

Marcin Zych, prof. dr hab.

Ogród Botaniczny, Wydział Biologii UW

Deklaracja programowa

Od czasów studenckich, czyli od ponad 30 lat, staram się aktywnie angażować w sprawy Uniwersytetu, początkowo działając w Samorządzie Studenckim, później jako przedstawiciel doktorantów czy pracowników naukowych w różnych ciałach kolegialnych, od pięciu lat także jako kierownik dużej jednostki uczelnianej. W tym czasie obserwowałem i poznawałem Uniwersytet z bardzo różnych perspektyw. Będąc dumnym członkiem społeczności największego i najlepszego polskiego uniwersytetu, dostrzegam także wiele jego słabości. O ile zdobędę poparcie PT Wyborców i Wyborczyń, jako członek Senatu, w nadchodzącej kadencji chciałbym zająć się przede wszystkim poniższymi kwestiami:

Uniwersytet wspólny – przejrzystość strategii, przejrzystość decyzji

W ostatnich latach następuje nasilona erozja wspólnoty uniwersyteckiej – poszczególne wydziały i jednostki coraz rzadziej kierują się uniwersalnym dobrem na rzecz partykularnych, lokalnych interesów – sprzyja temu podział na kilka kampusów. Decyzje zapadające na najwyższych szczeblach są w minimalnym stopniu (lub wcale) konsultowane z całą społecznością i często podporządkowane „dzisiejszym” problemom, zamiast tworzyć ramy przyszłego, harmonijnego rozwoju Uczelni. Z jednej strony Uczelnia prowadzi wielomilionowe inwestycje, których zasadność jest często kwestionowana, z drugiej, jednostki są pozostawione samym sobie i borykają się z przyziemnymi problemami z utrzymaniem infrastruktury badawczej i dydaktycznej, która w znaczącej części obciąża ich budżety. Wiele decyzji jest niepotrzebnie przeciąganych na skutek silnej centralizacji zarządzania. Brakuje dyskusji – o roli Uniwersytetu, jako całości, w otoczeniu lokalnym, krajowym i międzynarodowym, przyszłości prowadzenia badań oraz dydaktyki na najwyższym poziomie. Brakuje wsparcia dla osób z inicjatywą, które często odbijają się od sztywnych ram organizacyjnych. Brakuje sposobów motywowania osób, które biorą na siebie obowiązki związane z wypełnianiem czasowo- i energochłonnych funkcji organizacyjnych (dodatki funkcyjne są często symboliczne i dramatycznie różnią się pomiędzy jednostkami, wysiłek organizacyjny zwykle nie zmniejsza obowiązków badawczych i dydaktycznych). Należy to zmienić, dążąc do bardziej partycypacyjnego modelu zarządzania uczelnią oraz delegując część decyzji do niższych poziomów organizacyjnych. Zacieśnianiu wzajemnych kontaktów pomiędzy jednostkami powinno towarzyszyć także „holistyczne” zarządzanie przestrzenią Uniwersytetu, zakładające tworzenie przyjaznych i zielonych miejsc spotkań, szczególnie w obrębie nowych kampusów.

Uniwersytet dobrze zarządzany – kompetentna administracja

Uniwersytet nie może się rozwijać bez sprawnie działającej, proaktywnej administracji, która powinna wspierać procesy badawcze i dydaktyczne, i stanowić „infrastrukturalny” szkielet uczelni. Na wielu stanowiskach administracyjnych i

technicznych wymagane są specjalistyczne umiejętności i kompetencje wysoko wyceniane przez rynek, niestety nie idzie to w parze z ofertą Uniwersytetu skierowaną do takich osób. Aby nie narażać się na drenaż profesjonalistów i móc rekrutować nowe osoby o unikalnych kompetencjach, Uczelnia musi stać się pożądanym pracodawcą i oferować realną ścieżkę kariery dla ludzi, którzy chcą się z nią związać.

Uniwersytet zielony – „ekologizacja” infrastruktury i procesów

Uniwersytet, jako lider w badaniach i nauczaniu, musi w praktyce stosować wypracowywane przez siebie rozwiązania oraz odpowiadać na globalne wyzwania – w szczególności dotyczy to kwestii środowiskowych, przyrodniczych i klimatycznych. Wszelkie decyzje, zarówno inwestycyjne jak i zarządcze, powinny brać pod uwagę obciążenia środowiskowe. Normą, już na etapie projektowym, powinno być wymaganie i wybieranie rozwiązań przyjaznych klimatowi i środowisku.

Uniwersytet spolegliwy – dbałość o młode pokolenie, przyszłość UW

Uniwersytet to organizacja wielopoziomowa, w której każda kuria ma ważną do spełniania rolę i w której płynnie powinna następować wymiana pokoleń. W ostatnim czasie obserwujemy jednak coraz mniejsze zainteresowanie młodych osób studiowaniem i, później, wiązaniem swoich karier z Uczelnią. Główną przyczyną są niekonkurencyjne wynagrodzenia (w tym także stypendia doktoranckie), skostniała struktura oraz brak dostępnej uczelnianej oferty mieszkaniowej i, szerzej, socjalnej (szczególnie na początkowych etapach kariery). Trzeba to zmienić, oferując godziwe warunki pracy od początku kariery akademickiej i sprawić, aby Uniwersytet stał się pożądanym miejscem pracy. Należy dążyć także do rozwiązań, które zniwelują frustrujące wiele osób, nie tylko młodych, nierówności płacowe – pomiędzy jednostkami oraz stanowiskami opłacanymi z różnych źródeł.

