Za bardzo ważne uważam egzekwowanie **realizacji zasad równego traktowania** oraz stwarzanie warunków **ochrony pracowników i studentów przed dyskryminacją** ze względu na niepełnosprawność, wiek, płeć, orientację seksualną, narodowość, religię i światopogląd polityczny.*

Dlaczego to jest według mnie ważne?

Należy rozważyć zainwestowanie wysiłku pracowników w rozwój badań nad zdalnym uczeniem się. Uniwersytet Pedagogiczny powinien niezwłocznie podjąć działania, by stać się wiodącym w Polsce ośrodkiem obserwacji i kontroli jakości kursów online na poziomie szkolnym i akademickim, tzw. obserwatorium jakości. W oparciu o doświadczenia dydaktyków wynikające ze zmiany formy ich pracy ze stacjonarnej na zdalną uczelnia ma szansę na to, by **wyznaczać krajowe standardy rozwoju nauczania zdalnego**. Stąd konieczne jest, by dotychczasowe jednostki i zespoły badawcze zajmujące się nauczaniem na odległość rozwinęły kontakty zagraniczne i brały udział w pracach naukowych kilku wiodących organizacji światowych i europejskich w tym zakresie (np. EDEN - European Distance and E-learning Network, GUIDE - Global Universities In Distance Education, GCA - Global Communication Association). Ważne jest również, by szybko zostać wydawcą liczącego się czasopisma w tym zakresie i organizatorem prestiżowych konferencji.

Mój plan

Stworzenie "obserwatorium jakości" nauczania zdalnego jako zaplecza eksperckiego dla MNiSW

Powołanie Centrum Doskonałości Nauczania Zdalnego (lub ustalenie zadań dla jednego z istniejących centrów)

Modyfikacja przepisów wewnątrzuczelnianych, tak by umożliwić pracę w formie zdalnej (również poza okresem pandemii)

Okresowe opracowywanie przez Biuro Karier **raportów** (na podstawie badań własnych lub udostępnianych), opisujących kompetencje oczekiwane przez pracodawców, zapotrzebowania na nie na lokalnym rynku pracy

*Uniwersytet Pedagogiczny powinien dołączyć do Porozumienia Akademickich Centrów Transferu Technologii (<https://pactt.pl/>). To dobrowolne zrzeczenie przedstawicieli uczelnianych jednostek odpowiedzialnych za zarządzanie i komercjalizację własności intelektualnej, którego celem jest między innymi integracja środowiska zawodowego zajmującego się transferem wiedzy i technologii w warunkach akademickich, wymiana wiedzy i dobrych praktyk, współpraca w zakresie komercjalizacji wyników badań naukowych. **Aktywność w tym zakresie jest ważna ze względu na punkty w ewaluacji naukowej (kryterium II)**. Warunkiem przyjęcia do PACTT jest posiadanie jednostki ds. innowacji i transferu wiedzy. Nie mnożąc bytów ponad potrzebę, wydaje się oczywiste przejęcie takiej roli przez jedno z naszych laboratoriów. Korzyści z przystąpienia do Porozumienia, o których warto wspomnieć, to między innymi **możliwość włączenia się w proces opiniowania regulacji** w zakresie transferu wiedzy, wsparcie w **podwyższeniu punktacji w drugim kryterium ewaluacji**, możliwość brania udziału w projektach finansowania działalności innowacyjnej czy w konsorcjach tworzonych przez jednostki należące do PACTT.*

DEKLARUJĘ

Dokonywanie zmian w pełnym porozumieniu ze społecznością akademicką naszej Uczelni, która będzie mogła w poczuciu bezpieczeństwa, wolności i niezależności wyrażać się krytycznie i prawdziwie współdecydować w podejmowanych działaniach

Docenianie osiągnięć i dobrej pracy zarówno studentów, jak i pracowników ze wszystkich grup i stanowisk

Szanowanie pracowników i studentów bez względu na ich poglądy i stosunek do mnie

Znajdowanie czasu na rozmowę, słuchanie ludzi i **nieobrażanie się za krytykę**

Dobranie takiego zespołu najbliższych współpracowników, żeby stanowili oni dla Państwa oparcie i zapewniali swoimi kompetencjami poczucie bezpieczeństwa oraz wzmocniali przekonanie, że uczelnia jest w dobrych, fachowych rękach

DEKLARUJĘ

Niepodejmowanie pochopnych decyzji, myślenie strategiczne i przyszłościowe

Dawanie szansy, ale **NIETOLEROWANIE** próżniactwa, kombinatorstwa i bylejakości...

Stąpać mocno po ziemi
i „nie odrywać się od rzeczywistości”

Nie przypisywać sobie Waszych osiągnięć,
lecz być z nich dumny i je doceniać

Zawsze pamiętać, że do emerytury
mam jeszcze kilkanaście lat
i że rektorem tylko się bywa,
pracownikiem uniwersytetu się jest...