

Prof. dr hab. inż. Marek Pawełczyk
Kandydat na rektora Politechniki Śląskiej

Gliwice, 9 kwietnia 2024 r.

Szanowna Pani
dr inż. Joanna Lisok
Przewodnicząca Organizacji Zakładowej
NSZZ „Solidarność”
Politechnika Śląska

Szanowna Pani Przewodnicząca,

dziękuję za przekazanie w imieniu Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” pytań ważnych dla Wspólnoty naszej Uczelni. Pytania zostały sformułowane przed opublikowaniem przeze mnie szczegółów programu wyborczego. Myślę, że co najmniej na część z nich zawarte są w nim odpowiedzi, gdyż program ten powstawał przez długi okres i był owocem wielu moich obserwacji oraz dyskusji, także z Przedstawicielami Związków Zawodowych, które niezwykle sobie cenię. Poniżej przedstawiam moją opinię i propozycję działań, które chciałbym zrealizować, jeśli Kolegium Elektorów zdecyduje o powierzeniu mi funkcji rektora.

- 1. Jakie Kandydat planuje podjąć systemowe działania prowadzące do poprawy, jakości kształcenia: ograniczenia liczebności grup, obniżenie pensum, wprowadzenie i zwiększenie minimalnych kwot zajęć laboratoryjnych i projektowych na wszystkich kierunkach studiów?*

Jakość kształcenia na naszej Uczelni jest konsekwentnie zwiększana. Przyczyniają się do tego kompetencje i zaangażowanie naszych nauczycieli akademickich, ale także szeroko już rozpowszechnione nowoczesne formy kształcenia. Wiążą się one z bardziej bezpośrednim kontaktem mistrza z uczniem. Tą drogą należy dalej podążać, a także wprowadzać kolejne nowinki dotyczące kształcenia, w szczególności te, które wymieniłem w swoim programie. Pozwolą one na bardziej aktywny i inkluzywny, niż podawczy sposób przekazywania wiedzy. Wymienione w pytaniu działania są ważne, ale nie wszystkie decydują w równym stopniu o wyraźnej poprawie jakości kształcenia. Należy mieć także na uwadze koszty i poszukiwać źródeł finansowania umożliwiających ich pokrycie. Programy, które miałem przyjemność koordynować czy aranżować, takie jak IDUB i PO WER, na to pozwalały. Podobnie, wiele działań zapisano w nowo pozyskanych projektach FERS. Ważne jest także podnoszenie kompetencji dydaktycznych, w szczególności osób stawiających pierwsze kroki w tej roli, w tym doktorantów prowadzących zajęcia.

W programie wyborczym zapisałem:

- Zaangażowanie doradców programowych ułatwiających studentom wybór ścieżki kształcenia
- Dążenie do struktury programów studiów ułatwiającej aktualizację przedmiotów i ich treści bez potrzeby zmiany programów
- Powiększanie i tak już wiodącej w kraju oferty kształcenia w formule PBL
- Rozwój kształcenia PBL w zespołach międzynarodowych
- Zwiększenie udziału części wybieralnej w programach kształcenia, dające studentom możliwość rzeczywistego kształtowania własnej ścieżki rozwoju, a nauczycielom akademickim realnego wprowadzenia do kształcenia przedmiotów związanych z ich pasjami badawczymi
- Wprowadzenie możliwości realizacji odpowiednich przedmiotów w trybie zdalnym, z częścią zajęć projektowych oraz zaliczeniem w trybie stacjonarnym, na zasadzie zbliżonej do blended-intensive programme znanej z programu Erasmus+
- Umożliwienie prowadzenia wybranych kierunków studiów magisterskich w formie blended-intensive programme
- Umożliwienie zaliczenia studentom niektórych zajęć za aktywny udział w projektach badawczych, za aprobatą właściwego prodziekana
- Szerokie wykorzystanie możliwości, jakie daje system Mikropoświadczeń, aby wzbogacić argumenty studentów i absolwentów na rynku pracy
- Poszukiwanie możliwości poszerzania wspierania studenckiego ruchu naukowego i włączania studentów w badania naukowe
- Wykorzystanie Uniwersytetu Europejskiego EURECA-PRO oraz innych sieci uniwersyteckich do uatrakcyjnienia i umiędzynarodowienia kształcenia, oferując szerokie możliwości odbycia części studiów w uczelni partnerskiej
- Dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia do realiów ery cyfrowej
- Wprowadzenie szerokiego i przejrzystego systemu zaliczania aktywności w poczet pensum dydaktycznego, a także systemu motywacyjnego wynagradzania Dydaktyków.

2. *Prosimy o podanie konkretnych pomysłów na docenienie zaangażowania w dydaktykę pracowników, którzy nie prowadzą zajęć w systemie PBL, ale mają widoczne sukcesy dydaktyczne. Jakie zmiany należy wprowadzić w ocenie pracownika, które zapewnią im większy komfort psychiczny i mniejsze ryzyko negatywnej oceny z powodu czynników losowych? Co zamierza Kandydat zrobić, aby lęk przed negatywną oceną nie zmuszał niepotrzebnie do pośpiechu obniżającego, jakość ich pracy, publikowanie w niżej ocenianych czasopismach?*

Aktualny system oceny okresowej premiuje cały szereg aktywności dydaktycznych, czy też powiązanych z dydaktyką:

- Publikacje dydaktyczne lub popularyzujące naukę, w tym także w postaci materiałów elektronicznych
- Prowadzenie zajęć w języku obcym
- Prowadzenie zajęć na Politechnice Śląskiej w ramach porozumień z ośrodkami zagranicznymi
- Autorstwo wdrożonego do realizacji programu nowego przedmiotu / przedmiotu wybieralnego z bazy ogólnouczelnianej
- Zaprojektowanie i wdrożenie do zajęć nowego stanowiska dydaktycznego
- Przygotowanie i realizacja zaakceptowanego programu zajęć w systemie distance learning, problem-based learning, blended learning, programu mentorskiego
- Przygotowanie programu i uruchomienie nowych kierunków studiów lub studiów podyplomowych
- Przygotowanie programu i uruchomienie kursów doszkalających
- Przygotowanie i prowadzenie zajęć dodatkowych w postaci warsztatów podnoszących kompetencje
- Prowadzenie wykładu / ćwiczeń / zajęć laboratoryjnych lub projektowych z przedmiotu po raz pierwszy, niewykazanego w innych punktach
- Podnoszenie kwalifikacji dydaktycznych poprzez udział w kursach i szkoleniach doszkalających oraz konferencjach metodyczno-dydaktycznych
- Koordynowanie międzynarodowych projektów edukacyjnych / kierowanie zespołem z Uczelni jako członka konsorcjum / udział w zarządzie projektu
- Kierowanie krajowymi projektami edukacyjnymi zlecanymi przez NCBR, Ministra, RPO / udział w zarządzie projektu
- Złożenie wniosku w charakterze kierownika o finansowanie projektu edukacyjnego w programach międzynarodowych / krajowych, który otrzymał pozytywną ocenę formalną
- Promotorstwo pracy dyplomowej magisterskiej / opieka nad projektem inżynierskim lub pracą licencjacką
- Recenzowanie prac dyplomowych magisterskich / projektów inżynierskich lub licencjackich
- Nagroda Rektora za działalność dydaktyczną
- Medal Komisji Edukacji Narodowej
- Opieka nad studentami studiującymi wg IPS
- Opieka nad studentami zagranicznymi studiującymi w Politechnice Śląskiej
- Opieka nad młodzieżą szkół średnich lub podstawowych prowadzona w ramach umowy szkoły z Politechniką Śląską

- Opieka nad studenckim kołem naukowym lub studencką sekcją sportową
- Opieka nad doktorantami
- Przygotowanie studentów do olimpiad, konkursów i wystaw
- Prowadzenie egzaminów certyfikowanych, ponadprogramowych oraz doktorskich
- Pełnienie funkcji opiekuna laboratorium lub pracowni
- Kierowanie studiami podyplomowymi lub koordynowanie kierunku studiów
- Opieka nad praktykami studenckimi w jednostce i sekcjami sportowymi
- Układanie rozkładu zajęć
- Rozliczanie obciążeń dydaktycznych w jednostce
- Popularyzacja nauki poprzez udział w targach, festiwalach, forach, konferencjach, wystawach, konkursach, Nocy Naukowców itp. lub organizację tych wydarzeń
- Popularyzacja nauki i promocja Uczelni poprzez wykłady, prezentacje laboratoryjne, udział w audycjach, innych wydarzeniach niewykazanych w poprzednim punkcie.

Myślę, że spośród tak szerokiego katalogu, uzgodnionego ze Związkami Zawodowymi, każdy pracownik może wybrać zestaw aktywności, najbardziej dla siebie właściwych, a jednocześnie niezwykle potrzebnych dla Uczelni. Nauczyciel akademicki zatrudniony w grupie dydaktycznej może je uzupełnić wybranymi aktywnościami naukowymi.

W swoim programie zadeklarowałem także uruchomienie programu projakościowego związanego z działaniami w zakresie dydaktyki. Promuję również silnie rozwój kariery dydaktycznej.

3. *Proszę o wskazanie, co zdaniem kandydata jest najefektywniejszym źródłem motywacji do pracy naukowej i dydaktycznej.*

W moim przekonaniu, motywacje takie mogą być różne. Dla wielu osób jest to z pewnością możliwość realizacji własnych pasji, praca w ambitnym i kreatywnym środowisku, z młodymi i wyjątkowymi ludźmi, w instytucji o dużym prestiżu i znaczeniu, prowadzącej działalność ważną dla społeczeństwa i gospodarki, poczucie, że realizowana praca jest wartościowa i dostrzegana oraz szanowana, a także że jest doceniana w postaci możliwości awansu, gratyfikacji finansowej i uznania wyrażonego wyróżnieniami oraz nagrodami.

W swoim programie przewidziałem także:

- Przeciwdziałanie zjawisku demotywacji pracowników poprzez zidentyfikowanie trudności i potrzeb, wsparcie specjalistyczne i koleżeńskie oraz dostosowanie zakresu obowiązków

- Stworzenie warunków do wspierania młodych pracowników przez pracowników doświadczonych, zarówno w zakresie badań naukowych, jak i dydaktyki
- Wspieranie osób o dużym potencjale, ale z różnych przyczyn mniej aktywnych
- Zapewnienie wsparcia psychologicznego i prawnego dla osób potrzebujących

4. *Proszę o wyrażenie swojej opinii na temat utworzenia na Politechnice seminarium dydaktycznego działającego w podobnej formule do seminariów naukowych.*

To godny uwagi pomysł. W swoim programie wyborczym zaproponowałem utworzenie Centrum Nowoczesnego Kształcenia, do którego zadań należałoby prezentowanie i krzewienie dobrych praktyk w zakresie kształcenia. Wspomniałem także o korzystaniu z doświadczenia innych osób, także tych, którzy już przeszli na emeryturę. Wprowadzenie dobrze zorganizowanego seminarium czy debat, może kreować rozwój umiejętności dydaktycznych, a także służyć pogłębianiu wiedzy na temat nowoczesnych metod kształcenia. Może być też okazją do rozwijania swoich kompetencji dydaktycznych, technik oceniania i strategii motywacyjnych. Rozwiązanie to może być szczególnie istotne w kontekście zmian w programach studiów, uelastyczniania kształcenia, wybieralności zajęć itp.

5. *Na Naszej uczelni nie ma ustalonej polityki kadrowej ani też określonego regulaminu awansowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (NNA). Pracownicy nie są motywowani do podnoszenia kwalifikacji ani też doceniani za podwyższenie kwalifikacji w swoim zakresie. Z uwagi na brak określonych reguł, pracownicy nie są awansowani a wnioski o podwyżki zostają bez odpowiedzi. Brakuje transparentnych procedur w zakresie rekrutacji, ścieżek karier oraz rozwoju pracowników NNA. Jakie są plany Kandydata w sprawie polityki kadrowej dla pracowników NNA? Czy Kandydat jest za wprowadzeniem katalogu kryteriów awansu zawodowego dla pracowników NNA?*

Dzięki realizacji programów POWER oraz EURECA-PRO do tej grupy pracowników adresowano wiele szkoleń i działań podnoszących kompetencje. Uważam, że można i należy wypracować odpowiedni system. Przewidziałem to w swoim programie, deklarując:

- Zapewnienie przejrzystych i sprawiedliwych reguł zatrudniania, awansowania, wynagradzania i premiowania - docenienie zarówno wyjątkowych kompetencji i aktywności, jak również sumiennego wykonywania swoich obowiązków
- Wprowadzenie klarownego systemu motywacyjnego dla wyróżniających się pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

- Wspieranie podnoszenia kompetencji zawodowych administracji i optymalizację procesów decyzyjnych
- Przeciwdziałanie zjawisku demotywacji pracowników poprzez zidentyfikowanie trudności i potrzeb, wsparcie specjalistyczne i koleżeńskie oraz dostosowanie zakresu obowiązków
- Stworzenie warunków do wspierania młodych pracowników przez pracowników doświadczonych, zarówno w zakresie badań naukowych, jak i dydaktyki
- Wspieranie osób o dużym potencjale, ale z różnych przyczyn mniej aktywnych
- Wprowadzenie systemu wzajemnego wsparcia umożliwiającego wykorzystanie zdolności osób do przygotowywania wniosków projektowych i patentowych, aby wesprzeć osoby, które w tym zakresie nie odnoszą sukcesów
- Zapewnienie wsparcia psychologicznego i prawnego dla osób potrzebujących
- Usprawnienie dostępu do opieki medycznej, rehabilitacji i badań okresowych
- Wprowadzenie oferty zajęć dodatkowych dla pracowników i ich rodzin
- Wprowadzenie programu wsparcia pracowników wracających po urlopie rodzicielskim i dłuższym zwolnieniu lekarskim
- Wspieranie osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej
- Zapewnienie emerytowanym pracownikom możliwości korzystania z zasobów informatycznych Uczelni pozwalających na kontynuowanie ich aktywności.

Zapisałem również:

„Uczelnia powinna zapewnić pracownikom stabilność, swobodę rozwoju własnych pasji oraz ograniczenie zbędnych biurokratycznych obciążeń, mechanizmy podnoszenia kwalifikacji i przejrzysty system awansu. Nauczyciele akademicy powinni mieć możliwość kreowania własnej ścieżki rozwoju, a pracownicy administracyjni i techniczni powinni mieć jasność stawianych wymagań i dróg awansu. Mówiąc o dobrych cechach Pracownika, nie należy zapominać o dobrych cechach pracodawcy – Uczelni i jej władz”.

„Przyszłość Uczelni buduje kadra, szczególnie ta młoda, której dzisiaj bardzo potrzebujemy. Obecny system finansowania szkolnictwa wyższego i nauki w Polsce uniemożliwia zagwarantowanie godnego, odpowiadającego kompetencjom i zaangażowaniu, wynagrodzenia pracowników Uczelni. Ostatnie podwyżki wynagrodzeń, choć skokowe i bardzo doceniane, w dalszym ciągu odbiegają od podwyżek wynagrodzeń, jakie na przestrzeni lat miały miejsce w gospodarce, tym samym wciąż nie podnoszą wystarczająco statusu pracowników uczelni w oczach społeczeństwa i nie zachęcają młodych osób do podejmowania w nich pracy. To powoduje niepokojącą strukturę zatrudnienia w Uczelni. Dodatkowo, pracownicy poddawani są ciągłej presji będącej konsekwencją różnego rodzaju ocen i ewaluacji Uczelni. To powoduje zaniepokojenie i stres”.

6. *Jaki Kandydat ma pomysł na lepsze wykorzystanie kompetencji pracownika z grupy NNA z własnych zasobów osobowych Uczelni poprzez przechodzenie pracowników między jednostkami wewnętrznymi?*

Każdy pracownik powinien mieć prawo do awansu, a pracodawca powinien go w tym wspierać. Samo zaś przenoszenie się pomiędzy jednostkami, nie wiążące się ze zmianą stanowiska lub w inny sposób rozumianym awansem, powinno odbywać się za zgodą przełożonych obydwu jednostek i nie powinno dezorganizować ich funkcjonowania.

7. *Jakie kandydat dostrzega problemy z warunkami pracy na uczelni? Jakie działania zamierza podjąć w pierwszej kolejności w celu poprawienia tych warunków?*

W swoim programie zaznaczyłem, że choć Politechnika Śląska dynamicznie się rozwija, nie jest wolna od słabości, które należy eliminować. Wskazałem w nim wprost na różne problemy i zaproponowałem działania doskonalące naszą Uczelnię. Adresowane są one do różnych grup naszej Wspólnoty – do nauczycieli akademickich, do pracowników nie będących nauczycielami akademickimi, do doktorantów i do studentów. Dotyczą zarówno rozwiązań administracyjnych usprawniających i podnoszących komfort pracy, umożliwiających rozwój osobisty, ale także w zakresie opieki i wsparcia socjalnego.

Zamierzam również usprawnić komunikację wewnętrzną oraz współpracę pomiędzy jednostkami, a także:

- Zapewnić pracownikom, doktorantom i studentom dostęp do nowoczesnych zasobów i narzędzi elektronicznych – baz danych, programów usprawniających pracę itp.
- Realizować program inwestycji i remontów w celu poprawy warunków miejsc pracy i funkcjonowania pracowników, doktorantów i studentów.

Uczelnia to miejsce pracy, ale jednocześnie miejsce realizacji własnych pasji. W przypadku pracowników administracji zapisałem m.in.:

- Wspieranie zainteresowanych pracowników administracyjnych w podnoszeniu kompetencji językowych
- Wprowadzenie formuły job shadowing i staży krótkoterminowych z udziałem sieci międzynarodowych, w szczególności EURECA-PRO, umożliwiających podnoszenie kompetencji pracowników administracji.

8. *Czy Kandydat uważa, że wynagrodzenia pracowników Uczelni powinny być jawne? Jawność wynagrodzeń wprowadza Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia*

10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania, która weszła w życie 6 czerwca 2023 r. Państwa członkowskie UE mają trzy lata na wdrożenie przepisów wynikających z dyrektywy — termin ten upływa 7 czerwca 2026 r., Czyli wdrożenie przepisów nastąpi w okresie przyszłej kadencji.

Wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości powinno być takie samo i nie być uzależnione od płci. Sprawiedliwe wynagrodzenie, to wynagrodzenie uwzględniające w szczególności doświadczenie, kompetencje, efektywność, zaangażowanie, kreatywność, zajmowane stanowisko, pełnioną funkcję. Trudno jest oddać wszystkie te składniki w postaci tabeli wynagrodzeń. Zasada równości wynagrodzeń z pewnością nie oznacza „po równo”. Informacja o wynagrodzeniu bez podania szerokiego komentarza na powyższe tematy nie jest pełna. W programie wyborczym napisałem jednak zdecydowanie: „Dołożymy starań, aby eliminować nieuzasadnione dysproporcje w wynagrodzeniu pracowników w Uczelni, nie będące bezpośrednią konsekwencją posiadanych kompetencji, doświadczenia, zakresu obowiązków lub zaangażowania”. W Uczelni są przypadki osób, które otrzymały niższe wynagrodzenie niż inne osoby, na przykład tylko z powodu tego, że były zatrudnione w innym czasie. Znane mi duże Uczelnie nie publikują dotychczas takich danych. Odpowiednie działania wymagane są także aktualnymi i spodziewanymi regulacjami na poziomie europejskim oraz krajowym, do których z pewnością Uczelnia się dostosuje.

9. *Jakie jest zdanie Kandydata w sprawie przyszłych regulacji pensji pracowników (niezależnie od źródła finansowania)? Czy Kandydat jest za procentowym wzrostem wynagrodzenia pracowników, które zwiększa dysproporcje płacowe w poszczególnych grupach pracowniczych tworząc tzw. kominy płacowe, czy za regulacją kwotową, czy też za innym, jeżeli tak to, jakim rozwiązaniem?*

Regulacje płacowe zawsze wymagają ustaleń ze Związkami Zawodowymi. W takich dyskusjach analizuje się różne okoliczności i podejmuje wspólnie stosowne decyzje. W naszej Uczelni znane są przypadki, gdy stosowano np. system procentowy, czy też mieszany, odpowiednio go argumentując. Zamierzam partnersko współpracować ze Związkami Zawodowymi w tym zakresie. Uważam, że regulacje wynagrodzeń powinny być oparte na transparentnych kryteriach, które są jasne i zrozumiałe dla pracownika, a także obejmować pracowników niezależnie od źródła finansowania umowy.

W swoim programie zapisałem także:

„Przyszłość Uczelni buduje kadra, szczególnie ta młoda, której dzisiaj bardzo potrzebujemy. Obecny system finansowania szkolnictwa wyższego i nauki w Polsce uniemożliwia zagwarantowanie godnego, odpowiadającego kompetencjom i zaangażowaniu, wynagrodzenia pracowników Uczelni. Ostatnie podwyżki wynagrodzeń, choć skokowe i bardzo doceniane, w dalszym ciągu odbiegają od podwyżek wynagrodzeń, jakie na przestrzeni lat miały miejsce w gospodarce, tym samym wciąż nie podnoszą wystarczająco statusu pracowników uczelni w oczach społeczeństwa i nie zachęcają młodych osób do podejmowania w nich pracy. To powoduje niepokojącą strukturę zatrudnienia w Uczelni. Dodatkowo, pracownicy poddawani są ciągłej presji będącej konsekwencją różnego rodzaju ocen i ewaluacji Uczelni. To powoduje zaniepokojenie i stres”.

„Dołożymy starań, aby eliminować nieuzasadnione dysproporcje w wynagrodzeniu pracowników w Uczelni, nie będące bezpośrednią konsekwencją posiadanych kompetencji, doświadczenia, zakresu obowiązków lub zaangażowania. Szczególną uwagę poświęcimy problemowi zastępowalności pokoleń i zatrudnianiu najzdolniejszych osób po doktoracie na atrakcyjnych warunkach, mając na względzie, że w interesie Uczelni jest wykorzystywanie możliwości wszystkich kadr niezależnie od wieku”.

10. Jakimi zasadami Kandydat będzie się kierował w rozdziale środków finansowych Uczelni na płace pracowników, w celu zniwelowania nierówności płacowych między pracownikami danej (jednorodnej) grupy zawodowej, na tych samych stanowiskach i w różnych jednostkach organizacyjnych?

Pytanie to jest powiązane z pytaniami 8 i 9. Uzupełniając udzieloną na nie odpowiedź, deklaruję, że będę kierował się zasadami wynikającymi ze sprawiedliwego rozdziału środków, uwzględniającego kompetencje, doświadczenie, zakres obowiązków, zaangażowanie. Oczywiście, nie biorę pod uwagę obniżania wynagrodzenia. Warto także zwrócić uwagę na zapisy Regulaminu Wynagradzania, który umożliwia wykorzystanie szeregu dodatków do wynagrodzenia.

11. Jakimi zasadami Kandydat będzie się kierował w podziale subwencji dla poszczególnych Wydziałów/Jednostek organizacyjnych. Czy obecnie stosowane kryteria są transparentne, jasne i sprawiedliwe?

Na kwestię podziału subwencji zwróciłem uwagę w swoim programie, deklarując:

- Wypracowanie aktualizowanego w oparciu o racjonalne i dobrze sprecyzowane cele, przejrzystego systemu podziału subwencji, ułatwiającego Wydziałom kreowanie polityki rozwoju

Zawarłem także inne zapisy dotyczące przychodów i obciążeń jednostek:

- Wprowadzenie klarownych zasad partycypacji jednostek w zakresie raportowania dorobku i podziału kosztów pośrednich w przypadku projektów i prac naukowo-badawczych realizowanych w wielu jednostkach
- Przeanalizujemy aktualne i wypracujemy szeroko akceptowalne zasady partycypacji jednostek w kosztach utrzymania infrastruktury.

12. Czy i w jakim zakresie Kandydat zauważa potrzebę włączania kierowników jednostek organizacyjnych Uczelni w procesy decyzyjne, dotyczące statusu pracowników w jednostkach organizacyjnych w poszczególnych grupach zawodowych (NA i NNA).

Rola Kierowników jednostek jest niezwykle ważna i nie zamierzam jej ograniczać. To Kierownik wnioskuje o zatrudnienie, awans, premię, nagrodę. Regulamin pracy także podkreśla rolę bezpośredniego przełożonego.

13. Czy Kandydat jest za zwiększeniem udziału poszczególnych grup pracowniczych tworzących społeczność akademicką w podejmowaniu decyzji, które dotyczą ich i Uczelni? Jeżeli tak, proszę powiedzieć, w jakich obszarach życia uczelni i jak to zamierza realizować.

W swoim programie zapisałem m.in.:

- Skuteczne delegowanie obowiązków w Uczelni i zwiększenie uprawnień Dziekanów w celu usprawnienia i przyspieszenia procesu decyzyjnego oraz przybliżenia go Członkom naszej Wspólnoty
- Optymalizowanie procesów administracyjnych, eliminowanie zbędnych formalności i skrócenie obiegu dokumentów, bez narażenia Uczelni na dodatkowe ryzyka
- Przyspieszenie procesów podejmowania i powiadamiania o decyzji władz Uczelni
- Cykliczne robocze spotkania prorektorów i prodziekanów, odpowiednich ciał koleżeńskich, konsultowanie szeregu wprowadzanych regulacji, działań organizacyjnych, harmonogramów itp.

Zapisałem ponadto:

- Konsekwentnie będę przestrzegał reguły zarządzania Uczelnią w sposób nowoczesny, otwarty i transparentny, uwzględniający różne opinie
- Przyglądnę się poszczególnym obszarom funkcjonowania Uczelni, wysłucham wszelkich opinii i w drodze dyskusji, nie pomijając żadnej grupy, roztropnie wypracujemy najlepsze rozwiązania. Z tych, które się nie sprawdzą będziemy potrafili się wycofać. Chcę, abyśmy wszyscy czuli się współodpowiedzialni za Naszą Politechnikę Śląską.

W odniesieniu do studentów, zadeklarowałem:

- Będziemy pogłębiać dialog i włączanie Samorządu Studenckiego oraz Samorządu Doktorantów w dyskusje oraz podejmowanie decyzji ważnych dla ich środowisk, doceniając ich zaangażowanie. Reprezentują one Członków naszej Wspólnoty, dla których prowadzimy kształcenie, i którzy zwłaszcza w dobie dostępu do informacji, w tym na temat kształcenia w innych uczelniach w kraju i za granicą oraz bezpośrednich kontaktów z pracodawcami, mają świadomość potrzeb i możliwości oraz kierują się duchem odpowiedzialności”.

Dialog jest niezwykle ważnym elementem funkcjonowania Uczelni, a rola ciał kolegialnych jest nie do przecenienia.

14. Czy Kandydat popiera postulat dotyczący wyboru kierownika katedry, dziekana wydziału poprzez wybór bezpośredni przez pracowników danej jednostki i honorowaniu przez rektora wyniku wyboru wyrażonego wolą głosujących.

Takie rozwiązanie kiedyś funkcjonowało. Wraz z wejściem w życie ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* wiele się jednak zmieniło. Dziekan nie jest już organem, Wydział nie otrzymuje bezpośrednio dotacji, a wiele praw i obowiązków zostało przeniesionych na rektora i uczelnię. Z tego względu niezwykle ważna jest silna współpraca wzajemna jednostek oraz ich współpraca z rektorem. Rektor musi także zagwarantować dobrą współpracę z Radami Dyscyplin, które w przypadku naszej Uczelni nie pokrywają się w wielu przypadkach z Wydziałami. Gdyby tak było, znacznie łatwiej można by wrócić do poprzedniego systemu, nawet na zasadzie umownej. W obecnej sytuacji rektor musi być gwarantem takiej współpracy. Siłą Uczelni jest jej jedność. Niektóre wydziały mają większą liczbę studentów, a inne większy dorobek naukowy. Razem jesteśmy poważnym partnerem do współpracy krajowej i międzynarodowej.

Warto też wspomnieć, że trwają aktualnie intensywne prace nad „dużą” nowelizacją ustawy. Zbierane są doświadczenia różnych uczelni i nie jest wykluczone, że wybory dziekanów zostaną przywrócone, jak zakładam, także ze stosownymi uprawnieniami. W swoim programie zapisałem „Uważam, że dialog i partycypację można zapewnić bez względu na zapisy ustaw, czy innych regulacji”. Zgodnie z tą myślą, mam zamiar włączać dziekanów oraz społeczność wydziałów w bardzo wiele procesów na Uczelni. Zadeklarowałem w szczególności:

- Skuteczne delegowanie obowiązków w Uczelni i zwiększenie uprawnień Dziekanów w celu usprawnienia i przyspieszenia procesu decyzyjnego oraz przybliżenia go Członkom naszej Wspólnoty
- Optymalizowanie procesów administracyjnych, eliminowanie zbędnych formalności i skrócenie obiegu dokumentów, bez narażenia Uczelni na dodatkowe ryzyka
- Przyspieszenie procesów podejmowania i powiadamiania o decyzji władz Uczelni
- Informowanie jednostek o wymaganych od nich działaniach z większym wyprzedzeniem
- Cykliczne robocze spotkania prorektorów i prodziekanów, odpowiednich ciał kolegialnych, konsultowanie szeregu wprowadzanych regulacji, działań organizacyjnych, harmonogramów itp.

Nawet w przypadku braku stosownych regulacji w ustawie w tym zakresie, jestem otwarty na wypracowanie racjonalnego modelu powoływania dziekanów i przyjęcie go w znowelizowanym Statucie.

15. Czy Kandydat popiera postulat, iż należy zrezygnować z systemu elektorskiego przy wyborach rektora na rzecz systemu demokracji bezpośredniej?

Taka dyskusja toczy się w kraju. Również Ministerstwo analizuje taką ewentualność. Są argumenty zarówno za systemem pośrednim – elektorskim, jak i bezpośrednim. Zaletą systemu bezpośredniego jest bez wątpienia możliwość oddania swojego głosu na kandydata na rektora przez znaczną grupę osób. Rodzi się jednak pytanie, jak znaczną. Czy system bezpośredni należy rozumieć, że byłoby to wszyscy pracownicy? Czy wszyscy nauczyciele akademicki i wszyscy pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi? Czy wszyscy doktoranci i wszyscy studenci? Czy też niektóre z tych grup byłyby jednak tylko reprezentowane przez przedstawicieli, a więc nie byłoby to w pełni system bezpośredni? Jak duża byłaby frekwencja w takich wyborach i jak wyglądałaby ona w poszczególnych grupach? Wybór rektora, to inny proces, niż na przykład wybory samorządowe, czy do parlamentu.

System, w którym głosuje Kolegium Elektorów z pewnością zobowiązuje Elektorów do istotnego zaangażowania się w proces wyborczy, zapoznania z programem, udziału w dyskusji. Należy pamiętać, że niektóre sprawy w tym zakresie reguluje obowiązująca ustawa. Znane są także inne systemy, spotykane w uczelniach, na przykład taki, że w skład Kolegium Elektorów wchodzi wszyscy profesorowie, a z pozostałych grup wybiera się przedstawicieli w odpowiednich proporcjach. Inny system, to taki, w którym najpierw rejestrowani są kandydaci na rektora i oni proponują kandydatów na elektorów. Jakikolwiek zmiany obowiązującego w naszej Uczelni systemu wymagałyby głębokiego namysłu i analizy. Jestem otwarty na argumenty.

16. Czy obrady ciał kolegialnych (np. Senatu) powinny być dostępne dla Pracowników za pomocą łączy internetowych?

Informacja na temat przebiegu obrad jest na wielu Wydziałach przedstawiana. Podczas obrad dyskutowane są jednak również sprawy, w tym osobowe, jak również sprawy kluczowe dla funkcjonowania Uczelni, a także nasze wewnętrzne rozwiązania, dzięki którym zyskujemy przewagę konkurencyjną nad innymi uczelniami. Moim zdaniem, w pierwszej kolejności należy zadbać o to, aby przedstawiciel danej jednostki będący Członkiem Senatu udostępniał swojej społeczności informację z posiedzenia. Można także rozważyć udostępnianie protokołów z posiedzeń Senatu, czy innych ciał kolegialnych, przy zachowaniu możliwości ograniczenia, bądź wyłączenia jawności tam, gdzie jest to uzasadnione.

Transmisja z posiedzenia dużego ciała kolegialnego wiązałaby się także z wyzwaniami infrastrukturalnymi.

17. Jak według Kandydata powinna się rozwijać współpraca władz Uczelni ze związkami zawodowymi?

Współpraca ze Związkami Zawodowymi reprezentującymi głos, prawa i interesy pracowników, to podstawa dobrze działającej uczelni. Wspiera tworzenie pozytywnego środowiska pracy, promuje dialog społeczny, zapobiega i pomaga w rozwiązywaniu ewentualnych konfliktów. Powinna być oparta na wzajemnym szacunku, dialogu i gotowości do wspólnego rozwiązywania problemów oraz mierzenia się z wyzwaniami. W swoim programie zapisałem:

„Uważam, że dialog i partycypację można zapewnić bez względu na zapisy ustaw, czy innych regulacji. Jako fundament traktuję bliską współpracę ze Związkami Zawodowymi, Samorządem Studenckim oraz Samorządem Doktorantów”.

Ten zapis oddaje mój zamiar szanowania i utrzymywania bliskich relacji ze Związkami Zawodowymi, wykraczający poza wymogi wynikające z obowiązujących przepisów.

18. W jaki sposób Kandydat zamierza komunikować się z pracownikami i studentami Politechniki Śląskiej?

W swoim programie zapisałem:

„Uważam, że dialog i partycypację można zapewnić bez względu na zapisy ustaw, czy innych regulacji. Jako fundament traktuję bliską współpracę ze Związkami Zawodowymi, Samorządem Studenckim oraz Samorządem Doktorantów.

Będziemy pogłębiać dialog i włączanie Samorządu Studenckiego oraz Samorządu Doktorantów w dyskusje oraz podejmowanie decyzji ważnych dla ich środowisk, doceniając Ich zaangażowanie. Reprezentują one Członków naszej Wspólnoty, dla których prowadzimy kształcenie, i którzy zwłaszcza w dobie dostępu do informacji, w tym na temat kształcenia w innych uczelniach w kraju i za granicą oraz bezpośrednich kontaktów z pracodawcami, mają świadomość potrzeb i możliwości oraz kierują się duchem odpowiedzialności. Bez Ich udziału nie powiedzie się żadna reforma w obszarze dydaktyki. Dlatego stworzymy warunki do szerszego zaangażowania studentów i doktorantów w ocenę i realizację kształcenia”.

Zadeklarowałem:

- Stwarzanie warunków ułatwiających Uczelnianemu Zarządowi Samorządu Studenckiego oraz Uczelnianej Radzie Samorządu Doktorantów kontakt ze swoim środowiskiem oraz władzami Uczelni
- Wprowadzenie regularnych spotkań władz Uczelni z przedstawicielami Samorządu Studenckiego i Samorządu Doktorantów
- Włączenie przedstawicieli studentów i doktorantów do prac nad zasadniczymi rozwiązaniami w Uczelni
- Zwiększenie wpływu studentów na decyzje dotyczące infrastruktury studenckiej
- Wspieranie działań przedstawiciela Samorządu Studenckiego do spraw projektów, a także zacieśnienie współpracy z innymi jednostkami organizacyjnymi w Uczelni
- Zaoferowanie władzom Samorządów możliwości doskonalenia kompetencji komunikacyjnych i menedżerskich
- Wprowadzenie systemu motywacyjnego dla studentów i doktorantów angażujących się w działalność samorządową, społeczną, organizacyjną i sportową

- Wsparcie działalności Wydziałowych Samorządów Studenckich, w tym ustanowienie nagrody dla Wydziałowego Samorządu Studenckiego za zaangażowanie w doskonalenie i ocenę realizacji procesu kształcenia
- Propagowanie działalności Samorządów w Uczelni.

Wiele zadań będzie realizowanych przez Prorektora ds. Studenckich i Kształcenia. Dotychczas, pełniąc funkcję prorektora, osobiście byłem dostępny dla każdej osoby, która chciała się ze mną skontaktować lub spotkać. Planuję przyjąć to jako praktykę w całym Kolegium Rektorskim.

19. *Proszę o wyrażenie swojej opinii na temat utworzenia na Politechnice seminarium dydaktycznego działającego w podobnej formule do seminariów naukowych*

Pytanie identyczne z pytaniem 4.

20. *Proszę o zaproponowanie systemu wsparcia bibliotecznego dla pracowników dydaktycznych tak, aby wiedzieli, gdzie mają publikować. Obecnie takich informacji nie ma w naszej bibliotece.*

Każdy pracownik już obecnie może zasięgnąć takich informacji w Bibliotece. Jednak, wsparcie to zostanie odpowiednio upowszechnione i rozszerzone.

21. *Nawiązywanie kontaktów z innymi ośrodkami, a także podnoszenie kwalifikacji jest możliwe na konferencjach naukowych/dydaktycznych. System ewaluacyjny poza nielicznymi wyjątkami nie uwzględnia udziału w konferencjach a co zatem idzie dysponenci nie chcą na to przeznaczać środków. Jakie Kandydat widzi możliwości wsparcia finansowego udziału w takich konferencjach zwłaszcza dla NA, którzy nie mają możliwości pokrycia kosztów z prac badawczych?*

Aktywny udział w konferencjach jest bez wątpienia bardzo cenny, na każdym etapie rozwoju kariery. W swoim programie zapisałem „Publikacje, zarówno w czasopismach i monografiach, jak i referaty konferencyjne są formą włączenia się w ogólny dyskurs naukowy, przyczyniają do postępu i umożliwiają wspólne mierzenie się z problemami współczesnego świata”. Udział w konferencjach i debatach wymieniłem także wśród kluczowych wartości jakie wynikają z pracy na Uczelni.

Udział w konferencjach finansowany jest ze źródeł projektowych lub z subwencji będącej w dyspozycji jednostki. W ramach Uczelni zaoferowano także cały szereg programów

projakściowych umożliwiających pokrycie tego typu kosztów. Ponadto, szczególnie wspierany jest udział w ważnych konferencjach z referatem plenarnym.

22. Czy Kandydat jest za wykreśleniem ze Statutu Politechniki Śląskiej zapisów niezgodnych według oceny naszego związku z ustawą prawo o szkolnictwie wyższym, a dotyczących:

a. wymagań do pełnienia stanowisk w jednostkach podstawowych uczelni §40 ust.1 i ust.3 pkt 6, §41 ust.3, §42 ust.4, §43.

Przyjęte w statucie zapisy ograniczają możliwość obejmowania wszystkich stanowisk w jednostkach wewnętrznych uczelni tylko do osób zatrudnionych na stanowiskach profesora i profesora uczelni. Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym (art. 24 ust. 1) stanowi, że osoba posiadająca stopień doktora może zajmować najwyższe stanowiska na uczelni. W Politechnice Śląskiej według statutu osoby ze stopniem naukowym doktora nie mają możliwości pełnienia funkcji prodziekanów, zastępców dyrektorów instytutów, zastępców kierowników katedr.

b. dodatkowych wymagań kwalifikacyjnych na stanowiskach nauczycieli akademickich §70 ust1, §70 ust. 3 pkt 1 i ust. 4 pkt 1, , §70 ust. 3 pkt 2 lit. b i ust. 4 pkt 2 lit. b, §70 ust. 5 pkt 2 lit. a lit. c i ust. 5 pkt 3 lit. c oraz ust. 5 pkt 5, §70 ust. 5 pkt 2 lit. d, §70 ust. 5 pkt 4.

- *Zapis w §70 ust.1 w praktyce oznacza, że pierwsze zatrudnienie młodych naukowców, którzy uzyskali doktorat po ukończeniu szkoły doktorów (studiów doktoranckich) będą mogli być zatrudnieni na stanowisku asystenta. Stwarza im również gorsze warunki rozwoju naukowego w stosunku do osób wykonujących doktoraty wdrożeniowe czy też aplikujących na stanowisko adiunkta z innych jednostek naukowo badawczych. Jest też sprzeczny z Europejską Kartą dla Naukowców (EKN) oraz Kodeksu Postępowania w sprawie Zatrudniania Naukowców (KPZN gdzie doświadczeni naukowcy są zdefiniowani, jako „naukowcy, którzy posiadają już stopień naukowy doktora, niezależnie od okresu, który poświęcili na zdobycie tego stopnia”. Ponadto trudno znaleźć uzasadnienie do różnicowania długości trwania stażu zagranicznego i krajowego. Z czego wynika biorąc pod uwagę długość stażu 3-krotnie wyższa ranga stażu zagranicznego od krajowego, który może być wykonywany w krajowych zakładach przemysłowych często wyposażonych najnowocześniejsze maszyny i technologie lub będącymi spółkami córkami firm zagranicznych.*
- *Zapis w §70 ust 3 pkt1i ust.4 pkt 1 odwołujący się przy zatrudnieniu osoby ze stopniem doktora na stanowisku profesora uczelni do art.219 ustawy pswn stwarza pozorne możliwości zatrudnienia na tym stanowisku osoby bez habilitacji. Jeżeli taka osoba musi spełnić wszystkie warunki, jakie są wymagane do nadania stopnia doktora habilitowanego (art.219 ustawy pswn) to niezbyt efektywne wydaje się wcześniejsze dodatkowe przechodzenie procedury awansu na stanowisko profesora uczelni. Taki zapis należy uznać za pozorną możliwość awansu osób z doktoratem na stanowisko profesora uczelni.*
- *Warunkiem wymaganym do zatrudnienia na stanowisku adiunkta w grupie pracowników badawczych §70 ust.3 pkt 2 lit.b oraz badawczo-dydaktycznych §70 ust.4 pkt 2 lit.b jest „dorobek publikacyjny w czasopismach naukowych o zasięgu międzynarodowym”, a w przypadku profesora uczelni z doktoratem w grupie dydaktycznych §70 ust.5 pkt 2 lit.a „jest współautorem podręczników akademickich o międzynarodowym zasięgu i znaczeniu”. Nie zdefiniowano w statucie, jakie to są czasopisma i podręczniki. W artykule 219 ustawy pswn, w którym określono warunki, jakie musi spełnić osoba ubiegająca się o stopień doktora habilitowanego odwołano się*

do art. 267 ust. 2, który w powiązaniu z art.265 ustawy dotyczą sposobu sporządzania wykazów wydawnictw i czasopism a także przypisanych im punktów. Przepisy te dotyczą również zasad ewaluacji, jakości działalności naukowej. Wykazy te zawierają wydawnictwa i czasopisma krajowe oraz zagraniczne jednak nie używa się w klasyfikacji podziału na „o zasięgu międzynarodowym” czy też „o międzynarodowym zasięgu i znaczeniu”. Skoro dorobek publikacyjny nauczycieli akademickich jest brany pod uwagę przy ewaluacji, jakości działalności naukowej uczelni zapisy zawarte w statucie powinny być spójne z ustawą oraz rozporządzeniami wydanymi na jej podstawie.

- Warunkiem zatrudnienia w grupie pracowników dydaktycznych na stanowisku profesora uczelni z doktoratem §70 ust.5 pkt 2 lit.c, adiunkta §70 ust.5 pkt 3 lit.c wymagana jest praktyka na stanowiskach naukowo-dydaktycznych, a w przypadku asystenta §70 ust.5 pkt 5 w Studium Języków Obcych lub Ośrodka Sportu staż na stanowiskach dydaktycznych. Takich wymagań nie muszą spełniać osoby zatrudnione na tych stanowiskach w grupach pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych. Nie wymaga się stażu dla asystenta zatrudnionego w innych jednostkach organizacyjnych uczelni niż Studium Języków Obcych lub Ośrodka Sportu. Zapisy te wskazują, że ścieżka kariery (awansu) zawodowej nauczycieli akademickich w grupie dydaktycznej nie jest równoważna z pozostałymi grupami (badawcza, badawczo-dydaktyczna) oraz będzie wydłużona w czasie. Traktowana jest, jako zastępcza w stosunku do badawczo-dydaktycznej. Zapisy w statucie wyraźnie sprzyjają osobom, które posiadają stopień doktora habilitowanego.

Potwierdzeniem tego jest zapis w §70 ust.5 pkt 2 lit. d stawiający dodatkowy warunek odbycia 3 miesięcznego zagranicznego stażu koniecznego do spełnienia do zatrudnienia na stanowisku profesora uczelni w grupie dydaktycznej osoby z doktoratem, który nie jest wymagany dla osób posiadających stopień doktora habilitowanego. Staż taki nie jest wymagany na tym stanowisku w grupach pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych.

Zapisy Statutu są w moim przekonaniu zgodne z ustawą *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, która nie zawiera dodatkowych przepisów odnoszących się do tworzenia funkcji kierowniczych, dając w tym zakresie możliwość wewnętrznej regulacji po stronie uczelni. Jestem zwolennikiem doskonalenia przyjętych rozwiązań.

a). W Uczelni mamy obecnie przykłady zajmowania przez osoby ze stopniem naukowym doktora stanowisk prodziekanów oraz zastępców kierowników katedr. W moim przekonaniu jest w pełni uzasadnione, aby osoby wyróżniające się szczególnymi kompetencjami i aktywnościami, nie posiadające stopnia doktora habilitowanego, zajmowały takie stanowiska. W par. 58 Statutu zapisano, że prodziekanem może być nauczyciel akademicki posiadający stopień doktora.

b.1). Aktualny zapis wymaga zdobycia doświadczenia poza Uczelnią. Jest to praktyka powszechnie stosowana w renomowanych uczelniach. Szczególnie pożądanym jest staż

międzynarodowy, który wyjątkowo wzbogaca młodego pracownika, umożliwia mu zapoznanie się z innym systemem organizacyjnym oraz buduje relacje niezwykle przydatne w karierze, w szczególności do pracy w międzynarodowych zespołach skutecznie sięgających po projekty międzynarodowe. Kariera osoby, która odbyła taki staż nabiera najczęściej znacznie większej dynamiki. W przypadkach, na przykład wynikających ze względów osobistych, gdy odbycie stażu zagranicznego nie jest możliwe, istnieje alternatywa w postaci stażu w instytucjach krajowych. Autorzy tego zapisu w Statucie z pewnością nie mieli na myśli deprecjonowania instytucji krajowych, ale słusznie zachęcali do staży międzynarodowych.

b.2). W Uczelni znane są przypadki, gdy niektóre, bardzo wartościowe osoby, nie uzyskały stopnia doktora habilitowanego. Ich dorobek naukowy jest na przykład interdyscyplinarny, rozproszony na przestrzeni lat itp. Choć spełnia formalne wymagania ustawowe, to z różnych przyczyn, np. nieformalnych wymagań zwyczajowych, takie osoby nie składają wniosków o wszczęcie postępowania habilitacyjnych. Taki zapis daje im możliwość awansu w naszej Uczelni.

b.3). Uczelnia w tym zakresie może kreować własne wymagania, które w naszym Statucie nie są ostrzejsze, niż zapisane w ustawie. Naturalnie, korzystnie jest dla Uczelni, jeśli dorobek pracownika jest także zaliczany do ewaluacji, ale na rozwój indywidualnych karier patrzymy bardziej całościowo niż tylko przez pryzmat ewaluacji.

b.4). Dostrzegam wymienione różnice w wymaganiach i w uzasadnionych przypadkach warto będzie dokonać aktualizacji zapisów Statutu odnośnie dodatkowych wymagań kwalifikacyjnych.

Mam nadzieję, że powyższe odpowiedzi są satysfakcjonujące i dowodzą mojej woli dbania o całą Wspólnotę Naszej Politechniki Śląskiej oraz partnerskiej współpracy ze Związkami Zawodowymi.

Z wyrazami szacunku,

Marek Pawełczyk