

NASZ UNIWERSYTET

samoograniczenie władzy
i sprawne zarządzanie
jako podstawa wspólnego,
inkluzywnego Uniwersytetu Śląskiego

Program wyborczy
prof. dr hab. JACKA BARCIKA

Kandydata na Rektora
Uniwersytetu Śląskiego
w Katowicach
w kadencji 2024-2028 r.

Katowice, styczeń 2024 r.



Spis treści

Słowo do członków Wspólnoty Uniwersytetu Śląskiego.....	2
1. Zmiana modelu zarządzania Uniwersytetem – demokratyzacja, decentralizacja, uruchomienie kanałów komunikacji.....	4
1.1. Diagnoza.....	4
1.2. Cele programowe.....	15
2. Przejrzysta gospodarka finansowa.....	19
2.1. Diagnoza.....	19
2.2. Cele programowe.....	20
3. Poprawa sytuacji materialnej pracowników.....	22
3.1. Diagnoza.....	22
3.2. Cele programowe.....	22
4. Nauka uwalniana od biurokracji.....	24
4.1. Diagnoza.....	24
4.2. Cele programowe.....	25
5. Lepsza dydaktyka i organizacja.....	27
5.1. Diagnoza.....	27
5.2. Cele programowe.....	29
6. Studia i studenci.....	31
6.1. Diagnoza.....	31
6.2. Cele programowe.....	31
7. Troska o zasoby biblioteczne, Wydawnictwo UŚ, promowanie czasopism uniwersyteckich.....	33
7.1. Diagnoza.....	33
7.2. Cele programowe.....	33
Zbiorczy wykaz celów programowych.....	35

tegoroczne wybory rektorskie będą przełomowe dla Wspólnoty Uniwersytetu Śląskiego. W znacznej mierze będą one miały charakter referendum: możemy bowiem zdecydować albo o utrwaleniu i pogłębieniu zmian zainicjowanych wejściem w życie nowego Statutu UŚ w 2019 r. i nierozłącznie wiążących się z nazwiskiem obecnego JM Rektora Uniwersytetu Śląskiego, albo też możemy wziąć sprawy rzeczywistości

uniwersyteckiej we własne ręce, uznając, że na naszej uczelni to społeczność uniwersytecka jest piastunem władzy. Mamy wybór. Z jednej strony między dalszą korporacjonizacją Uniwersytetu, w ramach której wydziały są tylko oddziałami korporacji, które można swobodnie likwidować, pracownik jest tylko pozbawionym wpływu instrumentem zapewniającym produktywność mierzoną liczbą punktów uzyskanych za publikacje, a centralistyczna, rozbudowywana biurokracja zapewnia realizację woli wyłącznego suwerena – rektora. Z drugiej strony mamy sprawdzony model tradycji akademickiej, w której etos nauki i towarzyszący mu etos naukowca są wartościami autotelicznymi. W ich ramach mieści się samorządność uniwersytecka, decentralizacja stosunków na uczelni i istnienie wpływowych organów kolegialnych.

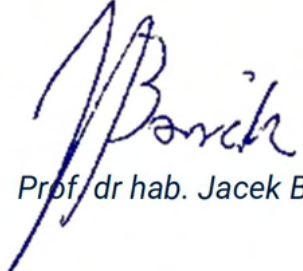
To nie są zwykłe wybory. Z licznych rozmów z Państwem wiem, że poziom rozczarowania, frustracji aktualną rzeczywistością uniwersytecką jest wszechobecny. Pozbawienie pracowników wpływu na jej kształtowanie rodzi niechęć do szerszego angażowania się, a często postępującą erozję więzi z Uniwersytetem, skutkującą zjawiskiem alienacji uniwersyteckiej, a w skrajnych wypadkach rezygnacją z pracy na UŚ. Struktura organizacyjna, w której kompetencje decyzyjne są nieprzejrzyste, a ostatecznym arbitrem autorytarny prezes korporacji – każdorazowy rektor, sprzyja



tworzeniu się nieformalnych układów wpływu. Wyścig do ucha rektora bywa kluczem do osobistego sukcesu na Uniwersytecie. To patologia, której należy położyć kres.

Zdecydowałem się na udział w tych wyborach po długich rozmowach i z poparciem części środowiska niezadowolonego z praktyki wykonywania władzy na UŚ. Bez niego nie podjąłbym tej decyzji – zmiany na Uniwersytecie możemy bowiem przeprowadzić tylko wspólnie. Nie tyle chodzi tu o jednostkowy sukces wyborczy, ale o to co będzie wiązać się z takim sukcesem. Gwarantuję bowiem Państwu przywrócenie Uniwersytetu, w którym będziecie czuć się ponownie ważni i potrzebni, który będziecie współkształtować. Radykalny neoliberalizm gowinowski symbolizowany także nazwiskami części obecnego kolegium rektorskiego zostanie wyeliminowany z praktyki funkcjonowania naszego – NASZEGO – Uniwersytetu. Jednocześnie mam świadomość, która powinna towarzyszyć również każdemu z nas, że Uczelnia stoi przed wielkimi wyzwaniami związanymi z dynamicznie zmieniającą się rzeczywistością społeczno-gospodarczą, w tym rozwojem nowych technologii. Uniwersytet, chcąc nie chcąc musi liczyć się z tą rzeczywistością. Nie ma możliwości pełnego powrotu do tradycyjnego modelu akademickiego, w którym uczelnia pozostawała ekskluzywnie odseparowana od świata zewnętrznego. Dlatego też potrzebna jest mądra, ewolucyjna i stopniowa adaptacja do zmian, tak by zachowywać i chronić tradycyjne wartości akademickie i ideę Uniwersytetu, a jednocześnie nie pozostać w tyle za rzeczywistością. Stabilne prowadzenie badań naukowych i działalności dydaktycznej, a nie wyścig za wszelką cenę. Tak by określenie „wspólnota Uniwersytetu Śląskiego” miało nadal znaczenie realne, a nie pozostawało nadużywany, coraz bardziej pustym retorycznie sloganem.

Prezentuję Państwu, przygotowany po licznych konsultacjach, program wyborczy odzwierciedlający moje zamierzenia, ale i zobowiązania jako rektora Uniwersytetu Śląskiego. Składa się on z siedmiu generalnych punktów, w każdym zawarta jest diagnoza aktualnego stanu rzeczy i przedstawione cele programowe do osiągnięcia. Zachęcam do jego lektury i poparcia w wyborach.



Prof. dr hab. Jacek Barcik

1. Zmiana modelu zarządzania Uniwersytetem – demokratyzacja, decentralizacja, uruchomienie kanałów komunikacji

1.1. Diagnoza

Od ponad pięciu lat polski system szkolnictwa wyższego, a wraz z nim Uniwersytet Śląski został zmuszony do adaptacji rozwiązań przyjętych w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 742, 1088, 1234, 1672, 1872, 2005 – dalej: ustawa). Ich tworzeniu towarzyszyła krytyczna refleksja nad kondycją uczelni wyższych w Polsce. Odrzucono średniowieczny model uniwersytetu jako korporacji wykładowców i studentów - *universitas magistrorum et scholarium*, zakwestionowano założenia humboldtowskiego neohumanizmu, determinujące dotąd teoretyczne podstawy funkcjonowania instytucji uniwersytetu w Polsce. Obserwacja zmian w otoczeniu społeczno-gospodarczym systemu szkolnictwa wyższego skłoniła twórców ustawy do wyboru modelu tzw. uniwersytetu przedsiębiorczego (szerzej: B. Clark, *Creating Entrepreneurial Universities. Organizational Pathways of Transformation*, Pergamon Press, Nowy Jork 1998). Jest to uczelnia, która „dąży do uzyskania silnej międzynarodowej pozycji konkurencyjnej na rynku dydaktycznym i badawczym, uzyskuje korzyści z komercjalizacji swojej działalności badawczej, kontrybuuje na rzecz otoczenia, uzyskując w zamian wymierne korzyści” (G. Gorzelak, *Uniwersytet przedsiębiorczy*, „Forum Akademickie”, nr 1/2009). Kilka podstawowych kryteriów ma różnić tak rozumiany uniwersytet od „tradycyjnego” modelu. Są to m.in. (wg Ł. Sułkowski, *Kultura akademicka. Koniec utopii?*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2016, s. 23):

1) misja i strategia uczelni – strategia uczelni przedsiębiorczej ma być sformalizowana i odmienna dla każdej uczelni. Ustawa wprowadza obowiązek uchwalania strategii dla każdej uczelni (zob. Strategia Rozwoju Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach na lata 2020-2025 r. - załącznik do obwieszczenia Rektora Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach z dnia 16 lipca 2021 r. – dalej: strategia). Celem strategicznym Uniwersytetu Śląskiego „jest jego przekształcenie w uczelnię badawczą o międzynarodowym znaczeniu i prestiżu” (strategia, s. 11). Strategia Rozwoju UŚ ma jednak charakter „fasadowy”, co wynika z dwóch podstawowych okoliczności –

po pierwsze, większość pracowników UŚ nie zna tego dokumentu lub nawet nie wie o jego istnieniu. Powoduje to, że realizowanie strategii Uczelni przy braku zaangażowania pracowników jest niemożliwe. Władze rektorskie całkowicie zaniedbały akcji promocyjnej i edukacyjnej strategii wśród pracowników. Aby zrealizować strategię trzeba do niej przekonać tych, którzy mają ją realizować. Przekonać i uzyskać ich zrozumienie oraz poparcie. W przeciwnym razie strategia pozostanie jedynie biurokratycznym dokumentem tworzonym na potrzeby wąskiej grupy rządzących uczelnią menadżerów nauki. Po drugie, strategia nie łączy budżetowania z planowaniem strategicznym. Nie jest możliwe realizowanie ambitnych celów np. w sferze badawczej bez zapewnienia adekwatnych, stabilnych źródeł finansowania.

2) Rola centrum sterującego – w uniwersytecie przedsiębiorczym ma istnieć silne centrum sterujące rozumiane jako władza administracyjna współpracująca z interesariuszami; organy kolegialne mają pełnić funkcje jedynie doradcze. Założenie takie przyświecało twórcom ustawy, którzy w art. 23 wprowadzając domniemanie kompetencji rektora założyli jego dominującą rolę na uczelni („Do zadań rektora należą sprawy dotyczące uczelni, z wyjątkiem spraw zastrzeżonych przez ustawę lub statut do kompetencji innych organów uczelni). Art. 17 ustawy przewiduje jedynie trzy obligatoryjne organy uczelni - radę uczelni, rektora i senat. W ust. 2 art. 17 stanowi jednak, że statut uczelni może przewidywać również inne organy uczelni (por. § 13 Statutu Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach - załącznik do obwieszczenia Rektora Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach z dnia 28 czerwca 2023 r.). Oznacza to, że nieprawdziwe i sprzeczne ze stanem prawnym były głoszone w trakcie przygotowywania Statutu UŚ w 2019 r. poglądy, jakoby ustawa nie pozwalała na istnienie innych organów uniwersytetu. To nieprawda. Dopuszczalne jest uwzględnienie w Statucie UŚ zarówno organów kolegialnych w postaci rad wydziałów, jak i organów jednoosobowych w postaci dziekanów. Dlaczego zatem takie rozwiązanie nie było w ogóle nawet rozpatrywane na Uniwersytecie Śląskim w trakcie prac nad nowym statutom? Należy zauważyć, że centralistyczne i dodatkowo wzmacniające władzę rektora rozwiązania przyjęte na Uniwersytecie Śląskim zostały w znacznej mierze oparte na tzw. postulowanym statucie uczelni – Statut 2.0 (*Statut 2.0 Koncepcja porządku ustrojowego akademickiej uczelni publicznej* -

<http://statut20.umk.pl/wp-content/uploads/2019/01/Statut.pdf>; dostęp: 1.01.2024 r.). Z inicjatywy władz UŚ (co przyznał ówczesny rektor UŚ prof. dr hab. Andrzej Kowalczyk) rozpoczęły się prace nad „wzorcowym” (choć jedynie w deklaracji autorskim) statutem uczelni (statut 2.0) odpowiadającym założeniom ustawy 2.0. W składzie zespołu opracowującego ów „optymalny” statut było dwóch przedstawicieli obecnych władz rektorskich UŚ (obecny rektor – prof. dr hab. Ryszard Koziołek i prorektor – prof. dr hab. Tomasz Pietrzykowski – skład zespołu „wzorcowego” statutu zob.: <http://statut20.umk.pl/zespol/>; dostęp: 1.01.2024 r.). Trudno zatem się dziwić, że przyjęli na Uniwersytecie Śląskim stworzone przez siebie „autorskie” rozwiązanie i że będą chcieli go bronić jako swojego dziedzictwa. Stanowi on bowiem Ich scentralizowaną wizję uniwersytetu, bez której zdani są jedynie na doraźne wykonywanie władzy.

Jak we „wzorcowym” statucie (s. 8) zauważyli m.in. pp. Prof. R. Koziołek i T. Pietrzykowski: „Zwartość organizacji – w przypadku uczelni mająca zapewnić realną zdolność definiowania i prowadzenia swojej polityki rozwoju – oznacza przede wszystkim przesunięcie efektywnego ośrodka wykonawczego na poziom centralny organizacji (rektor, rada, senat), a także wzrost znaczenia kluczowych procedur zarządczych, prowadzonych z udziałem zdecydowanie mniejszej liczby podmiotów niż dotychczas. Odbywa się to poprzez zawężenie znaczenia silnie wcześniej rozproszonych ośrodków władzy, osadzonych w różnych częściach uczelni, i dotyczy nie tylko organów reprezentujących nauczycieli akademickich, lecz także administracji. Odejście od kształtującego się przez dekady modelu uczelni jako ‘organizacji rozproszonej’ pozwala na przezwycięzenie charakterystycznej dla takiego typu instytucji słabej zdolności do reagowania na zmiany, a także zjawiska ukierunkowania uczelni przede wszystkim ‘do wewnątrz’ – to jest na realizację wypadkowej interesów i preferencji partykularnych grup i mikrośrodków, nierzadko kosztem pozostałej części wspólnoty danej uczelni (...)”. Obecny Rektor UŚ oraz prorektor prof. Pietrzykowski jednoznacznie opowiadają się zatem za centralistycznym modelem funkcjonowania uczelni motywując konieczność jego przyjęcia względami efektywności. Jakakolwiek koncesja od tego modelu poczyniona w stosunku do rozwiązań Statutu UŚ z 2019 r. prowokować musi pytanie

o wiarygodność władz rektorskich oraz o to, czy posiadają one spójną wizję funkcjonowania uczelni w zmienionych aktualnie realiach?

3) Rola przywództwa - w uczelni przedsiębiorczej przywództwo ma zapewniać niekadencyjna władza menedżerska i administracyjna, nominowana w wariacie optymalnym przez np. rady uczelni. Diagnozując stan w tym zakresie na Uniwersytecie Śląskim, należy wstępnie zauważyć, że uczelni niezbędna jest wykwalifikowana kadra administracyjna. Zapewnia ona profesjonalizację działalności badawczo-dydaktyczno-organizacyjnej, bez której uczelnia nie mogłaby należycie funkcjonować. Praca osób zaliczanych do tej grupy pracowniczej jest nie do przecenienia. Niemniej, problemem pozostaje rozrost kadry administracyjnej (zawsze powinien on być dostosowany do potrzeb), oraz alokacja cennych zasobów ludzkich. Z kolei menadżerowie uczelni rekrutują się często z grona pracowników naukowych. Rozrost stanowisk funkcyjnych na UŚ, wynikający m.in. z rozdziału nauki i dydaktyki, wbrew twórcom Statutu UŚ sprzyja rozproszeniu „przywództwa”. Niejasne i zachodzące na siebie zależności (np. dyrektor Instytutu bywa na niektórych Wydziałach UŚ jednocześnie prodziekanem) dodatkowo komplikują kwestię efektywności działania uczelni. „Przywództwo” w rozumieniu wzorca osobowościowego, który mógłby inspirować pracowników, ma niewielkie szanse zaistnienia w obecnym modelu organizacyjnym UŚ. Wymaga ono bowiem jako warunku wstępnego oddania części władzy rektorskiej liderom na poszczególnych wydziałach. Odpowiedzialności musi towarzyszyć przeniesienie części kompetencji decyzyjnych na ich poziom. Inaczej będąc zależnymi od rektora, który może pozbawić ich funkcji, nie będą posiadać motywacji do podejmowania decyzji mogących wzbudzić kontrowersje u rektora. Raczej, w trosce o spokój, część może unikać podejmowania potrzebnych decyzji. System, który stworzono na UŚ nie jest system przywództwa, a stagnacji. Premiuje podporządkowanie (działanie *top-down* – wówczas, gdy wytyczne do działania popłyną z góry, z rektoratu), nie sprzyja aktywności i podejmowaniu wyzwań. Centralistyczna szampa wynikająca z założeń Statutu UŚ i praktyki jego wykonywania wypala ewentualnych „przywódców”. Niektórzy mimo to, i wbrew systemowi zdobywają się na aktywność. Takie osoby cieszą się autorytetem pracowników i na nich utrzymuje się dobra jakość w funkcjonowaniu UŚ.

4) Inny model zarządzania - model quasi-korporacyjny, z wiodącą rolą kadry menedżersko-administracyjnej. Przyjęcie na UŚ modelu uniwersytetu przedsiębiorczego, niesie za sobą określone konsekwencje w praktyce funkcjonowania uczelni. W warstwie językowej pojawiły się sformułowania, przeniesione ze sfery biznesu (np. „produkcja wiedzy”, „podaż usług edukacyjnych”, „rynek usług edukacyjnych”, „efektywność funkcjonowania uniwersytetu”). Czasami bezmyślnie i z pełną ignorancją dla rodzimego języka kopiuje się anglicyzmy, tworząc charakterystyczne dla nowomowy korporacyjnej neologizmy – np. „widzialność uczelni”. Na Uniwersytecie Śląskim przyjęto atrybuty uniwersytetu przedsiębiorczego, do których zalicza się (za J. Olearnik, M. Pluta-Olearnik, Uniwersytet przedsiębiorczy – herezja czy nowa orientacja uczelni?, „Horyzonty Wychowania”, nr 15 (35), 2016, s. 63): orientację ekonomiczną, orientację innowacyjną oraz orientację menedżerską. Orientacja ekonomiczna oznacza uznanie efektywności ekonomicznej za jeden z podstawowych celów funkcjonowania uczelni. Wiąże się to z koniecznością pomiaru efektywności, czyli stosunku uzyskiwanych efektów w sferze badawczej, dydaktycznej i organizacyjnej do ponoszonych nakładów. Znajduje także wyraz m.in. w przyjętym na UŚ regulaminie oceny okresowej pracowników. Lekceważy on tak niewymierne pieniądze wartości jak korzyści społeczne, jakie nauka i szkolnictwo wyższe przynoszą społeczeństwu (zob. W.W. McMahon, Higher Learning, Greater Good: The Private and Social Benefits of Higher Education, Johns Hopkins University Press, Baltimore, 2009). Imponderabilia te pozostają poza ramami zrozumienia neoliberalnych menadżerów nauki, którzy naturalnie nastawieni są na równoważenie budżetowych przychodów i wydatków; wymagają one jednak uwzględnienia, jeśli Uniwersytet Śląski chce nadal odgrywać ważną społecznie rolę. Dotyczy to takich kwestii, jak: a) wpływ Uniwersytetu Śląskiego na tworzenie nowoczesnych miejsc pracy w nowych zawodach w regionie śląsko-zagłębiowskim, b) tworzenie tożsamości w wymiarze regionalnym, czemu jednocześnie towarzyszy otwarcie na umiędzynarodowienie i promocję regionu; c) promowanie takich kwestii, jak prawa człowieka, równość, ochrona klimatu, inkluzja kulturowa, a zatem przyczynianie się do zmian społecznych; d) przyczynianie się do reorganizacji gospodarki i tworzenia nowych rodzajów działalności, co ma ogromne znaczenie w naszym regionie w związku ze sprawiedliwą transformacją (*just transition*) i przejściem od ciężkiego

przemysłu do społeczeństwa opartego na wiedzy (zob. także: *E. Schofer, F.O. Ramirez, J.W. Meyer, The Societal Consequences of Higher Education, „Sociology of Education”* vol. 94, nr 1, 2021, s. 1-19).

Wraz z ideą uniwersytetu przedsiębiorczego, na Uniwersytecie Śląskim wprowadzono także, nierozdzielnie z nią związaną koncepcję „nowego zarządzania publicznego” (*new public management*). Zakłada ona, że uniwersytet powinien dążyć do zwiększania swojej efektywności poprzez przyjęcie sposobów zarządzania właściwych dla, nastawionych na osiąganie zysku, korporacji biznesowych. Dotyczy to m.in. implementacji mechanizmów konkurencji, orientacji na klienta usług edukacyjnych, pomiaru osiągnięć (*J. Baran, M. Pietrzak, P. Pietrzak, Efektywność funkcjonowania publicznych szkół wyższych, „Optimum. Studia Ekonomiczne”,* nr 4 (76), 2015, s. 170). Przejawem aplikacji tej koncepcji na Uniwersytecie Śląskim stało się wydane przez JM Rektora prof. R. Koziołka zarządzenie nr 1/2021 Rektora Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach z dnia 7 stycznia 2021 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu ustalania indywidualnego przydziału obowiązków nauczycieli akademickich – IPO. Wprawdzie art. 116 ust. 5 ustawy oddaje w gestię rektora, ustalanie szczegółowego zakresu obowiązków nauczycieli akademickich, ale jest to norma sformułowana ogólnie i nie odnosząca się do obowiązków w sferze badawczej. Tymczasem, przyjęte na Uniwersytecie Śląskim IPO, obejmuje także przydzielanie przez bezpośredniego przełożonego obowiązków badawczych dla nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych. Jest to rażąco sprzeczne z tradycyjną wartością akademicką, jaką pozostaje wolność badań naukowych i w rękach rektora nastawionego na efektywność ekonomiczną mierzoną wyłącznie liczbą uzyskanych punktów może prowadzić do jej zagrożenia. Rozwiązanie to zostało jednak wprowadzone przez obecnego rektora.

Wprowadzony quasi-korporacyjny model zarządzania ma zapoczątkować uzyskaniem w 2027 r. (II edycja konkursu Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza) statusu uczelni badawczej (w pierwszej edycji UŚ znalazł się poza dziesiątką uczelni – laureatów konkursu). Władze UŚ nie przewidziały jednak licznych zmian wykazu czasopism i wydawnictw naukowych i związanych z nimi zmian punktacji. Ich efektem było całkowite zaburzenie reguł konkurencji pomiędzy

podmiotami naukowymi, ukazujące przy okazji wadliwość modelu zarządzania przyjętego na UŚ. Potwierdziły to wyniki ewaluacji jakości działalności naukowej za lata 2017-2021 r., które zostały dodatkowo wypaczone uwzględnieniem większości odwołań od propozycji przyznania określonej kategorii naukowej. W jej wyniku trzy dyscypliny na UŚ otrzymały kategorię A+, dziewięć dyscyplin kategorię A, natomiast trzynaście dyscyplin kategorię B+. Jasno pokazuje to m.in., że model zarządzania polegający na odgórnym wyznaczaniu celów przez władze uniwersytetu, bez próby partycypacyjnego włączania pracowników w ich realizację okazał się porażką.

Warto przy tym zauważyć, że w rankingu Uczelni Akademickich, sporządzanym przez Perspektywy (zob. <https://2023.ranking.perspektywy.pl/ranking/ranking-uczelni-akademickich>; dostęp: 1.01.2024 r.), Uniwersytet Śląski zajął w 2023 r. – 30 miejsce. W 2022 r. było to 27 miejsce; w 2021 r. – 29; w 2020 r. – 31; w 2019 r. – 25; w 2018 – 21; w 2017 r. – 18; w 2016 r. – 13 miejsce. Jednym z kryteriów metodologicznych sporządzania tego rankingu była tzw. efektywność naukowa – w ramach tylko tego kryterium Uniwersytet Śląski w 2023 r. uplasował się na 50 miejscu; w 2022 r. na 33; w 2021 r. na 38; w 2020 r. na 36; w 2019 r. na 14; w 2018 r. na 11; w 2017 r. na 11; w 2016 r. na 2 miejscu. Oznacza to, że wbrew intencjom obecnych władz Uniwersytetu Śląskiego od kilku lat widoczna jest stała tendencja spadkowa UŚ. Dobre rezultaty właściwe dla okresu sprzed 2019 r. wypracowane zostały jeszcze przed rewolucyjnymi zmianami organizacyjnymi na UŚ i przyjęciem nowego statutu. Zmiany okazały się kompletnie nieskuteczne – nie tylko nie poprawiły jakości, ale przyczyniły się do jej pogorszenia. Odpowiedzialność za ten fakt obciąża obecne oraz poprzednie władze rektorskie.

5) Zmieniona struktura organizacyjna uczelni – w uniwersytecie przedsiębiorczym ma istnieć struktura elastyczna, tworzona ad hoc. Jednostki organizacyjne zmieniają się w zależności od potrzeb. Jest to przeciwieństwo tradycyjnej formuły organizacyjnej, zakładającej istnienie stałych, ujednoliconych form organizacyjnych. Jak zauważono w uzasadnieniu ustawy, jednym z powodów jej uchwalenia były „wadliwe zasady dotyczące organizacji i ustroju uczelni ograniczające możliwość sprawnego zarządzania”, ponieważ „upodmiotowienie podstawowych jednostek organizacyjnych w zakresie kluczowych uprawnień (prowadzenie studiów wyższych, studiów doktoranckich oraz nadawanie stopni) oraz ewaluacji działalności

naukowej, skutecznie ogranicza możliwości efektywnego zarządzania uczelnią”. Założenia powyższe rozwinęto w Statucie UŚ, wzorując się na „wzorcowym” statucie 2.0 opracowanym m.in. przez prof. R. Koziołka i prof. T. Pietrzykowskiego (*Statut 2.0 Koncepcja porządku ustrojowego akademickiej uczelni publicznej*). We wprowadzeniu do tego dokumentu (s. 5). m.in. ww. Profesorowie stwierdzili „(...) wiele z proponowanych rozwiązań może być uznanych za radykalne, idące wbrew utartym schematom, zakorzenionym w konserwatywnej kulturze akademickiej, gdyż oferują niekiedy zupełnie nowe spojrzenie na strukturę oraz logikę funkcjonowania instytucji szkolnictwa wyższego w Polsce. Zakładamy, że część z prezentowanych rozwiązań może być początkowo trudna do przyjęcia, ale ich lektura ma skłonić do pogłębionej refleksji na temat możliwości innej niż dotychczasowa organizacji i funkcjonowania instytucji szkolnictwa wyższego”. Następnie, jak przyznali sami Autorzy, te „radykalne rozwiązania” będące owocem teoretycznych rozważań twórców wzoru statutu 2.0 zostały przetestowane na „żywym organizmie” Uniwersytetu Śląskiego i przyjęte w nowym Statucie UŚ. Wśród wiążących się z tym skutków negatywnych można wymienić:

- likwidację wydziałów jako podstawowych jednostek organizacyjnych UŚ. Aktualnie, wydział w świetle § 47 statutu UŚ stanowi jedynie „jednostkę tworzoną w celu prowadzenia działalności naukowo-badawczej w dziedzinie, grupie dyscyplin lub dyscyplinie naukowej bądź artystycznej oraz w celu prowadzenia działalności dydaktycznej”. Wydziały przestały być podmiotami, stały się oddziałami korporacji, które może likwidować rektor poprzez zmianę regulaminu organizacyjnego;

- utworzenie wielodyscyplinowych wydziałów – molochów trudnych w zarządzaniu (tytułem przykładu jedynie można wymienić Wydział Humanistyczny, skupiający siedem instytutów dyscyplinowych i liczący ponad 600 pracowników). Wiele z poprzednio istniejących wydziałów miało rozpoznawalną renomę i dorobek w skali międzynarodowej (tytułem przykładu jedynie można wymienić Wydział Nauk o Ziemi). Dorobek ten został bezmyślnie utracony przez nieodpowiedzialną inżynierię organizacyjną. Argumentem wysuwany przez władze rektorskie, który miał przemawiać za takim połączeniem było uwspółnotowanie infrastruktury badawczej, a zatem promocja interdyscyplinarności. Argument ten nie wytrzymuje jednak konfrontacji z rzeczywistością – utworzone w ten sposób wielkie wydziały mają

instytuty położone w różnych kampusach, co naturalnie powoduje, że w praktyce nie ma pomiędzy nimi żadnej więzi, a połączenie jest sztuczne (np. przypadek m.in. Wydziału Nauk Ścisłych i Technicznych zlokalizowanego w trzech kampusach – chorzowskim, katowickim i sosnowieckim; podobnie Wydział Nauk Przyrodniczych funkcjonujący w Katowicach i Sosnowcu, czy Wydział Nauk Społecznych działający w Katowicach i Cieszynie);

- likwidację jednoosobowych organów Uniwersytetu w postaci dziekanów wydziałów. Dziekan przestał być przedstawicielem pracowników wydziału wobec rektora, mocnym demokratyczną legitymacją wyborczą i nieodwoływalnością wynikającą z zasady kadencyjności. Całkowicie odwrócono model organizacyjny, czyniąc z dziekana urzędnika rektora. W pełni zależnego od tego rektora, który może go w każdej chwili odwołać. Pracownicy wydziału stracili jakkolwiek wpływ na wybór dziekana, nie ma także przeszkód, by rektor powołał dziekana spoza grona pracowników wydziału. W dodatku przyjęty w Statucie UŚ sposób powoływania dziekana jest całkowicie niespójny – do jego powołania w świetle § 53 Statutu UŚ nie jest potrzebna jakakolwiek konsultacja z pracownikami wydziału, podczas gdy do powołania podlegającego mu dyrektora Instytutu (dziekan jest przełożonym pracowników wydziału, a zatem i dyrektora Instytutu) wymagane jest, zgodnie z § 54 Statutu UŚ głosowanie indykacyjne pracowników instytutu. W ostatnim czasie Rektor UŚ zapowiedział zmianę § 53 Statutu UŚ i zwiększenie udziału pracowników wydziału w wyborach dziekana. Pierwsze propozycje w tym zakresie były jednak mało demokratyczne, dalej pozostawiając decyzyjność w tym zakresie w gestii rektora. Poza tym ich realizacja, czyli zmiana § 53 Statutu UŚ bez zmiany pozostałych postanowień Statutu UŚ nie rozwiąże problemu, a jedynie zwiększy chaos organizacyjny na uniwersytecie. Konieczne jest bowiem równoczesne doprecyzowanie niejasnych przepisów statutu dotyczących kompetencji dziekana i rzeczywista decentralizacja władzy polegająca na przekazaniu dziekanom części władzy, jaką Statut UŚ przyznał rektorowi. Nade wszystko pojawia się także pytanie, dlaczego rektor, który wprowadzając kilka lat temu określone rozwiązania instytucjonalne, ubezwłasnowolniające dziekanów, zmienia zdanie i teraz, pod koniec kadencji a przed wyborami rektorskimi, popiera rozwiązania przeciwstawne do wizji

uczelni, którą głosił i wprowadzał w praktyce? Czy stoi za tym przemyślana koncepcja funkcjonowania uczelni, czy jedynie doraźność motywowana różnymi czynnikami?

- zniesienie organów kolegialnych na wydziałach w postaci rad wydziału. Likwidacja rad wydziałów, wraz ze zniesieniem jednostek wewnętrznych wydziałów (instytuty, katedry, zakłady) pozbawiła pracowników podstawowych elementów tożsamości akademickiej (nie stał się takim Uniwersytet, choćby z tego powodu, że jego struktura terytorialna pozostaje rozproszona) i zmieniła część z nich w „wolne elektrony”, dla których poczucie więzi z Uniwersytetem Śląskim, przynależności do uczelni staje się coraz słabsze. Tego rodzaju tradycyjne sentymenty akademickie obce były obecnym władzom rektorskim wprowadzającym reformy na UŚ i w duchu neoliberalnym nastawionym na efektywność naukową, w istocie utożsamianą z monetaryzacją działalności naukowej. Całkowicie poza skalą ich empatii pozostaje fakt, że pozbawienie pracowników poczucia wpływu na rzeczywistość uczelnianą przekłada się na niższą efektywność ich pracy. I na odwrót – pozostawienie pracownikom części kompetencji decyzyjnych sprawia, że chcą się bardziej angażować w uniwersytet. Bo jest ich, a nie menadżerów rektora. Bo mają na niego wpływ. Poczucie braku wpływu na rzeczywistość uczelnianą jest obecnie powszechnie odczuwalne na UŚ. Rodzi rozczarowanie, frustrację, wyalienowanie, a czasami nawet rezygnację z pracy na Uniwersytecie Śląskim. Pojawia się poczucie anomii, zaobserwowane już wcześniej na „uniwersytetach przedsiębiorczych” i całkowicie zlekceważone w toku przygotowywania reformy modelu organizacyjnego na UŚ („Kiedy jednak rynek lub polityka dominuje nad nauką lub istnieje inny, niekompatybilny etos w systemie nauki (...), tradycyjny etos naukowy traci na znaczeniu. Można też przypuszczać, że tak właśnie wyłania się anomia” – zob. *J. Bieliński, A. Tomczyńska, Etos nauki we współczesnej Polsce, „Nauka i Szkolnictwo Wyższe” 1-2(53-54), 2019, s. 240*). Zniesienie rad wydziału wraz z utworzeniem wielkich wydziałów spowodowało też często zerwanie więzów towarzyskich pomiędzy pracownikami. Część pracowników tego samego wydziału nie zna się nawzajem. Brakuje przepływu informacji, forum spotkania i kanałów komunikacji. Nie zastąpią ich biuletyny uniwersyteckie w formie elektronicznej czy zwoływane z woli rektora doraźne spotkania z pracownikami. Te ostatnie, nie mając jakichkolwiek kompetencji

decyzyjnych, mogą uchodzić jedynie za placebo, w żadnym razie za realne rozwiązanie problemu uniwersyteckiej alienacji.

- rozdzielenie pionu naukowego i dydaktycznego i powołanie instytutów dyscyplinowych. Zagadnienie to zostanie omówione w dalszej części programu

6) wartości akademickie - w uniwersytecie przedsiębiorczym, jakim miał stać się Uniwersytet Śląski, ma panować kultura przedsiębiorczości skoncentrowana na: innowacyjności, elastyczności i skuteczności. Jest to przeciwieństwo dotąd dominujących wartości składających się na etos nauki i wyrażonych przez Roberta Mertona (*R. K. Merton, Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, przeł. E. Morawska i J. Wertenstein-Żuławski, Wydawnictwa Naukowe PWN, Warszawa 1982). Do unitarnego etosu nauki zaliczał on: uniwersalizm, wspólnotowość, bezinteresowność, zorganizowany sceptycyzm, którym towarzyszy wolność i otwartość wymiany wiedzy, nieskrępowane, bezinteresowne poszukiwanie prawdy. W wyniku zmian organizacyjnych na UŚ doszło do przyspieszenia i ostatecznego załamania unitarnego pojmowania etosu nauki. Pojawiły się wartości typowe dla tzw. nauki przemysłowej, która ma charakter własnościowy, lokalny, autorytarny, komercyjny, ekspercki (zob. *J. Ziman, Real science: what it is, and what it means*, Cambridge University Press, New York 2000). W efekcie ścierania się tradycyjnego etosu nauki z wartościami nauki przemysłowej, na UŚ pojawiło się zjawisko nauki postakademickiej („W świecie nauki postakademickiej działania badaczy są kontrolowane i ukierunkowywane przez instytucje zewnętrzne, które promują własne wizje procesów badawczych, publikacyjnych i wdrożeniowych. Kiedy inne instytucje społeczne zaczynają dominować nad nauką, wówczas na pierwszy plan wysuwają się pozanaukowe cele badań, takie jak na przykład efektywność gospodarcza – zob. J. Ziman, ‘Postacademic science’: constructing knowledge with networks and norms, „*Science Studies*” 9(1), 1996, s.72-73). Nakładanie się na siebie tych wzajemnie wykluczających się etosów nauki postępuje, będąc częściowo uwarunkowane okolicznościami zewnętrznymi. Rodzi jednak rażącą dysproporcję pomiędzy wartościami deklarowanymi (władze rektorskie UŚ werbalnie odwołują się do tradycyjnych wartości akademickich), a rzeczywistą praktyką funkcjonowania Uniwersytetu Śląskiego, która pozostaje od nich coraz bardziej odległa. Następuje stopniowe wydrążanie pojęć z przypisywanej im dotąd treści, przez co stają się one

puste. Etos naukowy został oderwany od swoich podstaw aksjonormatywnych (por. np. § 9 Statutu UŚ) i jest wypierany z rzeczywistej treści. Internalizacja tego postępującego na UŚ procesu degradacji etosu nauki skutkowałą pojawieniem się wśród pracowników postaw adaptacji oportunistycznej, bazującej na „bezetosowości” – brakiem identyfikacji tak z tradycyjnymi, jak i przemysłowymi wartościami etosu nauki („Umysł naukowy opisać można zatem jako poziom akceptacji dla wartości i norm etosu: od płytkiej lub oportunistycznej do głębokiej” - zob. *P. Sztompka*, Robert K. Merton. *An intellectual profile (theretical traditions in the social science)*, Palgrave Macmillan, London 1986, s. 50). W dłuższej perspektywie zjawisko to negatywnie przekładać się będzie na etos naukowca. Choć ma ono wymiar globalny i zachodzi także obiektywnie w innych uczelniach, to zmiany sposobu zarządzania dokonane na UŚ spowodowały jego akcelerację. Tymczasem rolą władz rektorskich jest uspokajanie i łagodzenie tego procesu – poszukiwanie elementów stabilności wobec gwałtownych zmian otoczenia zewnętrznego uczelni. Nade wszystko konieczna jest jednak likwidacja deprymującego rozdźwięku pomiędzy deklarowanymi wartościami a praktyką wykonywania władzy uniwersyteckiej.

1.2. Cele programowe

W ostatnich czterech latach na Uniwersytecie Śląskim przeprowadzono rewolucję modelu funkcjonowania Uczelni. Odebrano uniwersytet pracownikom, statutowo przypieczętowano centralistyczny model funkcjonowania i dominującą rolę rektora. Konieczne jest „odzyskanie” uniwersytetu – przywrócenie go pracownikom. Niezbędna jest demokratyzacja i decentralizacja władzy uniwersyteckiej, oznaczająca także zmianę sposobu zarządzania uczelnią. Biorąc pod uwagę dalsze obowiązywanie ustawy – ustawa 2.0, potrzebne jest wpisanie do Statutu UŚ takich rozwiązań ustrojowych – bezpieczników ustrojowych, które zabezpieczyłyby wspólnotę akademicką przed niekontrolowaną władzą rektorską w sytuacji wyboru na ten urząd osoby skłonnej do nadużywania powierzonej jej władzy.

Biorąc powyższe pod uwagę, realizowane będą następujące cele programowe:

- przywrócenie jednoosobowych organów uniwersytetu w postaci dziekanów wydziałów. Będą oni wybierani przez społeczność wydziału i powoływani przez rektora. Rektor będzie jednak związany wyborem osoby na szczeblu wydziału. Odwołanie dziekana przez rektora będzie możliwe na wniosek rady wydziału. Dziekanom zostaną przywrócone kompetencje decyzyjne, dotyczące także powoływania prodziekanów;
- przywrócenie kolegialnych organów uniwersytetu w postaci rad wydziałów. W ich skład będą wchodzić w określonych proporcjach wszystkie grupy członków wspólnoty wydziału – zarówno pracownicy, jak i studenci. Rady wydziału uzyskają kompetencje, w tym decyzyjne w takich obszarach, jak m.in.: uchwalanie regulaminu wydziału; monitorowanie organizacji badań naukowych na wydziale; opiniowanie sprawozdań dziekana z działalności i dokonywanie oceny jego działalności; opiniowanie kandydatur na stanowiska kierownicze na wydziale; możliwość występowania do rektora z wnioskiem o odwołanie dziekana; występowanie do rektora z wnioskami w sprawie zmiany wewnętrznej struktury organizacyjnej wydziału – tworzenia lub znoszenia komórek i struktur organizacyjnych;
- ponowne powiązanie nauki z dydaktyką (zob. pkt programu: *Lepsza dydaktyka i organizacja*), co oznacza, że dotychczasowe rady instytutów uzyskają także kompetencje w zakresie koordynowania dydaktyki prowadzonej w ramach instytutu. Zmianie ulegnie skład rad instytutów, będzie ona obejmowała także doktorów habilitowanych oraz, w reprezentatywnych proporcjach, studentów. Rada instytutu zyska kompetencje w zakresie opiniowania wniosków w sprawie zatrudnienia nauczyciela akademickiego oraz opiniowania wniosków w sprawie rozpisania konkursów na stanowiska. Dzięki takiemu rozwiązaniu zostanie uproszczona struktura organizacyjna UŚ i likwidacji ulegną rady dydaktyczne kierunków studiów (przy pozostawieniu dyrektorów kierunków studiów). Koordynację działalności dydaktycznej i naukowej na wydziale zapewniać będzie dziekan wydziału. Zaletą tego rozwiązania pozostaje uproszczenie struktur organizacyjnych, co przełoży się na lepsze zarządzanie oraz usunięcie

obaw o marginalizację przedstawicieli dyscyplin licznie mniej reprezentowanych na dotychczasowych „wielkich” wydziałach. Realizacja tego celu programowego odbędzie się w ścisłym dialogu ze społecznością akademicką. Wspólnota Uniwersytetu Śląskiego przeżyła już cztery lata temu rewolucję organizacyjną i nie można jej narażać na kolejne, odgórnie narzucone zmiany. Trzeba mądrze i wspólnie porządkować chaos wywołany nietrafnymi regulacjami Statutu UŚ;

- pozostawienie dotychczasowych zespołów badawczych przy jednoczesnym przywróceniu możliwości tworzenia komórek lub struktur organizacyjnych niebędących jednak wewnętrznymi jednostkami organizacyjnymi wydziału, w postaci zakładów i katedr (rozwiązanie to zapewni, by na wszystkich wydziałach Uniwersytetu istniał jeden poziom wewnętrznych jednostek organizacyjnych). Część pracowników przyzwyczaiła się do funkcjonowania w ramach zespołów badawczych. Dlatego możliwość ich dalszego funkcjonowania zostanie zachowana. Nadal będzie obowiązywać dobrowolność łączenia się w zespoły badawcze, jednak z istotną modyfikacją. Pracownik decydujący się na wejście w skład zespołu, będzie zobowiązany do uczestnictwa w jego pracach przez cały czas istnienia zespołu (maksymalny czas na jaki mogą być powoływane zespoły badawcze będzie ustalany przez radę wydziału; każdorazowo w przypadku danego zespołu będzie to zależeć od deklaracji kierownika – lidera zespołu). Oznacza to, że decydując się dobrowolnie na członkostwo w zespole, nie będzie możliwe opuszczenie jego składu przed upływem czasu, na jaki został powołany. Rozwiązanie to jest konieczne dla zapewnienia stabilnej realizacji planu badawczego i odpowiedzialności za powierzoną infrastrukturę badawczą (ma to szczególne znaczenie m.in. w obszarze nauk ścisłych i technicznych). Jednocześnie, zostanie przywrócona możliwość istnienia tradycyjnych komórek lub struktur organizacyjnych niebędących jednak wewnętrznymi jednostkami organizacyjnymi wydziału w postaci zakładów i katedr. Brak istnienia tych struktur jest jednym z powodów słabnącej identyfikacji z uniwersytetem na podstawowym poziomie tożsamości. Zarazem percepcja ich funkcjonowania w dawnym modelu organizacyjnym bywa różna, zależna często

od osobistego autorytetu i osobowości kierownika danej jednostki. Biorąc to pod uwagę należy: a) przyjąć elastyczne formy organizacyjne – organizacja wewnętrzna danego wydziału będzie pozostawać w gestii samego wydziału – to rada wydziału będzie decydować o dopuszczeniu istnienia katedr i zakładów. Oznacza to, że niektóre wydziały mogą, wg własnej decyzji przywrócić zakłady i katedry, zaś na innych te struktury organizacyjne nie będą występować; b) kierownicy katedr i zakładów, czyli struktur organizacyjnych niebędących jednak wewnętrznymi jednostkami organizacyjnymi wydziału nie będą bezpośrednimi przełożonymi pracowników tworzących katedrę/zakład (przełożonym pracowników pozostanie dziekan wydziału);

- zmiana modelu zarządzania uniwersytetem na zarządzanie partycypacyjne, dające pracownikom poczucie wpływu na rzeczywistość uczelnianą;
- likwidacja arbitralności, nieuzasadnionego i nieformalnego promowania interesów niektórych członków wspólnoty uniwersyteckiej kosztem innych. Transparentność i otwartość w sprawowaniu władzy uniwersyteckiej;
- przywrócenie przejrzystych zasad polityki kadrowej na UŚ;
- likwidacja Indywidualnego Przydziału Obowiązków – IPO;
- lepsza polityka komunikacyjna – informowanie pracowników o pracach Senatu UŚ, procedurach konkursowych, awansowych;
- podporządkowanie pracowników badawczo-technicznych i inżyniersko-technicznych bezpośrednio dyrektorom instytutów.

2. Przejrzysta gospodarka finansowa

2.1. Diagnoza

Zgodnie z art. 23 ust. 2 pkt 10 ustawy, do zadań rektora należy prowadzenie gospodarki finansowej uczelni. Rektor określa na dany rok budżetowy plan rzeczowo-finansowy, będący planem przychodów i wydatków stanowiącym podstawę gospodarki finansowej uczelni (por. § 175 Statutu UŚ). Plan rzeczowo-finansowy pozwala ustalić rzeczywisty stan finansów uczelni, występowanie deficytu bądź równowagi budżetowej. Pozwala również ocenić alokację zasobów finansowych. Od kilku lat, co zbiega się z przyjęciem nowego Statutu UŚ i kadencją obecnego Rektora UŚ, plan rzeczowo-finansowy nie jest dostępny publicznie. Nie jest on publikowany w Biuletynie Informacji Publicznej UŚ ani na stronach UŚ. Wspólnota Uniwersytetu Śląskiego nie ma możliwości zapoznania się z jednym z najważniejszych dokumentów przyjmowanych na uczelni. Nie podlega on także ocenie przez jedyny demokratycznie wybierany kolegialny organ na UŚ, jakim jest Senat Uniwersytetu Śląskiego. Zgodnie z art. 18 ustawy to do rady uczelni należy monitorowanie gospodarki finansowej uczelni, w tym opiniowanie planu rzeczowo-finansowego i zatwierdzanie sprawozdanie z jego wykonania. Uchwały rady uczelni są jednak publikowane bez załączników umożliwiających wgląd w plan-rzeczowo finansowy UŚ (przykładowo, uchwała nr 82 Rady Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach z dnia 16 maja 2023 r. w sprawie zatwierdzenia sprawozdania z wykonania planu rzeczowo-finansowego uczelni za rok 2022 składa się zaledwie z dwóch paragrafów, przy czym w § 1 stanowi: „Rada zatwierdza sprawozdania z wykonania planu rzeczowo-finansowego uczelni za rok 2022, stanowiące załącznik do niniejszej uchwały” – jednak do uchwały nie dołączono żadnego załącznika).

Praktyka taka rażąco i negatywnie kontrastuje z innymi liczącymi się uniwersytetami w Polsce i obciąża obecnego rektora odpowiadającego za gospodarkę finansową UŚ. Przykładowo, plan rzeczowo-finansowy Uniwersytetu Warszawskiego jest oficjalnie publikowany i publicznie dostępny (zob. Zarządzenie nr 112 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 3 lipca 2023 r. w sprawie planu rzeczowo-finansowego na rok 2023, Monitor Uniwersytetu Warszawskiego, poz. 295,

<https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/6676/M.2023.295.Zarz.112.pdf>; dostęp: 1.01.2024 r.). Działanie takie jest wątpliwe prawnie, gdyż zgodnie z art. 408 ust. 1 ustawy „Uczelnia publiczna prowadzi samodzielną gospodarkę finansową na podstawie planu rzeczowo-finansowego, zgodnie z przepisami o finansach publicznych”. Występuje tu odesłanie do regulacji ustawy o finansach publicznych (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1270, 1273, 1407, 1429, 1641, 1693, 1872), która w art. 34 ust. 1 pkt. 5 stanowi: „Zasada jawności gospodarowania środkami publicznymi jest realizowana przez: (...) podawanie do publicznej wiadomości przez jednostki sektora finansów publicznych (a Uczelnia jest jednostką sektora finansów publicznych - JB) informacji dotyczących: a) zakresu zadań lub usług wykonywanych lub świadczonych przez jednostkę oraz wysokości środków publicznych przekazanych na ich realizację, b) zasad i warunków świadczenia usług dla podmiotów uprawnionych, c) zasad odpłatności za świadczone usługi”.

Podkreślić także należy, że od kilku lat nie są publicznie publikowane sprawozdania rektora z działalności Uniwersytetu Śląskiego (ostatnie takie sprawozdanie zostało opublikowane w 2019 r. przez poprzedniego Rektora UŚ). Praktyką liczących się uczelni jest publiczna dostępność sprawozdań z działalności, zawierających także informację o finansach uniwersyteckich (por. np. Sprawozdanie roczne Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego za rok 2022, Kraków 2023: https://bip.uj.edu.pl/documents/1384597/153829291/uchw_nr_58_2023_zal_1.pdf/1959efd3-aceb-40d1-9c0c-eaf35e51cfb1; dostęp: 1.01.2024 r.).

Ukrywanie przed wspólnotą UŚ stanu finansów uniwersyteckich zapewnia rektorowi większą uznaniowość i arbitralność w gospodarowaniu środkami finansowymi. Jeśli jednak intencją obecnych władz rektorskich - twórców reform na Uniwersytecie Śląskim, było wprowadzenie rozliczalności i odpowiedzialności, także za gospodarkę finansową, to osiągnęli skutek całkowicie przeciwny.

2.2. Cele programowe

Gospodarka finansowa na UŚ wymaga przywrócenia zasady przejrzystości zapewniającej kontrolę społeczną nad sposobem wydatkowania środków publicznych.

Biorąc powyższe pod uwagę, realizowane będą następujące cele programowe:

- plan-rzeczowo finansowy UŚ, podobnie jak i sprawozdanie z jego wykonania będą publikowane i publicznie dostępne w Biuletynie Informacji Publicznej UŚ;
- roczne sprawozdanie Rektora UŚ z realizacji strategii Uniwersytetu Śląskiego będzie publikowane i publicznie dostępne w Biuletynie Informacji Publicznej UŚ;
- zostanie ujawniona wysokość dodatków funkcyjnych na UŚ oraz będą stworzone przejrzyste mechanizmy ich przyznawania (mimo wniosku do rektora UŚ w trybie dostępu do informacji publicznej skierowanego kilka lat temu przez prof. UŚ – pracownika na Wydziale Prawa i Administracji, rektor odmówił ujawnienia ich wysokości - praktyka ta zostanie zmieniona po wyborach rektorskich);
- zostaną ustalone przejrzyste kryteria rozdziału środków finansowych na zakup i utrzymanie aparatury badawczej (obecnie sprawa ta budzi kontrowersje i wymaga ustalenia jasnych zasad);
- zostaną ujawnione koszty ponoszone przez Uniwersytet Śląski w związku z organizacją Śląskiego Festiwalu Nauki, w tym także informacja o ew. wynagrodzeniu dyrektora wykonawczego festiwalu;
- zostaną ujawnione koszty ponoszone przez Uniwersytet Śląski w związku z udziałem w Europejskim Mieście Nauki;
- jako element zarządzania partycypacyjnego zostanie wprowadzony instrument finansowy w postaci Akademickiego Budżetu Obywatelskiego. Co roku określona pula środków (ok. 200 tys. zł; kwota może ulec zwiększeniu w zależności od możliwości budżetowych) będzie rozdysponowywana w drodze konkursu na zgłaszanie i wybór w drodze głosowania przez pracowników, studentów i doktorantów UŚ, pomysłów w formie projektów dotyczących funkcjonowania Uczelni i rozwoju jej infrastruktury. Połowa z tych środków będzie przypadała na projekty pracownicze, a połowa na projekty studenckie i doktoranckie.

3. Poprawa sytuacji materialnej pracowników

3.1. Diagnoza

Pracownicy Uniwersytetu Śląskiego, podobnie jak społeczności innych uczelni w Polsce, poddawani się w ostatnich latach postępującej pauperyzacji. Realna wartość ich wynagrodzeń, które nigdy nie były wysokie, obniżyła się w wyniku wzrastającej inflacji. Problem ten jest poruszany przez związki zawodowe, a także m.in. przez Konferencję Rektorów Akademickich Szkół Polskich. Zauważalny w skali ogólnopolskiej jest odpływ młodych pracowników nauki, wykwalifikowanej kadry pracowników badawczo-technicznych i inżynierijno-technicznych oraz pracowników administracji, dla których zarobki na uczelniach nie tylko nie są atrakcyjne, ale też nie gwarantują minimalnego standardu życiowego. Sytuacja ta dotyczy także ponad 3 200 pracowników Uniwersytetu Śląskiego (stan na 31.12.2022 r.).

3.2. Cele programowe

Zasadnicza zmiana zdiagnowanego stanu wymaga działań na poziomie ogólnopolskim i zwiększenia nakładów budżetowych na naukę i szkolnictwo wyższe. Niemniej możliwe i potrzebne są także działania na poziomie naszej Uczelni. Wymagają one w pierwszej kolejności dokonania oceny stanu finansów uniwersytetu (por. poprzedni punkt programu – *Przejrzysta gospodarka finansowa*), tak, by zbadać możliwości finansowe uczelni w zakresie poprawy wynagrodzeń pracowników. Audyt taki pozwoli na oszacowanie możliwości rezygnacji z niektórych wydatków i przekierowanie środków finansowych na zwiększenie wynagrodzeń pracowników.

Biorąc powyższe pod uwagę, realizowane będą następujące cele programowe:

- maksymalnie możliwe zwiększenie wynagrodzeń pracowników ponad minimum wynikające z ustawy (por. 137 ustawy). Dotyczy to wszystkich pracowników, w tym dydaktycznych, badawczo-technicznych, inżynierijno-technicznych, pracowników bibliotecznych i administracji;

- zatrzymanie polityki inwestycji w twardą infrastrukturę (budynki) na rzecz przekierowania środków finansowych w inwestycje w kapitał ludzki (dotyczy to zarówno wynagrodzeń pracowników, jak i wsparcia działalności badawczej – zob. następny punkt programu – *Nauka uwalniana od biurokracji*). Założenie to nie będzie dotyczyć zaplanowanej budowy Śląskiego Interdyscyplinarnego Centrum Chemii, która powinna zostać zrealizowana oraz uwzględnienia uzasadnionych potrzeb Wydziału Nauk Przyrodniczych (zwłaszcza Instytutu Biologii, Biotechnologii i Ochrony Środowiska);
- poprawa efektywności wykorzystania przychodów i aktywów rzeczowych Uniwersytetu;
- zwiększenie i dywersyfikacja przychodów Uniwersytetu Śląskiego. Realizacja tego celu wymaga zwiększenia wsparcia pracowników w zakresie pozyskiwania grantów zewnętrznych (zob. następny punkt programu – *Nauka uwalniana od biurokracji*). Szerzej powinny być wykorzystywane możliwości wynikające z partnerstwa publiczno-prywatnego. Wsparcia wymagają badania stosowane, tak by zwiększyć liczbę projektów zamawianych i realizowanych z partnerami zewnętrznymi. Zintensyfikowania wymaga współpraca z otoczeniem przemysłowym. Szczególną rolę koordynującą w tym zakresie powinno pełnić Biuro Współpracy z Gospodarką i spółka celowa UŚ, jaką jest SPIN-US Sp. z o.o. Konieczne jest zapewnienie większego udziału finansowego pracowników w projektach komercyjnych, w tym o charakterze start-up;
- przyznanie pracownikom dodatku zadaniowego za udział w Śląskim Festiwalu Nauki;
- przegląd warunków wynagradzania i wyeliminowanie ew. luki płacowej (*gender pay gap*), czyli zapewnienie równego wynagrodzenia pracownic i pracowników za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości;
- rozważenie utworzenia stołówki uniwersyteckiej i dofinansowania obiadów pracowników i studentów UŚ; realizacja tego celu zależna będzie jednak od oceny możliwości budżetowych;
- ścisła, konstruktywna współpraca ze związkami zawodowymi działającymi na UŚ (NSZZ „Solidarność”, ZNP) w zakresie warunków płacy i pracy

pracowników. Związki zawodowe są ważną reprezentacją pracowników na uczelni i powinny być traktowane podmiotowo.

4. Nauka uwalniana od biurokracji

4.1. Diagnoza

Diagnoza dotycząca bieżącego punktu programu pojawiała się już w poprzednich punktach (np. spadające miejsce UŚ w rankingach uczelni – zob. pkt. 1 programu: *Zmiana modelu zarządzania Uniwersytetem*). Błędne było dokonywanie oceny okresowej pracowników wg jednakowych kryteriów, bez szerszego uwzględnienia różnic wynikających ze specyfiki poszczególnych dyscyplin. Przyjęta metoda mobilizowania pracowników opierała się na strachu i niepewności, o czym świadczy pierwotnie narzucony na UŚ i nieuwzględniający cykli publikacyjnych, dwuletni okres oceny pracowników. W wyniku nacisku społeczności akademickiej władze rektorskie, które nie licząc się z zastrzeżeniami wprowadziły powyższe rozwiązanie, następnie się z niego wycofały (por. § 137 ust. 2 Statutu UŚ). Po raz kolejny pojawia się pytanie o wiarygodność władz rektorskich, tym razem dotyczące relacji z pracownikami.

Z krytyką spotyka się niewystarczający system wsparcia pracowników w pozyskiwaniu zewnętrznych grantów.

Mobilność i wymiana międzynarodowa opiera się na wysiłkach jednostkowych, nie mając należytego wsparcia systemowego. Przykładem może być kwestia zapraszania na Uniwersytet Śląski tzw. *visiting professors* - koszt pobytu profesora wizytującego ma pokrywać wydział przyjmujący lub sam profesor wizytujący; należy jednak zauważyć, że wydziały mają ograniczone możliwości samodzielnego dysponowania środkami finansowymi bez zgody rektora. Absurdalna centralizacja UŚ dławi współpracę naukową i ogranicza możliwości umiędzynarodowienia uczelni.

Brak jest systemowego wsparcia dla publikacji naukowych w wysoko punktowanych czasopismach (np. w zakresie *proofreadingu*; wsparcie takie powinno

mieć miejsce już na etapie przygotowania tekstu – nie zastąpią go ew. późniejsze gratyfikacje finansowe za publikacje).

Organizacja wyjazdu związanego z działalnością naukową może wywoływać pytania o racjonalność gospodarowania środkami finansowymi, w związku ze skomplikowanymi procedurami wyjazdowymi i działalnością biura podróży, które ma monopol na zakup biletów zagranicznych. Problemem, wynikający z głębokiego braku zaufania do pracowników, jest rozliczenie podróży służbowych realizowanych za pomocą samochodu prywatnego.

Problemem do rozwiązania jest kwestia zakupu aparatury badawczej, co wiąże się z działaniem systemu zamówień publicznych. Odrębną kwestią jest sposób wykorzystywania aparatury badawczej i dostępu do niej.

Zaniedbano rozwój własnej kadry naukowej – Uniwersytet nie promuje starań o uzyskania stopnia doktora habilitowanego. Osoby uzyskujące ten stopień – który powinien być traktowany jako znaczące osiągnięcie naukowe – nie wchodzi w skład rad instytutów. Nie uzyskują także często stanowiska profesora uczelni, i to pomimo faktu, że w pierwszym okresie obowiązywania ustawy, stanowisko to było na UŚ nadawane doktorom habilitowanym niemal automatycznie. Brakuje wizji spójnego wykorzystania potencjału tej grupy pracowników przez władze uczelni. Dodać należy, że grozi to w przyszłości powstaniem luki pokoleniowej i brakiem zastępowalności kadr, gdyż to z doktorów habilitowanych wyłonią się profesorowie tytularni (zob. art. 227 ust. 1 pkt 1 ustawy). Wygłaszane w toku prac na statucie UŚ w 2018 r. przez ówczesnego prorektora prof. R. Koziołka zapowiedzi, że w przyszłości Uniwersytet Śląski niczym klub piłkarski będzie sobie „ściągał” najlepszych „zawodników” (określenie prof. RK) – profesorów, okazały się mrzonką. Nic nie zastąpi stałej, własnej kadry.

4.2. Cele programowe

Realizacja celów programowych w omawianym punkcie nierozdzielnie wiąże się z koniecznością wdrożenia rozwiązań zapowiedzianych w ramach pkt 1 programu – zob.: *Zmiana modelu zarządzania Uniwersytetem – demokratyzacja, decentralizacja, uruchomienie kanałów komunikacji*). Nie jest bowiem możliwy większy rozwój

działalności naukowej przy dalszym istnieniu skrajnie centralistycznych rozwiązań organizacyjnych, skutkujących gorsetem biurokracji i niewydolnością procedur decyzyjnych. Zmiany wymaga także metoda podejścia do pracowników w zakresie nauki – zamiast centralistycznego planowania zakładającego karanie pracowników za brak realizacji planu (pierwotna ocena pracownicza co dwa lata), konieczne jest przyjęcie mechanizmów wspierających i nagradzających, tak by wyzwolić energię własną pracowników. Należy także przenieść część kompetencji decyzyjnych i odpowiedzialności za działalność naukową na poziom upodmiotowionych wydziałów.

Biorąc powyższe pod uwagę, realizowane będą następujące cele programowe:

- zostanie wdrożony system wsparcia pracowników w zakresie publikacji naukowych już na etapie ich przygotowywania. Zwiększone zostaną środki na dofinansowanie publikacji;
- część środków finansowych na działalność naukową zostanie przekazana bezpośrednio na wydziały z możliwością samodzielnego dysponowania nimi przez społeczności wydziałów;
- ocena okresowa pracowników musi w większym stopniu uwzględniać specyfikę dyscyplin naukowych;
- zostanie dokonana zmiana w sposobie funkcjonowania systemu wsparcia pracowników w pozyskiwaniu grantów zewnętrznych, tak by uczynić go bardziej skutecznym i pomocnym dla pracownika;
- systemowej zmiany i ograniczenia zbędnych procedur biurokratycznych wymagają procedury związane z wyjazdami naukowymi i pobytami profesorów wizytujących na UŚ – w tym przypadku konieczne jest wsparcie finansowe takich pobytów przez uniwersytet;
- zmianie i usprawnieniu ulegnie sposób zakupu aparatury badawczej;
- ułatwione będzie wykorzystanie infrastruktury badawczej – dotyczy to działalności takich jednostek jak m.in. Centrum Mikroskopowego Badania Materii SPIN-Lab. Zostanie dokonana ocena funkcjonowania Biura Infrastruktury Badawczo-Dydaktyczno-Artystycznej (BIBDA) w administracji

centralnej oraz Biur ds. Infrastruktury Badawczo-Dydaktyczno-Artystycznej (Biura IBDA) na wydziałach;

- uzyskanie stopnia doktora habilitowanego będzie traktowane jako znaczące osiągnięcie naukowe i nagradzane uzyskaniem stanowiska profesora uczelni (por. § 122 ust. 3 statutu UŚ). Pracownicy przygotowujący publikację habilitacyjną będą mogli skorzystać z urlopu naukowego;
- zostanie opracowany algorytm podziału subwencji w ramach zespołów badawczych zapewniający sprawiedliwy, transparentny podział środków finansowych;
- wsparciem finansowym zostaną objęte interdyscyplinarne centra badawcze.

5. Lepsza dydaktyka i organizacja

5.1. Diagnoza

Statut UŚ dokonał rozdziału pionu dydaktycznego i naukowego. W założeniu miały one być od siebie odrębne, co skutkowało multiplikacją na wydziałach ciał w postaci rady Instytutu (pion naukowy) z jednej strony i, rad dydaktycznych kierunków studiów (pion dydaktyczny) z drugiej. Tych ostatnich funkcjonuje z reguły kilka lub kilkanaście (np. 11 na Wydziale Humanistycznym) na każdym wydziale (na UŚ prowadzonych są 83 kierunki studiów pierwszego i drugiego stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich). Odrębnie funkcjonuje dyrektor instytutu (pion naukowy), oddzielnie zaś dyrektorzy kierunków studiów (pion dydaktyczny). Funkcjonuje także wciąż dziekan, który w założeniu ma organizować i koordynować działalność dydaktyczną wydziału (por. § 53 ust. 2 pkt 1 Statutu UŚ). Powstały w ten sposób system organizacyjny okazał się niewydolny, zwłaszcza na wielkich, wielodyscyplinowych wydziałach. Jego centralizacja sprawiła, że każdego dyrektora kierunku studiów powołuje rektor spośród kandydatów wskazanych przez dziekana po zasięgnięciu opinii rady dydaktycznej kierunku studiów (§ 60). Dziekan, który ponosi odpowiedzialność za organizację dydaktyki na wydziale nie może samodzielnie

odwołać dyrektora kierunku studiów (czyni to rektor na wniosek dziekana – por. § 60 ust. 3 Statutu UŚ). Nie może także, poza przypadkami uzasadnionymi potrzebą realizacji strategii, uchylić lub zmienić decyzji dyrektora kierunku studiów. Jeśli to wyjątkowo uczyni, to obowiązany jest zawiadomić o tym fakcie rektora i radę dydaktyczną kierunku studiów (por. § 61 ust. 2 Statutu UŚ).

Stworzony system organizacyjny, wraz z likwidacją zakładów/katedr/institutów, czyli jednostek wewnętrznych wydziałów, na których w dawnym modelu opierała się organizacja działalności dydaktycznej, doprowadził do występujących problemów z jej organizacją. Brakuje niekiedy wiedzy co do kwalifikacji osób, które mogłyby prowadzić określone zajęcia. Zdarzają się sytuacje, że konsultuje się w tej sprawie kierowników – liderów zespołów badawczych, które w założeniu mają zajmować się tylko działalnością badawczą.

Na Uniwersytecie Śląskim od kilku lat wdrażana jest tzw. „Nowa Koncepcja Studiów”. Rodzi ona wiele problemów prawnych i faktycznych. Zgodnie z art. 53 ust. 1 i 2 ustawy, uczelnia może prowadzić kształcenie na określonym kierunku przypisanym do jednej dyscypliny lub większej liczby dyscyplin, ale wówczas należy wskazać dyscyplinę wiodącą, w ramach której będzie uzyskiwana ponad połowa efektów uczenia się. Możliwe jest także prowadzenie studiów międzydziedzinowych (art. 59 ustawy). Oznacza to, że Nowa Koncepcja Studiów miałaby sens w przypadku studiów międzydziedzinowych, ew. interdyscyplinarnych (prowadzonych w ramach więcej niż jednej dyscypliny), ale jej wdrażanie w ramach studiów przypisanych do jednej dyscypliny grozi obniżeniem jakości kształcenia. Wdrażanie NKS oznacza bowiem eliminację z siatki zajęć części modułów kierunkowych, istotnych nieraz do całościowego kształcenia, zgodnie z pożądaną sylwetką absolwenta. Dotyczy to zwłaszcza kierunków studiów wiążących się z nabyciem określonych kompetencji i uprawnień (np. studia kończące się uzyskaniem tytułu zawodowego inżyniera). W takiej sytuacji znajdują się także jednolite studia prawnicze. W dobie daleko idącej specjalizacji prawniczej narzucenie studentowi prawa dodatkowych pozaprawniczych modułów (na poziomie do 27% punktów ETCS), kosztem kształcenia kierunkowego, oznacza, że zrealizuje on efekty kształcenia na kierunku prawo jedynie w ok. 73%. Taki absolwent prawa, z ograniczonym ze względu na NKS wykształceniem kierunkowym, trafia następnie na aplikacje prawnicze, gdzie ma konkurować

z koleżankami/kolegami, którzy są wolni od ograniczeń wiążących się z NKS. Naturalnie odbije się to na poziomie wykształcenia kierunkowego absolwentów oraz na naborze na studia. Prowadzenie zajęć w ramach NKS obniży także ogólną jakość kształcenia na UŚ – jak bowiem prowadzić zajęcia np. z inżynierii materiałowej dla mieszanej grupy studentów, pozbawionych kierunkowych podstaw propedeutycznych? Wątpliwości, dotyczące zgodności z ustawą (art. 63 ustawy) wzbudzała także przyjęta na UŚ definicja zajęć z bezpośrednim udziałem nauczyciela akademickiego (BUNA). Ustawa wymaga, by co najmniej połowa punktów ECTS objętych programem studiów stacjonarnych była uzyskiwana w ramach zajęć z bezpośrednim udziałem nauczycieli akademickich lub innych osób prowadzących zajęcia i studentów. Zachowanie tych proporcji jest wątpliwe w świetle wdrażanej NKS, co w przyszłości może zwrócić uwagę Polskiej Komisji Akredytacyjnej. Wreszcie, NKS już w swoich założeniach zawiera sprzeczność. Zakłada bowiem uelastycznienie oferty kształcenia i jej indywidualizację. Tymczasem moduły do samodzielnego wyboru przez studenta (moduły ogólnoakademickie) w ramach Otwartej Oferty Modułów (OOM; studia I stopnia i jednolite magisterskie) oraz Ogólnoakademickiej Oferty Dydaktycznej (OOD; studia II stopnia) stanowią mniejszość w ramach ok. 27% punktów ETCS przeznaczonych na realizację NKS (tzw. część uniwersytecka). Co więcej mieszczą się tu moduły gwarantujące kształcenie językowe i zajęcia z wychowania fizycznego. Większość z powyższych ok. 27% punktów ETCS w ramach oferty dydaktycznej związanej z NKS stanowią tzw. moduły obszarowe, które mogą być także dobierane przez dyrektorów kierunków. Student będzie miał tu ograniczone możliwości wyboru.

5.2. Cele programowe

Konieczne jest ponowne powiązanie pionu dydaktycznego z naukowym, czyli powrót do sprawdzonej tradycji akademickiej. Wymaga to przeprowadzenia zmian organizacyjnych, o których była mowa w pkt. 1 programu - *Zmiana modelu zarządzania Uniwersytetem*.

Biorąc powyższe pod uwagę, realizowane będą następujące cele programowe:

- likwidacja rad dydaktycznych kierunków i powierzenie ich zadań radom instytutów;
- utrzymanie dyrektorów kierunków studiów (przy czym będą oni powoływani przez dziekana po zasięgnięciu opinii rady wydziału, a nie przez rektora) koordynujących organizację procesu dydaktycznego na danym kierunku studiów;
- wpisanie do Statutu UŚ koordynatorów modułów. Będą oni powoływani na rok przez dziekana na, zaopiniowany przez radę wydziału, wniosek dyrektora kierunku studiów, w ramach których prowadzony jest dany moduł. Koordynator modułu będzie proponował dyrektorowi kierunku osoby prowadzące zajęcia (np. ćwiczenia dydaktyczne) w ramach modułu, będzie też sprawował nadzór merytoryczny i organizacyjny nad zajęciami w ramach modułu. Rozwiązanie to przyczyni się do podniesienia jakości kształcenia i wyeliminowania możliwości prowadzenia zajęć przez osoby nie posiadające do tego stosownych kwalifikacji;
- rezygnacja z Nowej Koncepcji Studiów. Rozpoczęcie prac nad stworzeniem centralnej uniwersyteckiej platformy informatycznej, na które zamieszczane byłyby i dostępne dla wszystkich studentów plany wykładów realizowanych na UŚ. Każdy student/studentka UŚ zgodnie ze swoimi indywidualnymi zainteresowaniami będzie mogła dodatkowo (poza kształceniem kierunkowym) i bez konieczności zaliczania, uczęszczać na wybrane przez siebie wykłady (zgodnie z § 150 Statutu UŚ wykłady w uniwersytecie są otwarte). Jedynym ograniczeniem będzie tu czas i ew. nakładanie się kształcenia kierunkowego, które będzie miało naturalne pierwszeństwo.
- przeniesienie kompetencji do opracowywania programu studiów dla określonego kierunku, poziomu i profilu na poziom wydziałów. Na wniosek dziekana poparty przez radę wydziału propozycje w tym zakresie będą przedkładane Senatowi UŚ. Do kompetencji Senatu UŚ będzie należało zatwierdzenie propozycji po uwzględnieniu opinii komisji kształcenia i studentów oraz samorządu studenckiego.

6. Studenci i studia

6.1. Diagnoza

Gwałtowne zmiany społeczno-ekonomiczne, rozwój technologii cyfrowych i sztucznej inteligencji stawiają przed studiami uniwersyteckimi nowe wyzwania. Powstają nowe zawody, niektóre z istniejących tracą na znaczeniu. Powszechność dostępu do informacji, a zarazem jej powierzchowne przyswajanie wraz z relatywizacją źródeł pochodzenia, rodzą wyzwania dla racjonalnego myślenia, będącego fundamentem istnienia uniwersytetu. Powyższym zmianom odpowiadają inne oczekiwania studentów/studentek wobec studiów. Poszukiwane są często kompetencje praktyczne, aplikowalne w życiu zawodowym po ukończeniu studiów. Studia bywają łączone są z pracą zawodową. Wygasa powszechne kulturowe przekonanie, że edukacja i nauka są gwarancją materialnie lepszego życia. Trendy demograficzne oznaczają stale zmniejszającą się liczbę studentów (31.12.2022 r. na Uniwersytecie Śląskim studiowało ponad 20 900 studentów). Okoliczne, tradycyjnie mocne ośrodki akademickie stanowią konkurencję dla UŚ w pozyskiwaniu najlepszych studentów.

6.2. Cele programowe

Uniwersytet musi pozostać przestrzenią racjonalnego myślenia. Studia obok niezbędnej wiedzy powinny skupiać się na zapewnieniu studentom/studentkom trzech podstawowych umiejętności: 1) krytycznego myślenia i dostrzegania związków przyczynowo – skutkowych; 2) znajomości źródeł dostępu do przedmiotowej wiedzy – tu szeroko należy wykorzystywać cyfrowe bazy informacji i narzędzia analityczne; 3) samokształcenia – świadomości, że wiedza uzyskana w toku studiów uniwersyteckich jest zaledwie początkiem poszukiwań, a nie ich zakończeniem.

Biorąc powyższe pod uwagę, realizowane będą następujące cele programowe:

- wsparcie dla organizacji staży i praktyk studentów oraz doktorantów. Tam, gdzie dany kierunek studiów na to pozwala, konieczne jest szersze jego powiązanie z praktyką;
- zwiększenie puli środków na stypendia rektora, tak by wspierać i promować studentów/studentki uzyskujących wyróżniające osiągnięcia naukowe, artystyczne lub sportowe;
- dalsze prace nad cyfryzacją Uczelni, tak by ułatwić procedury administracyjne związane ze studiowaniem;
- rozpoczęcie prac nad stworzeniem centralnej uniwersyteckiej platformy informatycznej, na które zamieszczane byłyby i dostępne dla wszystkich studentów plany wykładów realizowanych na UŚ. Każdy student/studentka UŚ zgodnie ze swoimi indywidualnymi zainteresowaniami będzie mogła dodatkowo (poza kształceniem kierunkowym) i bez konieczności zaliczania, uczęszczać na wybrane przez siebie wykłady (zgodnie z § 150 Statutu UŚ wykłady w uniwersytecie są otwarte). Jedynym ograniczeniem będzie tu czas i ew. nakładanie się kształcenia kierunkowego, które będzie miało naturalne pierwszeństwo. Rozwiązaniu temu będzie jednocześnie towarzyszyła rezygnacja z tzw. Nowej Koncepcji Studiów;
- stworzenie mechanizmów promowania absolwentów na rynku pracy. Wymaga to aktywnej promocji w otoczeniu uniwersyteckim, w tym gospodarczym;
- monitorowanie i utrzymywanie kontaktów z absolwentami, m.in. poprzez Stowarzyszenie Absolwentów Uniwersytetu Śląskiego;
- sprzyjanie zagranicznej wymianie studenckiej i rozwojowi międzynarodowych kierunków studiów, w tym w ramach sojuszu Transform4Europe;
- zapewnienie udziału studentów jako członków wspólnoty Uniwersytetu Śląskiego w składzie rad instytutów i rad wydziałów w stopniu zapewniającym ich rzeczywistą reprezentatywność;
- w ramach nowego instrumentu zarządzania partycypacyjnego w postaci Akademickiego Budżetu Obywatelskiego (zob. pkt. *Przejrzysta gospodarka*

finansowa) połowa dostępnych środków finansowych będzie przypadła na projekty studenckie i doktoranckie;

- rozważenie utworzenia stołówki uniwersyteckiej i dofinansowania obiadów studentów i pracowników UŚ; realizacja tego celu zależna będzie jednak od oceny możliwości budżetowych.

7. Troska o zasoby biblioteczne, Wydawnictwo UŚ, promowanie czasopism uniwersyteckich

7.1. Diagnoza

Wizytówką każdej dobrej uczelni jest biblioteka, wydawnictwo oraz posiadanie cenionych w obiegu międzynarodowym i krajowym czasopism naukowych. Uniwersytet Śląski może szczycić się nowoczesnym Centrum Informacji Naukowej i Biblioteką Akademicką, obok której w ramach jednostek systemu informatyczno-bibliotecznego funkcjonują oddziały specjalistyczne Biblioteki UŚ. Problemem pozostaje jednak obniżenie budżetu biblioteki. Niedostateczna, choć zróżnicowana w poszczególnych dyscyplinach pozostaje liczba wysoko punktowanych i prestiżowych czasopism naukowych wydawanych w ramach Uniwersytetu.

7.2. Cele programowe

Konieczne jest aktywne działanie i wsparcie rektora w omawianym zakresie.

Biorąc powyższe pod uwagę, realizowane będą następujące cele programowe:

- budżet Biblioteki UŚ nie będzie obniżany. Podjęte zostaną starania o jego zwiększenie z przeznaczeniem środków na powiększenie zbiorów bibliotecznych, w tym poszerzenia dostępu do źródeł elektronicznych, co wymaga zagwarantowania środków na zakup niezbędnych subskrypcji;

- rektor powinien aktywnie zabiegać w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego o podpisywanie przez ministerstwo licencji krajowych zapewniających uczelniom bezpłatny dostęp do komercyjnych zasobów licencyjnych (na wzór licencji krajowej Elsevier podpisanej na lata 2022-2024 r.). Odciaży to budżet Biblioteki UŚ;
- podejmowane będą starania o zwiększenie rozpoznawalności Wydawnictwa UŚ. Obejmuje to m.in.: rozszerzenie zasięgu dystrybucji (nowa już przygotowywana księgarnia internetowa; przyszła ocena korzyści z działalności nowego dystrybutora Wydawnictwa UŚ, jakim jest Ateneum), zachęcanie do publikowania w Wydawnictwie UŚ (poprzez m.in. dofinansowanie publikacji wyróżnionych rozpraw doktorskich obronionych na UŚ), w tym w języku angielskim i troskę o szerszy udział Wydawnictwa w obiegu międzynarodowym;
- wsparcie dla rozwoju czasopism naukowych, pomoc w ich wejściu (tam gdzie to możliwe i zasadne) w obieg międzynarodowy i ich digitalizacji.

Zbiorczy wykaz celów programowych

1. Zmiana modelu zarządzania Uniwersytetem – demokratyzacja, decentralizacja, uruchomienie kanałów komunikacji

- przywrócenie jednoosobowych organów uniwersytetu w postaci dziekanów wydziałów. Dziekanom zostaną przywrócone kompetencje decyzyjne, dotyczące także powoływania prodziekanów. Odwołanie dziekana przez rektora będzie możliwe tylko na wniosek rady wydziału;
- przywrócenie kolegialnych organów uniwersytetu w postaci rad wydziałów;
- ponowne powiązanie nauki z dydaktyką (zob. pkt programu: *Lepsza dydaktyka i organizacja*), co oznacza, że dotychczasowe rady instytutów uzyskają także kompetencje w zakresie koordynowania dydaktyki prowadzonej w ramach instytutu. Zmianie ulegnie skład rad instytutów, będzie ona obejmowała także doktorów habilitowanych oraz, w reprezentatywnych proporcjach, studentów.
- pozostawienie dotychczasowych zespołów badawczych, przy jednoczesnym przywróceniu możliwości tworzenia wewnętrznych jednostek organizacyjnych wydziału w postaci zakładów i katedr;
- zmiana modelu zarządzania uniwersytetem na zarządzanie partycypacyjne, dające pracownikom poczucie wpływu na rzeczywistość uczelnianą;
- likwidacja arbitralności, nieuzasadnianego i nieformalnego promowania interesów niektórych członków wspólnoty uniwersyteckiej kosztem innych. Transparentność i otwartość w sprawowaniu władzy uniwersyteckiej;
- przywrócenie przejrzystych zasad polityki kadrowej na UŚ;
- likwidacja Indywidualnego Przydziału Obowiązków – IPO;
- lepsza polityka komunikacyjna – informowanie pracowników o pracach Senatu UŚ, procedurach konkursowych, awansowych;
- podporządkowanie pracowników badawczo-technicznych i inżyniersko-technicznych bezpośrednio dyrektorom instytutów.

2. Przejrzysta gospodarka finansowa

- plan-rzeczowo finansowy UŚ, podobnie jak i sprawozdanie z jego wykonania będą publikowane i publicznie dostępne w Biuletynie Informacji Publicznej UŚ;
- roczne sprawozdanie Rektora UŚ z realizacji strategii Uniwersytetu Śląskiego będzie publikowane i publicznie dostępne w Biuletynie Informacji Publicznej UŚ;
- zostanie ujawniona wysokość dodatków funkcyjnych na UŚ oraz będą stworzone przejrzyste mechanizmy ich przyznawania ;
- zostaną ustalone przejrzyste kryteria rozdziału środków finansowych na zakup i utrzymanie aparatury badawczej;
- zostaną ujawnione koszty ponoszone przez Uniwersytet Śląski w związku z organizacją Śląskiego Festiwalu Nauki, w tym także informacja o ew. wynagrodzeniu dyrektora wykonawczego festiwalu;
- zostaną ujawnione koszty ponoszone przez Uniwersytet Śląski w związku z udziałem w Europejskim Mieście Nauki;
- jako element zarządzania partycypacyjnego zostanie wprowadzony instrument finansowy w postaci Akademickiego Budżetu Obywatelskiego.

3. Poprawa sytuacji materialnej pracowników

- maksymalnie możliwe zwiększenie wynagrodzeń pracowników ponad minimum wynikające z ustawy;
- zatrzymanie polityki inwestycji w twardą infrastrukturę (budynki) na rzecz przekierowania środków finansowych w inwestycje w kapitał ludzki;
- poprawa efektywności wykorzystania przychodów i aktywów rzeczowych Uniwersytetu;
- zwiększenie i dywersyfikacja przychodów Uniwersytetu Śląskiego;
- przyznanie pracownikom dodatku zadaniowego za udział w Śląskim Festiwalu Nauki;
- przegląd warunków wynagradzania i wyeliminowanie ew. luki płacowej (*gender pay gap*);
- rozważenie utworzenia stołówki uniwersyteckiej i dofinansowania obiadów pracowników i studentów UŚ;
- ścisła, konstruktywna współpraca ze związkami zawodowymi działającymi na UŚ (NSZZ „Solidarność”, ZNP) w zakresie warunków płacy i pracy pracowników.

4. Nauka uwalniana od biurokracji

- zostanie wdrożony system wsparcia pracowników w zakresie publikacji naukowych już na etapie ich przygotowywania. Zwiększone zostaną środki na dofinansowanie publikacji;
- część środków finansowych na działalność naukową zostanie przekazana bezpośrednio na wydziały z możliwością samodzielnego dysponowania nim przez społeczności wydziałów;
- ocena okresowa pracowników musi w większym stopniu uwzględniać specyfikę dyscyplin naukowych;
- zostanie dokonana zmiana w sposobie funkcjonowania systemu wsparcia pracowników w pozyskiwaniu grantów zewnętrznych, tak by uczynić go bardziej skutecznym i pomocnym dla pracownika;
- systemowej zmiany i ograniczenia zbędnych procedur biurokratycznych wymagają procedury związane z wyjazdami naukowymi i pobytami profesorów wizytujących na UŚ;
- zmianie i usprawnieniu ulegnie sposób zakupu aparatury badawczej;
- ułatwione będzie wykorzystanie infrastruktury badawczej;
- uzyskanie stopnia doktora habilitowanego będzie traktowane jako znaczące osiągnięcie naukowe i nagradzane uzyskaniem stanowiska profesora uczelni. Pracownicy przygotowujący publikację habilitacyjną będą mogli skorzystać z urlopu naukowego;
- zostanie opracowany algorytm podziału subwencji w ramach zespołów badawczych zapewniający sprawiedliwy, transparentny podział środków finansowych;
- wsparciem finansowym zostaną objęte interdyscyplinarne centra badawcze.

5. Lepsza dydaktyka i organizacja

- likwidacja rad dydaktycznych kierunków i powierzenie jej zadań radom instytutów;
- utrzymanie dyrektorów kierunków studiów (przy czym będą oni powoływani przez dziekana po zasięgnięciu opinii rady wydziału, a nie przez rektora)

koordynujących organizację procesu dydaktycznego na danym kierunku studiów;

- wpisanie do statutu UŚ koordynatorów modułów;
- rezygnacja z Nowej Koncepcji Studiów;
- przeniesienie kompetencji do opracowywania programu studiów dla określonego kierunku, poziomu i profilu na poziom wydziałów.

6. Studenci i studia

- wsparcie dla organizacji staży i praktyk studentów oraz doktorantów;
- zwiększenie puli środków na stypendia rektora, tak by wspierać i promować studentów/studentki uzyskujących wyróżniające osiągnięcia naukowe, artystyczne lub sportowe;
- dalsze prace nad cyfryzacją Uczelni, tak by ułatwić procedury administracyjne związane ze studiowaniem;
- rozpoczęcie prac nad stworzeniem centralnej uniwersyteckiej platformy informatycznej, na które zamieszczane byłyby i dostępne dla wszystkich studentów plany wykładów realizowanych na UŚ;
- stworzenie mechanizmów promowania absolwentów na rynku pracy;
- monitorowanie i utrzymywanie kontaktów z absolwentami;
- sprzyjanie zagranicznej wymianie studenckiej i rozwojowi międzynarodowych kierunków studiów, w tym w ramach sojuszu Transform4Europe;
- zwiększenie środków finansowych na studenckie koła naukowe;
- zapewnienie udziału studentów jako członków wspólnoty Uniwersytetu Śląskiego w składzie rad instytutów i rad wydziałów w stopniu zapewniającym ich rzeczywistą reprezentatywność;
- w ramach nowego instrumentu zarządzania partycypacyjnego w postaci Akademickiego Budżetu Obywatelskiego połowa dostępnych środków finansowych będzie przypadała na projekty studenckie i doktoranckie;
- rozważenie utworzenia stołówki uniwersyteckiej i dofinansowania obiadów studentów i pracowników UŚ.

7. Troska o zasoby biblioteczne, Wydawnictwo UŚ, promowanie czasopism uniwersyteckich

- budżet Biblioteki UŚ nie będzie obniżany. Podjęte zostaną starania o jego zwiększenie z przeznaczeniem środków na powiększenie zbiorów bibliotecznych, w tym poszerzenia dostępu do źródeł elektronicznych;
- rektor powinien aktywnie zabiegać w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego o podpisywanie przez ministerstwo licencji krajowych zapewniających uczelniom bezpłatny dostęp do komercyjnych zasobów licencyjnych;
- podejmowane będą starania o zwiększenie rozpoznawalności Wydawnictwa UŚ;
- wsparcie dla rozwoju czasopism naukowych, pomoc w ich wejściu (tam gdzie to możliwe i zasadne) w obieg międzynarodowy i ich digitalizacji.



www.jacekbarcik.pl

jbar@poczta.onet.pl

Dyżury wyborcze
oraz możliwość konsultacji
na MsTeams:

środa, godz. 20.00 - 21.00