

Dr hab. inż. Krzysztof Wodarski, prof. PŚ

Gliwice, 9.04.2024 r

Wydział Organizacji i Zarządzania

Katedra Zarządzania

Szanowna Pani

Dr inż. Joanna Lisok

Przewodnicząca NSZZ Solidarność

Szanowna Pani Przewodnicząca

W odpowiedzi na Pani pismo z dnia 5.04.2024 r. przekazuję odpowiedzi na zadane pytania.

z wyrazami szacunku



Pytania do Kandydatów na Rektora Politechniki Śląskiej

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?

Ograniczenie liczebności grup, obniżenie pensum a także zaliczanie różnych aktywności organizacyjnych w poczet pensum jest jednym z celów do realizacji w trakcie kadencji. Panuje powszechna dość opinia, że są to działania kosztowne i stan finansów uczelni nie pozwala na większe zmiany w tym zakresie. Jest to opinia jedynie częściowo prawdziwa. Należy zwrócić uwagę, że podstawowym kosztem uczelni są koszty płac i zmiany liczebności grup studenckich nie prowadzące do wzrostu zatrudnienia pociągają za sobą stosunkowo małe skutki finansowe, na które Politechnikę będzie stać po poprawie gospodarki finansowej. Należy też podkreślić, że wysoka jakość nauczania, której sprzyjają małe liczebności grup jest fundamentem rozwoju, na którym nie można dokonywać oszczędności.

1. Prosimy o podanie konkretnych pomysłów na docenienie zaangażowania w dydaktykę pracowników, którzy nie prowadzą zajęć w systemie PBL, ale mają widoczne sukcesy dydaktyczne.

Podstawowym problemem jest identyfikacja osób, które dobrze prowadzą dydaktykę. Narzędzie, które powinno umożliwiać tę identyfikację czyli ankiety studenckie działa słabo - ankiety wypełniane są w znikomym stopniu i głównie wtedy gdy prowadzący czymś podpadnie studentom. Uważam, że konieczne jest radykalne usprawnienie ankietyzacji. Musi się to odbyć drogą uproszczenia obecnego systemu tak, aby ankieta wypełniana mogła być np. na komórce w aplikacji a wypełnienie sprowadza się do kliknięcia kilku symboli zadowolenia studenta z zajęć. Taka masowa ankieta powinna być następnie podstawą do przyznawania dodatków projakościowych w zakresie dydaktyki.

Dodatkowo planuję opracować transparentne i równe zasady przyznawania nagród dla osób opracowujących nowe zajęcia lub wyróżniających się w prowadzeniu dydaktyki. Liczę, że kluczową rolę w wytypowaniu kandydatów do tych nagród odgrywać będzie samorząd studencki.

Kolejnym pomysłem jest wprowadzenie konkursu na sposób prowadzenia zajęć, który pozwalałby na wypracowywanie nowych, innowacyjnych metod nauczania.

2. 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?

Po pierwsze ocena okresowa powinna być prowadzona w maksymalnym czasie określonym ustawą, a więc obecnie co 4 lata. Nie ma uzasadnienia dla zwiększania częstotliwości prowadzenia tej oceny, co niestety obecnie ma miejsce na Politechnice Śląskiej. Po drugie ponowna ocena okresowa, w przypadku uzyskania negatywnej pierwszej oceny, powinna być po okresie dwóch lat a nie roku, bo rok to zbyt mało dla na przykład opracowania i opublikowania artykułu. Po trzecie ankieta powinna zachowywać

właściwe proporcje między działalnością naukową, dydaktyczną i organizacyjną. Obecna dominacja oceny naukowej jest podejściem niewłaściwym.

Po czwarte wprowadzenie elementu oceny własnej przełożonego do kwestionariusza. Absolutyzacja parametrów zadanych w kwestionariuszu prowadzi do niemożliwości uwzględnienia aktywności dodatkowych, nieuwzględnionych w arkuszu, a podejmowanych przez pracownika (np. w zakresie działalności promocyjnej, czy współpracy z instytucjami otoczenia).

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

Motywacji można upatrywać w systemie nagród i wyróżnień oraz w systemie wynagrodzeń. Ważne by systemy te były transparentne i zapewniały równość, tak aby nie występowały sytuacje, w których o nagrodzie decyduje sympatia przełożonego, a nie rzeczywiste osiągnięcia. Obecnie istniejący w ramach IDUB system motywacji do działalności naukowej powinien zostać utrzymany, chociaż wskazana jest jego modyfikacja, jako że premiuje głównie publikacje. Jednak równocześnie konieczne jest zbudowanie systemu motywacyjnego w zakresie dydaktyki. Całość procedur i postępowań musi być transparentna i zapewniać poczucie równego traktowania.

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

Zakładając, że chodzi tutaj o seminaria naukowe organizowane w ramach POB-ów i utworzenie analogicznych w zakresie dydaktyki. Na pewno potrzebne jest wsparcie w zakresie doskonalenia dydaktyki i dzielenie się dobrymi praktykami. Z drugiej strony duże obecne obciążenie czasowe pracowników sprawia, że należy podchodzić bardzo ostrożnie do wprowadzania nowych wydarzeń i spotkań.

Seminarium/forum dydaktyczne winno mieć charakter wzmocnienia potencjału jakościowego prowadzenia dydaktyki – np. nowe metody prowadzenia zajęć (tutoring, praca w małych grupach, grywalizacje, itp. lub merytoryczne szkolenia w zakresie komunikacji interpersonalnej – albo też propozycje wzmocnień sprzętowych typu tablice interaktywne, występujące w szkołach podstawowych, lecz nieobecne na Polsl. Popularność PBL dla szkół średnich pokazuje skalę zainteresowania dydaktyką wśród pracowników. Należy to umiejętnie wykorzystać, pamiętając, że przy malejącej liczbie studentów utrata rynku dydaktycznego będzie miała dla Uczelni katastrofalne skutki.

3. 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?

Wykwalifikowani pracownicy NNA są jednym z warunków koniecznych dobrego funkcjonowania uczelni. Dla uzyskania takich pracowników potrzebny jest transparentny i motywacyjny system płac i awansów oraz zachęt do podnoszenia kwalifikacji. Uważam,

że jednym z koniecznych zadań do realizacji w nadchodzącej kadencji jest opracowanie takiego systemu awansowania, premiowania i przyznawania podwyżek dla pracowników NNA. Bez niego skazani będziemy na stały odpływ wysokokwalifikowanej kadry do otoczenia gospodarczego oferującego lepsze warunki płacy. Jestem zdecydowanym zwolennikiem wprowadzenia katalogu kryterium awansowego.

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

Pytanie jest trudne, bo z jednej strony należy sprzyjać rozwijaniu się pracowników NNA do czego przyczynia się system przesunięć wewnętrznych, a z drugiej strony każde odejście pracownika z komórki organizacyjnej wprowadza zakłócenia jej funkcjonowania. Wydaje się, że obecnie funkcjonujący system awansów wewnętrznych jest systemem, który po pewnych modyfikacjach mógł być tym, który zapewnia wyważenie wspomnianych dwóch kwestii. Przejście powinno być rozłożone w czasie tak, aby jednostka tracąca pracownika, a chcąca kogoś na jego miejsce miała czas na proces przyjęcia i niezbędnego przeszkolenia. Innymi słowy system musi wyważyć interes pracownika i otwieranie jego szans rozwojowych z interesem uczelni, dla której każda zmiana miejsca pracy jest potencjalną dezorganizacją.

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

Pierwszym problemem są bardzo nierówno rozłożone zasoby lokalowe. Z jednej strony są wydziały, na których występuje znaczny nadmiar powierzchni pracowniczych, a z drugiej są też takie, gdzie wiele osób pracuje w jednym pokoju. Drugim problemem jest zły stan techniczny pomieszczeń i mebli. Meble w wielu jednostkach uczelni pamiętają jeszcze lata PRL. Doprowadzenie do stanu, w którym powierzchnie rozłożone są równomiernie, a pomieszczenia pracownicze wyposażone odpowiednio do współczesnych standardów jest zadaniem dużym, które musi być rozłożone na lata. Niemniej jednak musi zostać zrealizowane. Jednym z moich celów jest inwentaryzacja pomieszczeń, a następnie opracowanie zasad gospodarowania nimi. W szczególności chciałbym, żeby obecnie niewykorzystywane powierzchnie zostały przeznaczone na najem dla firm współpracujących z uczelnią oraz dla start-upów. Uzyskane w ten sposób środki za wynajem przeznaczone byłyby na podnoszenie standardu pomieszczeń pracowniczych. Najpilniejsze potrzeby muszą jednak być zaspokojone wcześniej i na ten cel zamierzam wygospodarować specjalną pulę środków.

6. 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.

Jawność zarobków sprzyja poczuciu równego traktowania i sprawia, że bezzasadne stają się spekulacje o ewentualnych dużych różnicach pomiędzy poszczególnymi

pracownikami. Oczywiście jawność nie może dotyczyć ujawniania zarobków konkretnych pracowników, lecz statystyki wynagradzania w danej grupie pracowników. Innymi słowy jawność zarobków do granic określonych prawem, co jest zgodne z jednym z moich priorytetów wyborczych - otwartością.

7. 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?

Każdy z tych sposobów ma swoje zalety i wady. Podwyżki procentowe pogłębiają różnice kwotowe, podwyżki kwotowe spłaszczają strukturę płac. Biorąc pod uwagę, że pewna kwota wynagrodzenia jest wynagrodzeniem niezbędnym dla utrzymania poziomu życia odpowiedniego dla pracownika uczelni i niezależna od zajmowanego stanowiska, ale także to, że wynagrodzenia przekraczają to wynagrodzenie niezbędne zasadnym jest wprowadzenie podwyżek mieszanych, czyli takich w których pewna pula środków dysponowana jest równo pomiędzy wszystkich pracowników, a pozostała część proporcjonalnie do zarobków. Proporcje między tymi pulami powinny być przedmiotem negocjacji między związkami zawodowymi a kierownictwem Uczelni.

8. 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?

Obecna sytuacja wymaga zbadania i określenia jakie duże nierówności płacowe występują pomiędzy pracownikami danej grupy zawodowej, pracujących na tych samych stanowiskach i w różnych jednostkach organizacyjnych. Wiem, że takie różnice występują i jestem zwolennikiem wyrównywania tych nierówności, przez dorównanie do wyższych poziomów. Musimy jednak uwzględnić inne czynniki i okoliczności, w jakich doszło do nierówności płacowych. Musimy również wziąć pod uwagę możliwości finansowe Uczelni. Powinno być to przedmiotem negocjacji między związkami zawodowymi a kierownictwem Uczelni.

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

Obecny sposób podziału subwencji jest zdecydowanie niewłaściwy i deklaruję zmianę sposobu podziału subwencji w pierwszym roku sprawowania funkcji. Obecny sposób powoduje szereg zjawisk szkodliwych, których wymienianie zajęłoby bardzo wiele czasu. Jednak chcę wskazać na kilka problemów. Algorytm, jaki stosuje Ministerstwo do rozdziału środków pomiędzy poszczególne Uczelnie nie jest oceniany jednoznacznie pozytywnie w środowisku naukowym, tym bardziej problematyczne jest przenoszenie go na grunt wewnętrznego podziału środków pomiędzy jednostki wewnętrzne Uczelni. Takie przeniesienie nie jest obligatoryjne. Sposób w jaki uczelnie dzielą środki pomiędzy swoje wydziały jest wynikiem czysto wewnętrznych rozstrzygnięć. Wiele uczelni w ramach wewnętrznego podziału środków powieliła algorytm ministerialny, pomimo tego, że ustawa wcale tak nie stanowi. Algorytm nie został opracowany w celu wykorzystania go na

potrzeby wewnętrznego podziału subwencji i wydaje się być niewłaściwym do tego narzędziem. Nie powinien być zatem przeniesiony wprost na poziom wewnętrzny uczelni, gdyż wyraźnie dyskryminuje to niektóre jej wydziały pod względem finansowym, choć często są to wydziały bez których uczelnia jako całość nie mogłaby funkcjonować na swoje obecnej pozycji. Dzielać środki pomiędzy jednostki wewnętrzne według algorytmu ministerialnego wydziały traktuje się jako jednostki konkurencyjne względem siebie.

Głównym mankamentem ministerialnego algorytmu jest fakt, że mechanizmy wbudowane w niego i powielone na poziomie wewnętrznym Uczelni powodują, że Wydziały o największej liczbie studentów odczuwają negatywne skutki finansowe. Jednym z tego typu mechanizmów jest wbudowany do algorytmu wskaźnik SSR (students-staff ratio). Przeniesienie ministerialnego algorytmu na poziom wydziałów powoduje zatem „karanie” wydziałów posiadających większą liczbę studentów, poprzez zmniejszenie przekazywanej im subwencji.

Kolejnym dyskusyjnym parametrem ujętym w algorytmie są współczynniki kosztocłonności. Odzwierciedlają one relacje pomiędzy kosztami kształcenia studenta na różnych kierunkach studiów (w zależności od dyscypliny naukowej przypisanej do kierunku). Przenosząc je na poziom wewnętrzny uczelni, współczynniki kosztocłonności są przypisane do określonego kierunku studiów, niezależnie od tego który wydział ma go w swojej ofercie. Zastosowanie współczynników kosztocłonności na poziomie wewnętrznym uczelni nie odzwierciedla realnego zróżnicowania kosztów pomiędzy poszczególnymi wydziałami. Przez to podział subwencji jest niekorzystny dla wydziałów, na których dominują zajęcia dydaktyczne z przedmiotów o niskiej kosztocłonności prowadzenia kształcenia.

Kolejny problem to rozbudowana forma algorytmu ministerialnego, w tym duża liczba wskaźników, które powielone są na poziomie wewnętrznych wydziałów uczelni. Powoduje to, że wynik końcowy (wartość dotacji) jest mało czytelny dla zainteresowanych.

Dlatego sposób rozdziału środków wewnątrz uczelni powinien być:

- przejrzysty tzn. reguły alokacji środków jasne i jawne, a dane, do których się odwołują - sprawdzalne i – gdy tylko to możliwe – publicznie dostępne. Transparentność to zaufanie do sposobu wydatkowania środków finansowych. Buduje się je dzięki świadomości zasad, wedle których te środki są dzielone;
- przewidywalny, tzn. każdy z wydziałów potrafi przewidzieć, jaki wpływ na wynik alokacji mają podejmowane na nim decyzje i zmiany okoliczności zewnętrznych;
- sprawiedliwy, tzn. różnice w poziomie finansowania poszczególnych wydziałów powinny znaleźć racjonalne uzasadnienie. W szczególności należy rozdzielać środki w taki sposób by nie deprecjonować wydziałów o dużej liczbie studentów i wydziałów prowadzących kierunki o niższym współczynniku kosztocłonności. Jest to szczególnie ważne w obliczu malejącej liczby studentów na Politechnice Śląskiej.

Za wykorzystanie subwencji dydaktycznej powinien być odpowiedzialny kierownik jednostki podstawowej (dziekan, dyrektor). Jednostki podstawowe powinny otrzymywać subwencję dydaktyczną złożoną z dwóch podstawowych części. Pierwsza powinna być wystarczająca do pokrycia uzasadnionych kosztów funkcjonowania danej jednostki obejmujących koszty plac oraz koszty eksploatacji budynków. Druga część powinna być

uzależniona od wkładu jednostek w parametry uczelni brane pod uwagę przy podziale subwencji na szczeblu ministerstwa. Ze względu na dominujący udział płac w kosztach uczelni pierwsza ze wspomnianych części będzie wyraźnie dominująca.

Drugi, równie ważny obszar działalności Wydziału to działalność badawcza. Tym obszarem powinna zarządzać Rada Dyscypliny, również w zakresie gospodarki finansowej. Obszar badawczy mógłby być, w odróżnieniu od obszaru działalności dydaktycznej finansowany w systemie opartym na wynikach. Model taki tworzy system zachęt finansowych do osiągnięcia określonych rezultatów w obszarze badawczym. W pierwszej kolejności należałoby zrewidować strategię dyscypliny, precyzując określone mierniki, które powinny być wymierne i łatwe do weryfikacji, tak aby możliwe było dokonanie obiektywnej oceny stopnia realizacji celów i zadań. Działalność badawcza jest obecnie traktowana priorytetowo w stosunku do dydaktycznej, chociażby patrząc przez pryzmat oceny uczelni. Nie przekłada się to jednak na mechanizm organizacyjny tej sfery działalności uczelni. Rady dyscyplin pozostają bez własnych budżetów oraz bez odpowiedniej struktury organizacyjnej. Przykładowo w kompetencjach Rady jest przeprowadzanie szeregu postępowań administracyjnych, które toczą się pomimo braku odpowiednich „biur obsługi” oraz pracowników administracyjnych.

10. 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).

Jestem zwolennikiem dialogu w związku z tym uważam, że kierownicy jednostek organizacyjnych powinni być włączani w procesy decyzyjne dotyczące pracowników. Im lepiej przedyskutowane decyzje tym mniej budzą poczucia niesprawiedliwości i braku zrozumienia.

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

Jestem zwolennikiem demokratyzacji Uczelni, która oznacza także zwiększenie udziału pracowników w podejmowaniu decyzji. Zamierzam konsultować najważniejsze decyzje dotyczące uczelni w możliwie szeroki sposób, a w szczególności wprowadzić nowe narzędzie informatyczne - system badania opinii środowiska, dzięki któremu w kluczowych dla Uczelni decyzjach prowadzony będzie anonimowy sondaż pozwalający na określenie nastawienia społeczności do określonego działania władz uczelni.

12. 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?

Zdecydowanie tak. Kierownik katedry powinien być wybierany przez wszystkich pracowników katedry, a rektor powinien powołać tak wybranego kierownika. Podobnie w przypadku dziekana, przy czym w jego przypadku będę proponował by wyboru dokonywała rada wydziału złożona ze wszystkich pracowników samodzielnych oraz reprezentacji pozostałych NA, NNA oraz studentów w proporcjach w jakich to miało miejsce przed wprowadzeniem reformy Min. Gowina.

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

Postulat popieram, jednak system elektorski został zapisany w ustawie, więc pole manewru rektora jest tu ograniczone. Rozpoznam prawną możliwość polegającą na tym, by skład KE określany był podobnie jak skład rady wydziału czyli wszyscy pracownicy samodzielni plus reprezentanci pozostałych grup pracowniczych oraz studentów.

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

Jako zwolennik otwartości uczelni zdecydowanie popieram tę opcję. Obrady senatu i innych ciał kolegialnych powinny być w pełni jawne dla społeczności akademickiej.

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

Współpraca władz uczelni ze związkami zawodowymi powinna być oparta na zasadach partnerskiego dialogu, wzajemnego szacunku oraz wspólnego dążenia do poprawy warunków pracy i życia pracowników akademickich. Poniżej kilka kluczowych punktów dotyczących rozwoju tej współpracy:

1. **Dialog i konsultacje:** Istotne jest, aby władze uczelni i związki zawodowe prowadziły regularny dialog oraz konsultacje na temat kluczowych kwestii dotyczących warunków pracy, wynagrodzeń, świadczeń socjalnych oraz ogólnych warunków życia pracowników akademickich. To otwarte forum powinno umożliwiać obie strony wyrażenie swoich potrzeb, obaw i propozycji, a także wspólne poszukiwanie rozwiązań.
2. **Uczestnictwo w procesach decyzyjnych:** Władze uczelni powinny zapewnić związkom zawodowym udział w procesach podejmowania decyzji dotyczących polityki personalnej, budżetowej oraz organizacyjnej uczelni. Zapewnienie zrównoważonego reprezentowania interesów pracowników akademickich w tych procesach może przyczynić się do lepszego uwzględnienia ich potrzeb.
3. **Negocjacje zbiorowe:** Współpraca związków zawodowych może być także realizowana poprzez negocjacje zbiorowe w sprawie warunków pracy, wynagrodzeń, korzyści socjalnych oraz innych istotnych kwestii dotyczących pracowników akademickich. Negocjacje te powinny prowadzić do zawierania uczciwych i sprawiedliwych porozumień, które uwzględniają potrzeby obu stron.
4. **Rozwiązywanie konfliktów:** Współpraca między władzami uczelni a związkami zawodowymi powinna obejmować również skuteczne mechanizmy rozwiązywania ewentualnych konfliktów i sporów. Ważne jest, aby obie strony angażowały się w konstruktywne rozwiązywanie problemów, aby uniknąć eskalacji napięć i zapewnić stabilność na uczelni.
5. **Wspólne inicjatywy i projekty:** Współpraca władz uczelni ze związkami zawodowymi może obejmować również wspólne inicjatywy i projekty mające na celu poprawę warunków pracy i życia pracowników akademickich. Może to obejmować np. programy szkoleniowe, inicjatywy dotyczące równowagi między życiem prywatnym a zawodowym, czy działania mające na celu poprawę infrastruktury i warunków pracy na uczelni.

Współpraca władz uczelni ze związkami zawodowymi powinna być zatem oparta na partnerstwie, wzajemnym szacunku oraz wspólnym dążeniu do zapewnienia jak najlepszych warunków pracy i życia dla pracowników akademickich. Działania podejmowane w ramach tej współpracy powinny być ukierunkowane na realizację interesów obu stron oraz dobro wspólne całej społeczności akademickiej.

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

W ramach otwartości, chcemy organizować cykliczne spotkania społeczności Politechniki Śląskiej. Mogą to być spotkania na żywo oraz spotkania on-line. Uważam również, że rektor i prorektorzy powinni mieć wyznaczone stałe dyżury dla spotkań z pracownikami i studentami. Ważne jest dla mnie, aby każdy student, pracownik naukowy, dydaktyczny, administracyjny i techniczny, czuł się ważnym członkiem wspólnoty, przyczyniając się do jej rozwoju.

17. Proszę o wyrażenie swojej opinii na temat utworzenia na politechnice seminarium dydaktycznego działającego podobnie do seminariów naukowych.

Zakładając, że chodzi tutaj o seminaria naukowe organizowane w ramach POB-ów i utworzenie analogicznych w zakresie dydaktyki. Na pewno potrzebne jest wsparcie w zakresie doskonalenia dydaktyki i dzielenie się dobrymi praktykami. Z drugiej strony duże obecne obciążenie czasowe pracowników sprawia, że należy podchodzić bardzo ostrożnie do wprowadzania nowych wydarzeń i spotkań.

Seminarium/forum dydaktyczne winno mieć charakter wzmocnienia potencjału jakościowego prowadzenia dydaktyki – np. nowe metody prowadzenia zajęć (tutoring, praca w małych grupach, grywalizacje, itp. lub merytoryczne szkolenia w zakresie komunikacji interpersonalnej – albo też propozycje wzmocnień sprzętowych typu tablice interaktywne, występujące w szkołach podstawowych, lecz nieobecne na Polsl. Popularność PBL dla szkół średnich pokazuje skalę zainteresowania dydaktyką wśród pracowników. Należy to umiejętnie wykorzystać, pamiętając, że przy malejącej liczbie studentów utrata rynku dydaktycznego będzie miała dla Uczelni katastrofalne skutki.

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

Propozycja systemu wsparcia bibliotecznego dla pracowników dydaktycznych w celu informowania ich, gdzie powinni publikować:

1. Przygotowanie zestawu wytycznych i zasobów: Biblioteka powinna przygotować zestaw wytycznych dotyczących publikowania dla pracowników dydaktycznych. Zawartość tego zestawu powinna obejmować informacje na temat różnych rodzajów publikacji (np. artykuły, książki, rozdziały książek, monografie), odpowiednie platformy i czasopisma związane z ich dziedziną, oraz najlepsze praktyki dotyczące publikowania.
2. Szkolenia i warsztaty: Organizowanie regularnego szkolenia i warsztatów dla pracowników dydaktycznych na temat procesu publikowania. Zapewnienie dostępu do ekspertów w dziedzinie publikowania, którzy mogą udzielić wskazówek i porad

dotyczących wyboru odpowiednich czasopism, strategii publikowania oraz zarządzania prawami autorskimi.

3. **Indywidualne konsultacje:** Spotkania ze specjalistami ds. publikowania, którzy mogą udzielić indywidualnych konsultacji pracownikom dydaktycznym. W ramach tych konsultacji można omówić konkretny projekt publikacji, doradzić na temat wyboru czasopisma lub wydawnictwa, oraz udzielić wsparcia w procesie składania artykułu.
4. **Baza danych zasobów:** Stworzyć bazę danych zasobów, która zawiera informacje na temat różnych czasopism, wydawnictw, konferencji oraz innych platform publikacyjnych związanych z dziedzinami (dyscyplinami), w których pracują pracownicy dydaktyczni. Ta baza danych może zawierać również oceny jakościowe i wskaźniki wpływu dla różnych czasopism, co pomoże pracownikom w dokonywaniu świadomych wyborów.

Wdrożenie takiego systemu wsparcia bibliotecznego może znacząco zwiększyć świadomość pracowników dydaktycznych na temat procesu publikowania oraz pomóc im w skutecznym promowaniu i dzieleniu się ich badaniami z szerokim audytorium.

19. 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. Jakiego Kandydat widzi możliwości wsparcia finansowego udziału w takich konferencjach zwłaszcza dla NA, którzy nie mają możliwości pokrycia kosztów z prac badawczych?

Udział w konferencjach jest cennym elementem rozwoju pracowników NA, bo umożliwia nawiązywanie nowych kontaktów, które mogą skutkować w przyszłości wspólnymi badaniami, projektami. Ponadto część konferencji oferuje publikacje części referatów w wydaniach specjalnych czasopism. Biorąc jednak pod uwagę bardzo dużą rozpiętość specyfiki poszczególnych dyscyplin uważam, że finansowanie konferencji powinno odbywać się w ramach środków, którymi dysponować będą szefowe dyscyplin według zasad określonych przez rady dyscyplin.

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

Polityka kadrowa jest kluczowym elementem rozwoju naszej Uczelni w dłuższej perspektywie czasu. Pierwszą kwestią jest określenie kryteriów przyjęć nowych pracowników, którzy powinni być starannie dobrani, tak by dawali perspektywę wzrostu dorobku naukowe dyscypliny oraz wysokiego poziomu dydaktyki. Biorąc pod uwagę różnorodność dyscyplin i wydziałów uważam, że szczegółowe kryteria przyjęć powinny zostać opracowane we współpracy dziekanów i szefów rad dyscyplin i powinny zapewniać wzrost potencjału naukowego i dydaktycznego uczelni. Osobnym zagadnieniem jest kwestia awansów i zmian stanowisk pracowników już zatrudnionych na czas nieokreślony. W tym przypadku jestem przeciwnikiem definiowania warunków statutowych, które ograniczałyby prawa pracowników względem tego, co gwarantuje ustawa.

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 ust.1, §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 pkt 1 i 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.