

Pytania „Solidarności”

1. W kończącej się kadencji zmieniły się podstawowe dokumenty regulujące funkcjonowanie Uczelni, jak: statut, regulamin pracy, regulamin wynagradzania, regulamin studiów itd. Obecna sytuacja nie była przewidywana we wszystkich dokumentach. Czy przewiduje się uzupełnienia w stosownych dokumentach, tak by przystawały do panujących warunków? Co do statutu to już pewne uzupełnienia się pojawiają.

W Statucie zaktualizowaliśmy kilka zapisów w konsekwencji najnowszych regulacji ustawowych oraz wydanych w postaci rozporządzeń, umożliwiających wprowadzenie procedur zdalnych i usprawniających funkcjonowanie Uczelni, szczególnie w sytuacji kryzysowej. Dokonujemy ciągłego przeglądu wszystkich aktów prawnych i wprowadzamy stosowne poprawki. Pragnę szczególnie zwrócić uwagę na nowy Regulamin Wynagradzania, który umożliwia swobodne korzystanie z bardzo bogatych programów projakościowych oraz wynagradzanie osób zaangażowanych w realizację wielu projektów. Bardzo cenię sobie wszelkie inicjatywy i wsparcie Związków Zawodowych.

2. Wprowadzenie powszechnej pracy zdalnej pokazały, że posiadany sprzęt komputerowy, używany zarówno przez pracowników administracji jak i nauczycieli akademickich do zdalnej edukacji, w dużej mierze jest prywatny. Rodzi to problemy choćby ze stosowanym oprogramowaniem. Jak widzi ten problem Kandydat?

Centrum Informatyczne poszerza zakres świadczonego wsparcia, jak również oprogramowania wykorzystywanego przez wiele jednostek udostępnianego poprzez serwer licencji. W ostatnich miesiącach została np. zakupiona pełna wersja pakietu Matlab. Obecnie jesteśmy w zaawansowanej fazie zakupu i wdrażania subskrypcji A3 pakietu Office 365, a pakiet A1 jest już dostępny dla całej wspólnoty Uczelni. Planujemy zakup kolejnych pakietów oprogramowania, ważnych dla funkcjonowania Uczelni.

3. W związku z obecnym przeniesieniem prawie całości zajęć na tryb zdalny, co doprowadziło do dużego obciążenia pracowników dydaktycznych, „zawirowaniami” związanymi z publikacjami (część materiałów to materiały pokonferencyjne), zawieszeniem popularyzacji nauki na kilka miesięcy. Czy ocena okresowa nauczycieli akademickich będzie odroczone i czy będzie korekta poziomu wymagań uzyskania oceny pozytywnej przez pracownika?

W tym momencie trudno podejmować decyzję w tej sprawie. Stosowne przepisy prawa mówią o tym, że w okresie zawieszenia lub ograniczenia funkcjonowania uczelni nie należy przeprowadzać oceny okresowej, czego też nie zamierzam czynić. Gdyby okres epidemii się przedłużył, koniecznym będzie zmienić okres, za który oceniani będą pracownicy. Pragnę podkreślić, że główną ideą tak skonstruowanej oceny okresowej, jaka została przyjęta na naszej Uczelni było, aby każdy pracownik znalazł dla siebie najwłaściwszą drogę rozwoju osobistego oraz wsparcia jakie może on udzielić Uczelni. Pomimo obaw na początku, okazało się po złożeniu Indywidualnych Planów Rozwoju, że nie raportowano mi, aby którykolwiek z pracowników nie znalazł takiej drogi dla siebie.

4. Stosunek do obowiązującego modelu awansu naukowego i dydaktycznego (wymagania formalne a możliwości realizacji). Zapisy statutu uczelni dotyczące stawianych wymagań dla poszczególnych stanowisk NA na etapie jego tworzenia budziły pewne kontrowersje w zakresie stworzonej przez ustawę pswn (art. 116) możliwości awansu dla szerszej grupy pracowników. Nasuwa się pytanie czy wymagania stawiane pracownikom przez

zapisy statutu nie są zbyt daleko idące skoro dotychczas np. tylko dwie osoby awansowały na stanowisko profesora dydaktycznego, a młodym naukowcom po doktoracie proponuje się stanowisko asystenta.

Stanowisko profesora zawsze kojarzyło się i powinno kojarzyć się z osobą o wyróżniających się kompetencjach. Zapisy statutu wyznaczają w tym zakresie odpowiednie, lecz nie wygórowane standardy. Zapewniam, że każdy wniosek o awans zostanie sprawiedliwie rozpatrzony przez powołaną do tego komisję. Moim celem jest zagwarantowanie rozwoju kadry naukowej i dydaktycznej.

5. Zmiany w funkcjonowaniu uczelni budzą u wielu osób niepokój. Dotychczas w przypadku reorganizacji administracji czy braku pensum dla pracownika było proponowane inne stanowisko lub obniżka pensum. (jest to o tyle istotne, że nie wiemy jak będzie przebiegał nabór i jakie będą jego wyniki, jak obciążone będą akademiki itd.). Czy ta zasada będzie kontynuowana w nowej kadencji?

Podkreślam, że zamierzam dbać o rozwój oraz stabilność zatrudnienia każdego pracownika Uczelni. Wprowadzony arkusz oceny okresowej oraz Indywidualny Plan Rozwoju pozwalają każdemu pracownikowi wybrać najwłaściwszą ścieżkę rozwoju kariery. Wprowadzone regulacje prawne umożliwiają zmianę grupy pracowniczej pomiędzy badawczą, badawczo-dydaktyczną i dydaktyczną. Zaangażowanie w realizację projektów oraz realizacja innych ważnych dla uczelni zadań są premiowane obniżeniem pensum dydaktycznego. Nie planuję masowych zwolnień pracowników, od 4 lat stosuję politykę optymalnego wykorzystania zasobów kadrowych Uczelni.

6. Jak plany Kandydata są w zakresie realizacja regulacji płacowych w roku 2020; ład płacowy pomiędzy średnimi wynagrodzeniami grup pracowniczych; transparentność zasad.

Mam nadzieję, że kryzys epidemiczny nie wpłynie na realizację deklaracji MNiSW odnośnie kontynuowania wzrostu wynagrodzeń. Jeśli Ministerstwo przekaże środki na ten cel, podobnie, jak miało to miejsce w ubiegłym roku, wypracujemy wspólnie ze związkami zawodowymi sprawiedliwe zasady wzrostu wynagrodzeń.

7. W jaki sposób Kandydat ma zamiar rozwiązać problem „starego i nowego portfela” w strukturze płac Pol. Śl.

Na pewno będzie to przedmiotem rozmów ze związkami zawodowymi i bez ich udziału nie zostaną powzięte żadne decyzje. Polityka kadrowa i płacowa musi być spójna i przejrzysta. Uważam, że wynagrodzenie powinno odpowiadać doświadczeniu, stanowisku i zaangażowaniu pracownika w rozwój Uczelni.

8. Jakie Kandydat planuje 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. itd.

Prosimy o odpowiedź pisemną.

Deklaruję wsparcie dla wszystkich inicjatyw podnoszących jakość i nowoczesność kształcenia. Jednak podejście będzie zindywidualizowane w zależności od charakteru działań i aktywności nauczyciela akademickiego. Premiowana będzie aktywność i zaangażowanie nauczycieli akademickich oraz wdrażanie nowoczesnych form kształcenia, jak również kreatywność w tym

zakresie. Uczelnia nieustannie zabiega o dodatkowe środki finansowe na tego typu aktywności. To dzięki dużym projektom w programie POWER 3.5, jak również udziałowi w programie Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza mamy nadzwyczajną możliwość finansowania kształcenia zorientowanego projektowo PBL, studenckich kół naukowych, modyfikacji programów kształcenia, wspierania najaktywniejszych studentów i doktorantów. Zamierzam zastosować następujące systemowe rozwiązania organizacyjne i metodyczne:

1. Kształcenie zorientowane projektowo oraz problemowo odbywające się w niewielkich grupach o charakterze wręcz zindywidualizowanym.
2. Łączenie nowoczesnych form kształcenia z działaniami organizacyjnymi, m.in. zajęciami organizowanymi modułowo, w systemie blokowym oraz częściowo z wykorzystaniem technik kształcenia na odległość.
3. Rozwijanie metody oksfordzkiej w zakresie nauczania przedmiotów podstawowych, czyli zapisywanie się studentów na zajęcia do wykładowców realizujących ten sam przedmiot w mniejszych grupach, zaliczany następnie wspólnie dla wszystkich grup.
4. Zindywidualizowane ścieżki kształcenia dla najzdolniejszych studentów z zachowaniem grupy przedmiotów obowiązkowych dla danego kierunku studiów.
5. Prowadzenie zajęć w małych grupach moderowanych przez wykładowcę z aktywnym udziałem studentów.
6. Wsparcie nauczycieli akademickich w zakresie podnoszenia ich kompetencji zawodowych i przygotowania do prowadzenia nowych form zajęć dydaktycznych.
7. Kursy przygotowujące młodych adeptów zawodu nauczyciela akademickiego do prowadzenia nowoczesnych kształcenia.
8. Elastyczne podejście do wysokości pensum dydaktycznego, które zostało określone w regulaminie pracy. Nie planuję zmian wysokości pensum, ale jego indywidualne ustalanie w zależności od różnych form aktywności pracownika.
9. Analizę programów i metod nauczania stosowanych na kierunkach cieszących się największą popularnością wśród kandydatów i upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie kształcenia na całej Uczelni.
10. Wzmocnienie studenckiego ruchu naukowego zarówno przez finansowanie projektów, jak również uruchomienie Centrów Technologicznych w Gliwicach, Zabrze i Katowicach.