

Prof. dr hab. Jan L. Cieśliński

Odpowiedzi na pytania związków zawodowych do kandydatów ubiegających się o stanowisko rektora Uniwersytetu w Białymstoku

1. Czy kandydat zamierza – już będąc rektorem - zabiegać o poprawę warunków pracy pracowników Uniwersytetu (jednym z elementów tych warunków jest płaca)? Jeśli kandydat widzi możliwości takich zabiegów, to jakie?

Warunki pracy mocno zależą od bezpośrednich przełożonych danego pracownika. Będę zwracał uwagę na to, aby administracja i przełożeni wszystkich szczebli mieli sprawy pracownicze na uwadze, a zwłaszcza by nie generowali dodatkowych utrudnień czy problemów.

Jeśli chodzi o poziom płac, to jesteśmy ograniczeni budżetem uczelni, pochodzącym z dotacji ministerialnej. Można co najwyżej podwyższyć płace kosztem redukcji części kadry. W przypadku nauczycieli akademickich nie będę podejmował takich działań. Poziom płac nauczycieli będzie wzrastał w rytmie podwyżek, przyznawanych przez Ministerstwo. Nadwyżki finansowe (widzę takie możliwości) będę kierował raczej na etaty dla młodej kadry oraz na działania motywacyjne (np. dodatkowa premia za dobre publikacje). Natomiast w przypadku pracowników administracji czy obsługi będę brał pod uwagę rozwiązania polegające na wyraźnej podwyżce płac w dziale, w którym zmniejsza się obsada kadrowa (czyli zwiększa się zakres obowiązków).

2. Jakie działania przewiduje kandydat wobec pracowników instytutów lub wydziałów, na których brakuje studentów?

Wydział, na którym brakuje studentów jest, wbrew pozorom, wydziałem o bardzo niskim koszcie kształcenia, bo znaczny wzrost liczby studentów nie przekłada się tu na dodatkowe koszty, nawet gdy grupy są bardzo małe. W takiej sytuacji będę wyrażał zgodę na uruchomienie kierunków studiów czy nowych specjalności, niezależnie od wielkości naboru. W ten sposób pracownicy będą mogli realizować zadania dydaktyczne. Praca naukowa i obowiązki organizacyjne będą oceniane podobnie jak na innych wydziałach. Natomiast liczba i struktura kadry każdego wydziału nie będzie bezpośrednio powiązana z pensum dydaktycznym, lecz będzie wynikała z algorytmu wewnętrznego, którego opracowanie i wdrożenie obiecuję w swym programie wyborczym (Zarys Programu, część 1, punkty 2-3). Algorytm ten powinien motywować wydziały z nadmiarem studentów do przerzucania części pracy dydaktycznej na mniej obciążonych pracowników innych wydziałów. Pracownicy ci nie powinni odmawiać, o ile proponowane zajęcia są w obszarze ich kompetencji.

3. Jakie działania kandydat podejmie w celu zatrzymania i odwrócenia niekorzystnego zjawiska tworzenia się luki pokoleniowej, związanej ze zmniejszaniem się liczby młodych pracowników akademickich?

Mądre wykorzystanie algorytmu pozwoli na rozwój liczebny kadry naukowej. Dostrzegam tu rezerwy i niewykorzystywane dotychczas możliwości (Zarys Programu, część 1, punkt 1). W tym kontekście najbardziej korzystne jest przede wszystkim zatrudnianie profesorów wizytujących. W praktyce każdy profesor wizytujący może generować dodatkową dotację pozwalającą na roczne utrzymanie etatu jednego młodego pracownika. Nie wiem, dlaczego to źródło etatów było i jest niewykorzystane na naszej uczelni. Dodatkowe etaty można też pozyskać zdobywając nowe uprawnienia, zwłaszcza habilitacyjne. Dodatkową dotacją wynikającą z takiego osiągnięcia dysponuje bezpośrednio rektor. Gdy zostanę rektorem, podzielę się z wydziałem tą dotacją, tworząc nowy etat lub nawet etaty. Zrobię też przegląd struktury wiekowej kadry akademickiej na wszystkich wydziałach. Przedłużenie zatrudnienia dla osób mających uprawnienia emerytalne będzie zależało od ich aktywności naukowej. Utrzymanie minimów kadrowych będzie dla mnie argumentem drugorzędnym (obecnie bywa to argumentem

kluczowym). Sytuacja, w której minima kadrowe opierają się na osobach w zaawansowanym wieku, jest niekorzystna zarówno ze względów merytorycznych, jak i ekonomicznych.

4. Jakie są plany kandydata wobec systemu biblioteczno-informacyjnego Uniwersytetu. Czy plan budowy Biblioteki Uniwersyteckiej w Kampusie będzie realizowany jako inwestycja priorytetowa. Czy kandydat planuje centralizację lub wprowadzenie jakichkolwiek innych zmian w strukturze całego systemu.

Jeśli chodzi o strukturę systemu bibliotecznego, to wyspecjalizowane biblioteki wydziałowe na Kampusie wydają się być rozwiązaniem optymalnym, natomiast struktura systemu bibliotecznego obsługującego pozostałe wydziały pozostaje dla mnie zagadnieniem otwartym. Zamierzam poddać ten problem szczegółowym konsultacjom wśród władz i społeczności zainteresowanych wydziałów.

Podejście obecnych władz rektorskich do systemu bibliotecznego uważam za bardzo chaotyczne i nieprzemyślane. Sprzedaż biblioteki w centrum miasta tylko po to, aby budować nową bibliotekę w pobliżu Kampusu, w oddaleniu od wydziałów humanistycznych, nie wydaje się dobrym pomysłem. Zatem nie tylko nie uważam planu budowy nowej biblioteki za priorytetowy, ale w ogóle zastanawiam się nad jego sensem. Obecnie nie posiadam pełnych informacji na temat zaawansowania projektu budowy biblioteki i rozbudowy kampusu. Na pewno problemem jest ograniczona wielkość środków finansowych, które Uczelnia może przeznaczyć na ten cel. O budowie Kampusu Humanistycznego można myśleć dopiero wtedy, gdy uda się pozyskać znaczne środki finansowe na ten cel (tej szansy nie wykorzystano w minionej kadencji). Integralnym elementem takiego kampusu powinna być biblioteka, zapewne wspólna dla wszystkich wydziałów tego kampusu.

5. W jaki sposób UwB miałyby realizować idee otwartości uniwersyteckiej - na przykład idee samodzielnego wyboru przez studentów zajęć oferowanych na UwB z zachowaniem zasady uzyskiwania wymaganych efektów, opisanych w sylabusach (w tej chwili jest to fikcja, a wypisywanie efektów kształcenia nauczyciele akademicy postrzegają jako kolejny przejaw biurokracji).

Pytanie dotyczy dwóch problemów: większej dowolności w wyborze zajęć dydaktycznych przez studentów oraz opisu efektów kształcenia w sylabusach. Jestem zdecydowanym zwolennikiem przełamania izolacji wydziałów (Zarys Programu, część 1, punkt 5) i popieram ideę samodzielnego wyboru zajęć przez studentów. Oczywiście wymaga to sensownego zdefiniowania efektów kształcenia. Problem uważam za bardzo trudny. Obecne zburokratyzowanie tego sektora wypaczyło sensowną ideę efektów kształcenia. Z jednej strony mamy więc problem biurokratycznego otoczenia zewnętrznego (tu władze uczelni wspólnie z władzami wydziału powinny tak rozwiązywać te kwestie, aby zminimalizować uciążliwość tego systemu dla pracowników), z drugiej strony warto mieć sensowny system opisujący efekty kształcenia. Będę wspierał inicjatywy tworzenia takiego systemu, który pozwoli na bardziej swobodne kształtowanie planów studiów.

6. Jakie możliwości widzi kandydat zorganizowania wymiany wykładowców z uczelniami krajowymi i zagranicznymi – na przykład na okres semestru. Czy kandydat przewiduje zapraszanie na UwB profesorów wizytujących z uczelni polskich i zagranicznych?

Zatrudnianie profesorów wizytujących jest bardzo opłacalne dla uczelni (pod warunkiem, że nie są obywatelami polskimi, ich pobyt trwa ponad 3 miesiące i przeprowadzą w czasie swej wizyty 60 godzin zajęć dydaktycznych). Dziwię się, że do tej pory rektorzy UwB nie zachęcali wydziałów do zapraszania profesorów wizytujących. To jest duża szansa na dodatkowe środki finansowe, które można przeznaczyć na zatrudnianie młodej kadry (co najmniej jeden nowy etat na jednego profesora wizytującego). Jako rektor elekt zwrócę się do dziekanów i dziekanów elektów o przedłożenie dobrych kandydatur na profesorów wizytujących. Wybierzemy najlepsze kandydatury, kierując się dorobkiem naukowym, atrakcyjnością zajęć dydaktycznych oraz, przede wszystkim, umiarkowaną wysokością

żądanego wynagrodzenia. W przypadku wymiany kadry pomiędzy uczelniami krajowymi nie ma dodatkowych bodźców finansowych i realizacja takiego pomysłu jest dużo trudniejsza.

7. Polityka kadrowa na UwB – jak kandydat ocenia ideę konkursów stanowiących podstawę zatrudnienia na UwB? Kiedy należy takie konkursy przeprowadzać i jaki rodzaj umów o pracę powinien być ich efektem? Czy nadal będą dominowały umowy na czas określony? Czy na przykład nadal będzie praktykowany zwyczaj zatrudniania doktorów habilitowanych na stanowisku profesora UwB po wygranym konkursie najpierw na czas określony, czyli na okres 2, 3 lub 5 lat?

Obecna ustawa prawo o szkolnictwie wyższym wypaczyła ideę konkursów, przewidując konkursy na wszystkie stanowiska, także te, które ma objąć kandydat miejscowy, awansujący na wyższe stanowisko. Zauważmy, że jeśli w takim konkursie wygra kandydat spoza uczelni, to uczelnia jest w sporym kłopotcie: trzeba utworzyć nowy etat, którego nie planowano (kandydat miejscowy zdecydowanie nie nadaje się do zwolnienia, skoro ma na tyle dobre rekomendacje i osiągnięcia, że chcieliśmy go awansować). W przypadku nowych etatów otwarty konkurs jest bardzo dobrą formą zatrudniania. Jestem za umowami na czas nieokreślony, ale będzie to wymagało wprowadzenia bardzo precyzyjnego systemu oceny kadry (Zarys Programu, część 2, punkty 1-2). Umowy na czas określony powinny być raczej wyjątkiem, niż regułą.

8. Czy kandydat przewiduje zmniejszenie dotychczas obowiązujących na UwB norm określających liczbę studentów w grupach ćwiczeniowych, konwersatoryjnych, a także w grupach seminaryjnych?

Obowiązująca uchwała senatu nr 1476 z roku 2013 na ogół nie precyzuje górnej granicy grup studenckich, mowa jest o granicy dolnej. Przede wszystkim przewiduję więc wprowadzeniu górnego ograniczenia na wielkość grup studenckich. Zostanie też przeanalizowana obecna wielkość grup studenckich na poszczególnych kierunkach studiów (szkoda, że nie zostało to zrobione w ramach Systemu Zapewniania i Doskonalenia Jakości Kształcenia). Mam nadzieję, że dla większości wydziałów uda się ustalić rozsądną wielkość górnej granicy liczebności grup. Na najbardziej masowych wydziałach zapewne będą musiały być tolerowane grupy, których liczebność przekroczy ustalone limity. Będę to traktował jako rodzaj wyjątku (podobnie jak obecnie potrzebna jest zgoda rektora na grupy zbyt małe).

9. Co kandydat sądzi o obowiązującym dzisiaj systemie rozliczania wydziałów z „dopensowania” pracowników, a konkretnie naliczania wydziałom „długu” wobec centrali w przypadku występującego „niedopensowania”? Czy kandydat przewiduje zmniejszenie pensum dla pracowników dydaktycznych?

Uważam, że system ten trzeba radykalnie zmienić (Zarys Programu, część 1, punkty 2-3). Obecny system jest zły co najmniej z trzech powodów. Po pierwsze, odwzorowuje zły algorytm zewnętrzny na poziom wydziałów (czyli zakłada, że 100% czasu pracy kadry akademickiej to dydaktyka). Po drugie, demotywuje do działań pozytywnych (szukanie dodatkowych źródeł przychodów), bo wydziałowi „niedopensowanemu” odbierane są wypracowane przez niego nadwyżki. Po trzecie, narzut na opłaty za studia niestacjonarne jest zbyt wysoki. Dochody z dydaktyki płatnej powinny być w jak największym stopniu w gestii wydziałów (Zarys Programu, część 1, punkt 4).

Jeśli chodzi o wysokość pensum, to w przypadku pracowników naukowo-dydaktycznych będę zmierzał do faktycznego obniżenia pensum. Natomiast w przypadku pracowników dydaktycznych, mających przywilej większej stabilności zatrudnienia (w ich przypadku trudno o dobre kryterium oceny negatywnej w przypadku umowy na czas nieokreślony), raczej nie przewiduję zmniejszenia pensum.

10. Czy kandydat wprowadzi klarowny, uzgodniony ze związkami zawodowymi system przyznawania nagród dla pracowników?

Tak. System nagród powinien być klarowny i w miarę jednolity w całej uczelni (Zarys Programu, część 2, punkt 3). Uzgodnię go ze związkami, a w przypadku pracowników nienaukowych bardzo chętnie

skorzystam z sugestii związków zawodowych. W przypadku pracowników naukowych przewiduję większe scentralizowanie systemu nagród, aby więcej pieniędzy szło w kierunku wydziałów legitymujących się w danym roku większymi osiągnięciami.

11. Co kandydat sądzi o ujednoczeniu procedury przebiegu ocen pracowników, np. o pomysł - realizowanym na niektórych wydziałach - aby na ocenę zapraszany był pracownik oceniany.

Obecnie nie ma przejrzystego systemu oceny kadry. Jego wprowadzenie uważam za jedno z najważniejszych zadań swej kadencji (Zarys Programu, część 2, punkty 1-2). Powinien to być system w miarę jednolity, choć musi uwzględniać specyfikę wydziałów. Myślę, że pracownik nie powinien uczestniczyć w całej procedurze swej oceny (zauważmy, że istnieje zwyczaj opuszczania posiedzenia Rady Wydziału, gdy omawiana jest nasza sprawa). Natomiast w przypadku oceny negatywnej ciekawym pomysłem byłoby danie pracownikowi szansy obrony swych racji przed Komisją Oceniającą.

12. Czy plany inwestycyjne będą kontynuowane – zwłaszcza budowa nowych siedzib Wydziału Filologicznego i Wydziału Historyczno-Socjologicznego?

Trudno mi odpowiadać na to pytanie bez dokładnej znajomości stanu finansów uczelni oraz zaawansowania planów poszczególnych inwestycji. Na pewno konieczny jest budynek dla rektoratu i administracji. Obecne władze przewidują w tym celu remont dotychczasowego budynku Instytutu Biologii. Nie jestem pewien czy to trafna decyzja. W przypadku inwestycji dotyczących wydziałów humanistycznych wezmę pod uwagę nie tylko kwestie finansowe (choć to może być decydujące), ale również opinię samych zainteresowanych (Zarys Programu, część 3, punkt 1). Koncepcja budowy Kampusu Humanistycznego z Biblioteką Główną podoba mi się, ale na razie jest nierealna choćby ze względów finansowych.

13. Jak kandydat postrzega przyszłość wydziału zamiejscowego UwB w Wilnie?

Myślę, że utrzymanie i rozwój wydziału wileńskiego jest jednym z ważnych zadań naszego Uniwersytetu. Nie wiem jakie są koszty i problemy związane z tym zadaniem, zatem trudno mi się wypowiadać o szczegółach. Będę jednak zainteresowany tym, aby wydział wileński miał możliwości dalszego rozwoju.

14. Czy kandydat przewiduje działania, których celem byłoby pozyskiwanie studentów zza wschodniej granicy?

Warto pozyskiwać studentów zza wschodniej granicy, zwłaszcza studentów władających lub zamierzających władać językiem polskim. Osoby mające Kartę Polaka już teraz traktowane są jak obywatele polscy, w szczególności wliczani są do liczby studentów występującej w algorytmie podziału dotacji podstawowej. Przelicznik dla studentów wydziałów eksperymentalnych jest na tyle wysoki, a koszt studiowania może być na tyle niski, że warto rozważyć możliwość dodatkowych motywacji (na przykład obniżenie opłaty za miejsce w akademiku) dla Polaków z zagranicy, wybierających studia na kierunkach eksperymentalnych mających niedobór studentów (identyczne zachęty powinny dotyczyć obywateli polskich). Natomiast studenci bez Karty Polaka muszą uiścić opłatę za studia. Opłata ta powinna zależeć od faktycznych kosztów studiowania, czyli także powinna zależeć od wydziału. Mianowicie, na wydziałach z małą liczbą studentów opłata powinna być znacznie niższa niż na wydziałach masowych. Niska opłata powinna sprzyjać pozyskiwaniu studentów zza wschodniej granicy dla kierunków z małą liczbą studentów. Wysokość opłaty za studia na kierunkach masowych powinna uwzględniać dodatkowe koszty generowane przez zwiększoną liczbę studentów.