

Skąd przychodzę:

- Jestem dziekanem średniej wielkości Wydziału, który integruje historyków i historyczki z kilku jednostek UW. Współpraca z nimi oraz z Radą Naukową Dyscypliny to szkoła myślenia o Uniwersytecie w szerszym niż lokalny wymiarze.
- Czuję się współautorem sukcesu budowy nowego Wydziału, który szybko osiągnął stabilność finansową oraz najwyższy poziom naukowy (kategoria A+ dyscypliny "historia").
- Osiągnięcia te zawdzięczamy umiejętności doboru współpracowników oraz budzenia energii pracowników i studentów. Tak właśnie postrzegam najważniejszą rolę Rektora UW.

Kandyduję:

- Aby Uniwersytet był lepszym miejscem pracy i studiowania.
- Aby usprawnić procesy, które blokują rozwój.
- Aby uchronić to co dobrze działa, w tym tożsamość środowisk.
- Z niezgody na bylejakość i złe praktyki.
- Z potrzeby dbania o dobro wspólne, jakim jest uczelnia publiczna.

Chciałbym, aby nasz Uniwersytet:

- Był bezsprzecznym liderem w kraju,
- Cieszył się międzynarodowym prestiżem,
- Był widocznym europejskim ośrodkiem akademickim,
- Wspierał, włączał, promował jakość,
- Stanowczo reagował na zachowania nieakceptowalne.

Pragnę realizować ten cel w oparciu o następujące zasady działania:

- Transparentnie
- W oparciu o jasne zasady i wyznaczone standardy
- Jako zespół
- Delegując uprawnienia i zadania
- W oparciu o zaufanie i szacunek
- Budując trwałe mechanizmy partycypacji
- Inicjując dyskusje i zasięgając opinii ekspertów

PROGRAM WYBORCZY

W programie dotyczącym przyszłości Uniwersytetu nie sposób uniknąć oceny stanu obecnego, a więc działań poprzednich i dzisiejszych Władz UW. Niektóre z moich planów mogą wręcz okazać się zbieżne z elementami programu JM Rektora z poprzedniej kampanii wyborczej – planami, które choć potrzebne, nigdy nie doczekały się realizacji i powróciły w jego obecnym programie. Również to powinno być elementem naszego namysłu w chwili głosowania.

Uniwersytet – struktura i przyszłość

- struktura organizacyjna Uniwersytetu powinna odpowiadać potrzebom i stojącym przed nami wyzwaniom.
- liczba jednostek i ich wzajemne relacje należy uznać za odpowiadające obecnej sytuacji.
- stabilność organizacyjna jako przeciwwaga dla ustawicznych zmian w otoczeniu
- ewentualne zmiany w strukturze organizacyjnej Uczelni jako rezultat oddolnej inicjatywy, popartej zgodą wszystkich zainteresowanych.
- refleksja nad wartością dodaną inicjowanych zmian (np. poprawa warunków studiowania lub pracy).

Kolegium rektorskie

Kluczowe jest położenie nacisku na słowo „kolegium”. Władzę w uczelni powinien sprawować zespół, a nie jednostka. Choć ustawowe i statutowe zapisy wzmocniają pozycję rektora jako organu uczelni, kolegialne podejmowanie decyzji stanowi o tożsamości uniwersytetu i może charakteryzować również najwyższe gremium decyzyjne. Symbolicznym sposobem realizacji tego celu byłoby rotacyjne przewodniczenie obradom Senatu, przez wszystkich członków kolegium rektorskiego.

Kolegialności zespołu rektorskiego musi towarzyszyć jego reprezentatywność. Trzeba, by wszystkie uniwersyteckie kampusy oraz najważniejsze specjalności badawcze miały swego przedstawiciela/-lkę wśród prorektorów. Zapewni to wiedzę z pierwszej ręki o specyfice i potrzebach kampusów oraz specjalności w gronie decyzyjnym uczelni. Myśląc o specyfice poszczególnych specjalności, mam na myśli: nauki społeczne, nauki humanistyczne, nauki filologiczne, nauki ścisłe, nauki eksperymentalne, nauki o Ziemi.

Oczywiste jest dążenie do parytetu płci w kolegium rektorskim, bo uniwersytet winien świecić przykładem, kształtując postawy innych.

Biorąc pod uwagę powyższe, a także skalę wyzwań, przed którymi stoi UW, sądzę, że można planować następujący podział zadań pomiędzy przyszłych prorektorów/-rki:

- prorektor/-rka ds. finansów,
- prorektor/-rka ds. studenckich i dydaktyki,
- prorektor/-rka ds. kadrowych i procedur,
- prorektor/-rka ds. naukowych i doktoranckich,
- prorektor/-rka ds. współpracy zagranicznej i z otoczeniem,
- prorektor/-rka ds. równości i spraw socjalnych.

Wyzwania bieżące i krótkookresowe

Kształcenie studentów, publikacje naukowe, pozyskiwanie i realizacja grantów, popularyzacja nauki oraz uzyskiwanie kategorii naukowych jest zasługą poszczególnych pracowników, grup i środowisk, skupionych w wydziałach, instytutach i centrach. Jeśli UW odnosi sukcesy, dzieje się to za sprawą tych oddolnych wysiłków, a nie bezpośrednich działań władz centralnych Uczelni. Rolą władz UW jest:

- zapewnienie maksymalnie dogodnych warunków do realizacji zadań, które spoczywają na barkach każdej i każdego z nas;
- wspieranie oddolnych inicjatyw i wysiłków, bo jakość kształcenia i badań naukowych kształtuje się w laboratoriach, salach wykładowych i seminaryjnych oraz bibliotekach, a nie w gabinecie rektora czy ministra;
- zapewnienie pracownikom należytych warunków pracy, m.in. w zakresie przestrzeni do pracy, zwłaszcza na kampusie centralnym;
- zapewnienie pracownikom, doktorantom i studentom nowoczesnych zasobów elektronicznych – baz danych, programów do badań itp.

Wyniki ewaluacji siłę Uniwersytetu jako zbioru środowisk naukowych. W każdym z tych środowisk są osoby wybitne, których osiągnięcia przynoszą chlubę naszemu Uniwersytetowi i krajowi. Ci naturalni liderzy wymagają docenienia i uznania. O jakości naszych badań w skali całej uczelni decydują jednak ci i te z nas, którzy nie mają jeszcze spektakularnych dokonań. W tej grupie drzemie jednak ogromny potencjał, który należy obudzić. To do badaczy, którzy nie mieli dotąd możliwości kierowania projektami badawczymi (np. NCN), powinno w pierwszej kolejności trafiać wsparcie ze strony Uczelni.

Nierozłączną parą dla badań naukowych jest dydaktyka. W tym obszarze widać wyraźnie wysiłek lokalnych środowisk, które dzięki pracy KJD i licznych kierowników studiów, ale i poszczególnych nauczycieli akademickich, prowadzą codzienne zmagania o zapewnienie wysokiej jakości dydaktyki akademickiej. Widać to było zwłaszcza podczas pandemii, gdy sam fakt utrzymania oferty dydaktycznej zawdzięczaliśmy oddolnemu samozaparciu i wytrwałości poszczególnych nauczycieli akademickich.

Społeczność Uniwersytetu Warszawskiego już przyzwyczała się do dwóch ważnych narzędzi rozwojowych: IDUB oraz sojuszu 4EU+, które zainicjowano jeszcze w kadencji 2016-2020. Należy zabiegać o to, by nowe kierownictwo MNiSW nie tylko podtrzymało, ale nawet zrewaloryzowało wysokość funduszy przekazywanych uczelniom w ramach IDUB. Dobre efekty tego programu dają nam realne argumenty, by przekonywać, że są to dobrze zainwestowane pieniądze.

Dla badań podstawowych kluczowe jest, i takie pozostanie, Narodowe Centrum Nauki. Badacze z UW pozyskują znaczne fundusze w ramach konkursów NCN. Aby jeszcze skuteczniej konkurować o te środki, należy wesprzeć wydziały i inne jednostki organizacyjne w obsłudze badań. Do zwiększenia współczynnika sukcesu w NCN (i innych agendach finansujących badania) nie wystarczy jedno centralne Biuro Obsługi Badań, ale potrzebne są lokalne centra wsparcia dla wnioskodawców. Wydziały powinny w tym zakresie uzyskiwać wsparcie i pomoc władz uczelni.

Ważną instytucją, której fundusze mogą zasilić budżet UW jest Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej. Fundusze NAWA mogą wesprzeć umiędzynarodowienie badań i dydaktyki w zakresie finansowania wyjazdów i przyjazdów kadry akademickiej oraz studentów i doktorantów, a także tworzenia wspólnych międzynarodowych programów studiów i szkół letnich.

Postulat umiędzynarodowienia badań można realizować m.in. poprzez działania na rzecz przyciągania do UW badaczy/badaczek dysponującymi własnymi funduszami, a zatem m.in. laureatów grantów ERC, Marie Skłodowskiej-Curie, Programu Fulbrighta, NAWA i in. Aby odnieść sukces w tym zakresie, należy zadbać, by Uniwersytet Warszawski oferował dobre warunki pracy, ale i życia wizytującym badaczom, a zatem m.in. oferował organizacyjne wsparcie w przeprowadzce do Warszawy zarówno badaczom i badaczkom, jak i ich rodzinom.

Znaczne fundusze, choć przeznaczone wyłącznie na pewien typ badań, można pozyskać z Agencji Badań Medycznych. Badania naukowe związane z medycyną prowadzone były na UW na długo przed powołaniem Wydziału Medycznego, co jest ważnym argumentem dla instytucji grantodawczej.

Komórki centralnej administracji, zwłaszcza Biuro ds. Wspomagania Rozwoju, przy wsparciu Centrum Transferu Technologii i Wiedzy UW (dawne UOTT) – powinny stać się wyspecjalizowanymi ośrodkami pozyskiwania funduszy na działalność UW. Pracownicy tych biur stanowią potencjał naszej Uczelni, który należy dobrze wykorzystać. Analogicznie silnym, również na razie nie dość skutecznym mechanizmem działania na rzecz UW, jest instytucja menedżerów nauki, powołanych w ramach IDUB. Osoby pełniące tę funkcję mogą stworzyć zaczyn dla profesjonalnej kadry wspierającej badania naukowe na UW. „Fundraising” nie powinien być powierzony rektorowi czy jego zastępcom, bo ci funkcjonują w obrębie kadencji, lecz powinni za niego odpowiadać pracownicy centralnej administracji, która pracuje na rzecz UW przy różnych rektorach.

Rolą administracji centralnej w obszarze organizacji badań naukowych winno być również dbanie o to, by lokalne – działające w jednostkach organizacyjnych – sekcje badań naukowych dysponowały aktualnymi danymi o konkursach grantowych i ich wymogach (np. NCN, FNP, NCBiR, NPRH i in.). Nie tylko zatem potrzebne są szkolenia dla aplikujących badaczy, ale i prowadzone w trybie ciągłym szkolenia doskonalące dla pracowników administracji na wydziałach. Inwestycja w podnoszenie kompetencji lokalnych koordynatorów wspierających bezpośrednio wnioskodawców, a zatem jednostek sprofilowanych dyscyplinowo, zaprocentuje bardziej niż działania na poziomie centralnym.

Priorytety w obszarach ogólnouniwersyteckich – konkretne propozycje

1. Ludzie jako główny cel inwestycyjny UW

Osoby studiujące:

- Pilna reorganizacja zasad pomocy materialnej dla studentów
- Remonty domów studenckich
- Podjęcie rozmów z m.st. Warszawą o wspólnym zagospodarowaniu miejskich pustostanów i ich ewentualnej adaptacji na mieszkania dla studentów
- Przegląd infrastruktury stołówkowej i zaplecza socjalnego dla studentów UW
- Opracowanie zasad dofinansowania wyżywienia osób studiujących w już istniejących punktach gastronomicznych (dopłaty do posiłków)

Doktorantki/Doktoranci:

- Zwiększenie stypendium (do kwoty płacy minimalnej netto)
- Stworzenie mechanizmów pomocy wydziałom zapewniającym zaplecze dla badań doktorantek i doktorantów
- Bezpłatna obrona do 4 lat od ukończenia szkoły doktorskiej
- Możliwość uzyskania stypendium dla osób przedłużających studia w szkole doktorskiej

Rozpoczynający pracę młodzi nauczyciele akademicy:

- Stworzenie mechanizmów szkoleń z dydaktyki akademickiej (mentoring) wspierających w tym zakresie wydziały
- Fundusz refundacji jednostkom (wydziałom) zniżki pensum „na rozruch” (np. 60 godzin nieregularnych w pierwszym roku pracy) opłacanych przez centralę na zasadach godzin zamawianych.

2. Profesjonalna administracja wspierająca jednostki organizacyjne

- Odejście od „kultury kontroli” na rzecz „kultury zaufania”.

- Utworzenie (finansowanego przez centralę) zespołu doradców pomagających pracownikom i doktorantom w jednostkach przygotowywać wnioski grantowe oraz stypendialne.
- Organizacja koleżeńskiego wsparcia w zakresie wewnętrznego peer-review wniosków.
- Stworzenie centralnego zespołu fundraisingowego zapewniającego profesjonalną obsługę całego Uniwersytetu i udzielającego wsparcia jednostkom.

3. Stworzenie mechanizmów konsultacyjnych

- Rada Dziekańska – gremium wspólnych roboczych spotkań władz rektorskich z kierownikami jednostek organizacyjnych
- Pobudzenie inicjatywy Senatu i jego komisji - więcej samodzielności
- Mechanizmy partycypacyjne współdecydowania (Kampusy, KJD, osoby kierujące grantami)

4. Transparentność zasad, procedur i finansów

- Transparentne, zrozumiałe dla każdego członka wspólnoty UW informowanie o sytuacji finansowej i decyzjach dotyczących podziału zasobów
- Prezentacja sytuacji finansowej jako przesłanka świadomego współdecydowania o UW
- Odejście od rozmytych procedur umożliwiających decyzje arbitralne na rzecz jednoznacznych i przewidywalnych zasad zapewniających podejmowanie decyzji optymalnych dla UW.

5. Spójny system zarządzania i utrzymania inwestycji (budynków)

- Przegląd dotychczasowych praktyk utrzymywania budynków oraz pokrywania kosztów ich eksploatacji
- Opracowanie wspólnie z użytkownikami jednolitego systemu zarządzania nieruchomościami, zapewniającego bazowe finansowanie przez centralę przy zachowaniu prawa do współdecydowania przez użytkowników
- Wsparcie dla inicjatyw proekologicznych.

6. Rola Kampusu Centralnego oraz Kampusu Ochota UW

- Przygotowanie koncepcji (w drodze konkursów architektonicznego) na zmiany na Kampusie Centralnym oraz Kampusie Ochota
- Podjęcie rozmów z m. st. Warszawą i władzami dzielnic w sprawie wspólnych działań na rzecz integracji obszarów UW z tkanką miejską.

Wyzwania długookresowe

Uniwersytet powinien głęboko przemyśleć swoją przyszłość również w dłuższej perspektywie. Najwyższa pora, by podjąć działania, które będą skutkowały w przyszłości. Nie powinniśmy dopuścić do tego, by rzeczywistość nas (zbyt często) zaskakiwała i (zbyt często) wymuszała na uniwersytecie działania pospieszne i doraźne. Dlatego ważne jest podjęcie próby wskazania obszarów ważnych w długofalowej perspektywie.

Wielkim wyzwaniem przyszłości jest rosnąca obecność świata wirtualnego, w tym AI, która już teraz ma wpływ na nasze funkcjonowanie i będzie jedynie przybierać na znaczeniu. Powinniśmy przemyśleć wpływ tego czynnika na uniwersytecką dydaktykę, badania naukowe oraz codzienne funkcjonowanie Uczelni.

Właśnie w dłuższej perspektywie powinniśmy przyglądać się trendom mającym wpływ na osoby studiujące, ich kompetencje społeczne i poznawcze oraz wpływowi nowych technologii na procesy edukacyjne.

Wyzwaniem lokalnym, ale o fundamentalnym dla nas znaczeniu jest nadchodzący potężny niż demograficzny. Musimy być gotowi na gwałtowne obniżenie liczby kandydatów w kilkuletniej zaledwie perspektywie. Będzie to wielkie wyzwanie organizacyjne, które na pewno wpłynie na naszą uniwersytecką dydaktykę. Dokładne plany są nam potrzebne już dzisiaj.

Wielkim wyzwaniem jest sytuacja demograficzna oraz migracyjna, a zwłaszcza zmiana klimatu. Uniwersytet musi w perspektywie kilku dekad zaplanować swoje działania w tym zakresie. Dotyczy to zarówno bieżącego funkcjonowania, jak i form realizacji misji Uczelni w świetle katastrofy klimatycznej i mogących z niej wynikać dalszych konsekwencji (np. nasilenia procesów migracyjnych).

Niezbędnym punktem startu dla namysłu nad powyższymi tematami powinno być powołanie specjalnych zespołów rektorskich, które wykorzystają intelektualny potencjał Uczelni i dzięki publicznej debacie zaproponują nam – czyli całej wspólnocie akademickiej – najodpowiedniejsze rozwiązania i kierunki działania.

Więcej szczegółów na stronie: www.niesiolowski-spano.pl oraz podczas spotkań ze społecznością UW