

Przemysław Wiszewski

**Stabilny, bezpieczny i przyjazny – nowoczesny
Uniwersytet Wrocławski**



Szanowni Państwo,

Koleżanki i Koledzy,

Dwa lata temu wybraliście mnie na Rektora Uniwersytetu Wrocławskiego. Uwierzyliście w moją wizję zmiany uczelni i obdarzyliście mnie dużym zaufaniem. Dziękuję Wam za nie. To zaufanie miało swoje realne podłoże w programie reformy uczelni – reformy trudnej, ale niezbędnej w gwałtownie zmieniającej się rzeczywistości.

Obejmując mandat rektora i rozpoczynając proces przekształcania Uniwersytetu Wrocławskiego w uczelnię badawczą na miarę nowych czasów, nie wiedziałem jeszcze, jak daleko idące będą zmiany w Polsce i na świecie, jak bardzo zaingerują w rozwój uczelni.

Mamy za sobą najgorszy etap pandemii, gwałtowne niepokoje społeczne i wybuch wojny u naszych granic. W tych ciężkich czasach Uniwersytet sprostał wyzwaniom i przystosowywał się, by skutecznie pełnić swoją misję.

Zadaniem rektora jest prowadzić uniwersytet nie tylko w czasach prosperity. Powinien też realizować misję uczelni w trudnych momentach z konsekwencją i z troską o przyszłość.

Przez ostatnie półtora roku robiłem wszystko, by - pomimo wielu przeciwności - nasz uniwersytet szybko nadrabiał zaległości i równał do najlepszych. Nie wszystko się udało.

Nie wszystko zostało zrealizowane tak szybko, jak bym tego sobie życzył. Wiele procesów i projektów zostało zatrzymanych w trakcie realizacji, w krytycznym dla każdej reformy momencie, kiedy wszyscy są już zmęczeni nieuchronnym przy wielkiej zmianie, przejściowym chaosem, a jeszcze nie doświadczają pozytywnych skutków wprowadzenia nowych rozwiązań.

W pierwszym okresie mojej kadencji niedostatecznie intensywnie prowadziłem dialog ze środowiskami związków zawodowych. W czasach kryzysu relacje pracodawcy i pracowników bywają trudne, wymagają szczególnego wysiłku obu stron w celu zbudowania dialogu, którego zabrakło w dostatecznym dla części

pracowników natężeniu. Przepraszam za tę sytuację.

Kadencja rektora obejmuje cztery lata. Pierwsze dwa z nich dają szansę na wprowadzanie nowych rozwiązań, które wyniki przynoszą dopiero w trzecim, czwartym roku. Moja kadencja została przerwana po półtora roku. Pomimo to,

podjęty wspólnie wysiłek modernizacji uczelni przynosi już dziś efekty.

Między innymi uporządkowanie budżetu nie tylko stabilizuje naszą sytuację, ale daje perspektywę na zmiany warunków finansowania pracowników. Rozwijamy Szkołę Dokorską, która otrzymała klarowną strukturę, przeprowadziła pierwszą ocenę śródkresową i szykuje się do ewaluacji. Realizacja projektu IDUB daje impulsy wspierające badania, ale też dydaktykę i infrastrukturę badawczą (rocznie to już kilkanaście milionów zł). Zaangażowaliśmy się w rozwój działań na rzecz bezpieczeństwa pracowników i studentów (sieci ogólnouniwersyteckie i wydziałowe pełnomocników, akcja „Pomocny Uniwersytet”, wsparcie dla rodzin). Staraliśmy się zwiększyć stopień partycypacji pracowników i studentów w życiu Uniwersytetu („Akademicki Budżet Obywatelski”). Wreszcie, szukaliśmy środków zwiększających przychody pracowników (trzykrotne zwiększenie środków na dodatki pod koniec każdego roku, dodatki miesięczne i jednorazowe w ramach IDUB). [Więcej informacji podsumowujących ostatnie półtora roku zamieściłem na swoim blogu.](#)

Zabrakło czasu na realizację wszystkiego, do czego zobowiązałem się

w trakcie kampanii wyborczej. Część realizowanych i planowanych działań z różnych względów – w tym moich błędów – wymaga korekty. Wiele pracy wciąż trzeba włożyć w uproszczenie procesów administracyjnych, biurokratycznych. Potrzebujemy wspólnie określić relacje między radami dyscyplin i radami wydziałów oraz instytutów. Wciąż niedomaga system IT, powstały w poprzednich kadencjach ze słabo komunikujących się ze sobą systemów, rozwijany w oparciu o zawarte wówczas umowy.

Jednocześnie w mojej ocenie wadliwa prawnie, niesprawiedliwa dla Uniwersytetu decyzja Ministra dała mi czas, bym mógł przejrzeć swoje działania i zrewidować sposób ich realizacji. Nadal wierzę w wizję rozwoju uczelni, którą wsparliście Państwo dwa lata temu. Wierzę, że po wprowadzeniu koniecznej modyfikacji kursu, warto, byśmy utrzymali właściwy – i jedyny dający perspektywę trwałego sukcesu – kierunek

rozwoju: **budowę nowoczesnej uczelni**. Ale równie silnie chciałbym zaakcentować to, na czym w obliczu tajfunu zagrożeń musi nam zależeć najbardziej:

bezpieczeństwo, dobrą atmosferę i stabilność Uniwersytetu.

Obie rzeczy są ściśle ze sobą związane. Stary świat, ten sprzed pandemii, głębokich podziałów społecznych i rosyjskiej agresji w Ukrainie, nie wróci. Musimy być gotowi na nadchodzące wyzwania. Nowoczesny Uniwersytet Wrocławski da swoim pracownikom i studentom poczucie bezpieczeństwa i stabilności. Wiem, jak przeprowadzić nas przez ten trudny okres, jak dokończyć z pożytkiem dla nas wszystkich przemianę uczelni i zagwarantować spokój i warunki rozwoju wszystkim nam, ludziom uniwersytetu. Mamy na to dwa lata. Nie wierzę, że w tak krótkim okresie da się bez pogłębiania zamętu realizować zupełnie nowy program. Nowy rektor będzie musiał uczyć się uczelni, a jeśli będzie chciał wprowadzać zmiany do już realizowanych zmian – narazi nas na jeszcze głębsze zamieszanie i zdestabilizuje naszą działalność.

Nie twierdzę, że moja wizja rozwoju jest jedyną – ale wiem, że jest jedyną możliwą do przeprowadzenia do końca obecnej kadencji.

A, jak mawiał Nelson Mandela, nawet najpiękniejsza wizja, której nie da się zrealizować, jest iluzją. Nie stać nas na podążanie za iluzją.

Dlatego

proszę Was o wsparcie mojej kandydatury

w nadchodzących wyborach. Dajmy sobie szansę na dokończenie rozpoczętego planu reformy uczelni – i za dwa lata na ocenę jej efektów. Zapewniam, w niespokojnych czasach możemy budować bezpieczną przyszłość naszej uczelni. Możemy sami, jako autonomiczna wspólnota, decydować o dalszym rozwoju.

Co trzeba zrobić?

W obliczu narastających zagrożeń funkcjonowania Uniwersytetu przyspieszę działania na rzecz bezpieczeństwa i poczucia stabilności pracowników. Nie mogę zaniedbać troski o jakość badań i dydaktyki, bo to one są powodem, dla którego Uniwersytet jest finansowany. Ale

jednocześnie położę jeszcze większy nacisk na warunki i atmosferę, w których pracuje i studiuje społeczność Uniwersytetu.

1. Pracownicy

- a. **Podwyżka wynagrodzeń.** Po ustabilizowaniu budżetu uczelni możemy bezpiecznie, stopniowo zwiększyć fundusz płac. Bilans 2021 r. daje pewność, że mimo znaczącego zwiększenia kosztów funkcjonowania uda nam się tego dokonać. Jestem gotowy na rozmowy ze związkami zawodowymi w celu określenia szczegółów zwiększenia wynagrodzeń.
- b. **Dodatkowe środki** na wynagrodzenia powinno zapewnić stopniowe zmniejszanie kosztów wykorzystania infrastruktury (zużycie energii i ciepła na uczelni, lepsze wykorzystanie zasobów lokalowych i w konsekwencji komercjalizacja przestrzeni nieużytkowanej) oraz elastyczne korzystanie z dotychczasowych funduszy (wprowadzenie reguły podziału 100% środków z likwidowanych etatów między pracowników danej jednostki, wykorzystywanie środków pozostałych na funduszu płac w wyniku długotrwałych zwolnień lekarskich pracowników do czasowego zwiększenia wynagrodzeń pracowników jednostki przejmującej prace danej osoby), zwiększenie udziału środków zewnętrznych w wydatkach na niezbędne remonty.
- c. **Aktywne wsparcie dla dodatkowego pozyskiwania środków zwiększających wynagrodzenia** pracowników nie tylko poprzez pozyskiwanie grantów, ale także poprzez prowadzenie dydaktyki w ramach kursów i studiów podyplomowych, w tym także w ramach współpracy z otoczeniem regionalnym, w szczególności z ośrodkami nieposiadającymi lokalnych szkół wyższych, w miarę możliwości w formie zdalnej.
- d. **Awanse.** Wprowadzony w toku wdrażania nowej ustawy system awansów, następnie ujęty w ramy procedury mającej zapewnić jego obiektywny charakter, budzi wiele kontrowersji. Powołam zespół złożony z przedstawicieli rad dyscyplin, który pozwoli przemyśleć dotychczasowe rozwiązania i wypracuje zalecenia mogące poprawić działania w tym zakresie.

- e. **Decyzje o wynagrodzeniach w większym stopniu w rękach dziekanów i dyrektorów jednostek międzywydziałowych.** Oni znajdując się najbliżej pracowników są w stanie najtrafniej określić, jak rozdzielać środki na wynagrodzenia.
- f. **Decyzje o urlopach naukowych w rękach dziekanów i dyrektorów jednostek międzywydziałowych.** Wraz z redukcją nadgodzin możliwe stanie się pozostawienie w gestii dziekanów i dyrektorów jednostek międzywydziałowych decydującego głosu w sprawie urlopów naukowych. Mają one służyć rozwojowi badań i znów – oni wiedzą najlepiej, jak pokierować tym narzędziem, by zapewnić stabilność finansów wydziałów / instytutów międzywydziałowych i rozwój badań w dyscyplinach.
- g. **Wsparcie dla nowoczesnej dydaktyki.** Analogicznie do nagród dla badaczy, w ramach IDUB będą funkcjonować nagrody dla dydaktyków. Chcę docenić aktywność opiekunów kół naukowych i otworzyć program wsparcia dla realizowanych przez nich, we współpracy ze studentami, inicjatyw badawczych. Chcę zintensyfikować program wsparcia dla systemu tutoringu obejmując nim możliwie największą liczbę najzdolniejszych studentów.
- h. **Większe wsparcie dla rodzin.** Poprzez negocjację ze związkami zawodowymi chciałbym określić sposób wykorzystania Funduszu socjalnego na rzecz wsparcia osób opłacających żłobki i przedszkola. Program „Powrót na #uniwroc” powinien stworzyć warunki bezpiecznego włączenia się w badania osób, które po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim, rodzicielskim potrzebują wsparcia w odnowieniu warsztatu badawczego.
- i. **Pensum 210 godzin.** Wraz z redukcją nadgodzin i wskaźnika SSR do końca kadencji zredukuję podstawowe pensum adiunktów i profesorów uczelni do 210 godzin.

2. Życie na Uniwersytecie

- a. **Powołanie zespołu ds. dialogu społecznego.** Dobro uczelni wymaga intensyfikacji dialogu między władzami

rektorskimi i związkami zawodowymi. Chcę stworzyć mechanizmy umożliwiające stałe prowadzenie tej ważnej społecznie rozmowy. Istotnej zwłaszcza przy istnieniu głębokich rozbieżności w spojrzeniu na uczelnię. Zobowiązuję się do powołania przy rektorze specjalnego zespołu ds. dialogu społecznego, który na bieżąco będzie podejmował tematy istotne dla pracowników, z udziałem związków zawodowych, prezentując propozycje rozwiązań rektorowi.

- b. **Uproszczona struktura, łańcuchy decyzji i obieg dokumentów.** W tym celu przeprowadzaliśmy analizę procesów zarządczych, jesteśmy gotowi do wprowadzania uproszczeń. Zaproponowaliśmy pod wpływem głosów pracowników refleksję nad zakresem działań rad dyscyplin i wydziałów. Powołamy Centrum Obsługi Prawnej modernizując dotychczasowe Biuro Radców Prawnych. Ale potrzebujemy w tym dalszego Waszego wsparcia, pracowników i studentów, potrzebujemy oddolnych propozycji, które trzeba wnikliwie przeanalizować.
- c. **Uproszczenie zamówień.** Ustawa Prawo o zamówieniach publicznych wymusza na nas szereg uciążliwych procedur. Od wielu nie ma ucieczki, byśmy nie byli oskarżani o łamanie prawa. Ale przygotowane są pakiety uproszczeń, które powinny dotyczyć zwłaszcza usług wyjątkowych: tłumaczeń, korekt językowych, publikacji, zakupu sprzętu badawczego.
- d. **Ewaluacja działań BOP.** Wsparcie pozyskiwania i obsługi projektów to kluczowy element funkcjonowania uczelni badawczej. Powołanie BOP budziło nadzieję, ale teraz nadszedł czas ewaluacji korzyści z działań tej jednostki, określenia miejsc do poprawek i ulepszeń. Otrzymywałem bowiem mieszane opinie o sposobie funkcjonowania Biura. Powołam zespół ewaluacyjny, w którym bardzo istotny będzie głos grantobiorców z różnych dyscyplin.
- e. **Postpandemiczny model komunikacji.** Potrzebujemy dprzekazywać precyzyjne, wiarygodne informacje członkom uniwersytetu i naszemu otoczeniu. Stworzenie intranetu uniwersyteckiego pozwoli dotrzeć z informacjami ważnymi dla nas do oczekujących ich odbiorców. Komunikacja zewnętrzna odpowiedzialna za budowanie

marki Uniwersytetu będzie skupiać się nadal na działaniach naszych pracowników i studentów. Ale gdy ustało zagrożenie epidemiczne, chciałbym bezpośrednio spotykać się z pracownikami poszczególnych jednostek uczelni. Takiej rozmowy, poza ramami ciał uczelnianych i bez pośrednictwa ekranów, nic nie jest w stanie zastąpić.

- f. **Redukcja niepotrzebnie zwielokrotnionych systemów elektronicznych.** Prowadzona w ubiegłych latach polityka dodawania wciąż nowych systemów elektronicznych do obsługi administracyjnej znacząco utrudniła komunikację między nimi. Dziś część działań jest bardzo czasochłonna, a czasami wręcz niemożliwa z tego powodu. Musimy dążyć do tworzenia prostych, jednorodnych systemów przekazujących jednakowe dane wszystkim zainteresowanym. Przykładowo zamiast dwóch systemów – kadrowo-płacowego EGERIA i księgowego TETA wdrożymy jeden system, kompleksowo obsługujący cały obieg finansów. Jesteśmy przygotowani do przetargu, wdrożenie zakończymy do końca kadencji. Wówczas wszyscy potrzebujący danych finansowych będą je widzieć w identycznych wartościach w tym samym czasie. Co dziś wciąż jest niemożliwe.

3. Studenci

- a. **Grupa „Mamy problem”.** Powołałam grupę złożoną z przedstawicieli studentów, która będzie w bezpośrednim kontakcie z rektorem i będzie go informować o nagłych, palących problemach studentów. Brak takiej grupy konsultacyjno-alarmowej był szczególnie bolesny w trakcie pandemii.
- b. **Większy budżet samorządu studenckiego.** W czasie pandemii budżet samorządu nie był w pełni wykorzystywany. Ale chcielibyśmy bardzo mocno ożywić kulturę i życie studenckie. Stąd w miarę możliwości zwiększę budżet samorządu. Jednocześnie, w duchu partycypacji, samorząd będzie brał udział w promocji i dystrybucji materiałów promocyjnych Uniwersytetu poprzez nasz sklep promocyjny i sprzedaż internetową, a znacząca część zysku z tego tytułu zasili jego budżet.

- c. **Akademicki Budżet Otwarty,** który okazał się sukcesem, zrodził jednak niepokój o możliwość uzyskania wsparcia dla projektów zgłaszanych przez mniejsze wydziały i instytuty, zwłaszcza projekty studenckie. Stąd wydzielę w kolejnym roku pulę środków na realizację projektów w każdym z wydziałów, adekwatną do liczby jednostek.
- d. **Zmiany w dydaktyce.** Wychowanie Fizyczne przestanie być realizowane przez jednostki AWF. Przejmujemy pełną kontrolę nad obsługą tego przedmiotu, dając jednocześnie możliwość lepszego rozwoju AZS-u w naszych obiektach, a studentom – współkształtowania oferty. Wprowadzenie długo oczekiwanej „e-teczki studenckiej” umożliwi w pełni elektroniczny obieg dokumentów. Ustawowo ograniczony jest zakres kształcenia zdalnego w ogólnej liczbie godzin kształcenia, ale możemy rozwijać kształcenie hybrydowe oraz promować elektroniczną, synchroniczną komunikację z prowadzącymi. Powrót do puli zajęć wspólnych, do wyboru, z różnych kierunków i wydziałów przez studentów w ramach całego Uniwersytetu – program ‘Uniwersyteckie morze wiedzy’. Zaproszę też do dydaktyków i studentów do refleksji nad ankietami studenckimi – ich kształtem i możliwym wykorzystaniem dla polepszenia jakości kształcenia na uczelni.
- e. **Oddaję studentom i doktorantom CASiD.** Centrum Aktywności Studenckiej i Doktoranckiej ma w pełni odpowiadać potrzebom studentów i doktorantów. Dlatego administracja ma przede wszystkim wspierać rodzące się w jego murach pomysły. Liczę zwłaszcza na rozwój aktywności kulturalnej studentów. W tym celu zapewnię odpowiednie wyposażenie zgodne z potrzebami zainteresowanych.
- f. **Powołuję Start App’y.** Start App’y to pomysł na powiązanie życia studenckiego z otoczeniem biznesowym w ramach działań CASiD. Związanych z Uniwersytetem biznesmenów zaproszę do jego współtworzenia. Będą wspierać projektowanie, organizowanie i realizowanie studenckiej działalności naukowo-wdrożeniowej z pożytkiem dla pomysłodawców – i gospodarki.
- g. **Przekazuję media w ręce studentów.** Nowe kanały mediów społecznościowych chciałbym przekazać w ręce

studentów. TikTok i przestrzenie dopiero rodzących się mediów czekają na młodych twórców. Chciałbym wesprzeć tworzenie uniwersyteckich, studenckich podcastów, a jeśli będzie taka wola – uniwersyteckiego radia internetowego. Nie ma rzeczy niemożliwych dla naszych studentów!

Dokąd zmierzamy?

Wszystkie te szczegółowe cele mają zapewnić pracownikom, studentom i doktorantom **bezpieczeństwo, stabilność i sprawczość w życiu uczelni**. Jednocześnie kontynuowane będzie **rozwijanie wszystkich inicjatyw wspierających badania naukowe i rozwój jakości w dydaktyce**.

Mam nadzieję, że zdążę jeszcze przygotować rozwiązania, które wzmocnią naszą współpracę z naszymi doktorami honoris causa i absolwentami. Wyzwań, które są przed nami, nie brakuje. Po latach konserwatywnego modelu zarządzania **Uniwersytet ma wciąż dużo do nadrobienia**.

Rozpoczynając przerwana kadencję miałem nadzieję wprowadzić Uniwersytet Wrocławski do grona najważniejszych uczelni Europy Środkowej. To wciąż moje marzenie. Jestem pewien, że

nie ma sprzeczności między troską o dobrostan pracowników naukowych i administracyjnych, studentów i doktorantów oraz wspieraniem naszych krajowych i międzynarodowych aspiracji naukowych i dydaktycznych.

Każdy z nas jest dziś wizytówką Uniwersytetu. Od nas zależy jego przyszłość. Mimo niełatwych okoliczności,

wierzę nadal w uczelnię o międzynarodowym charakterze, w Uniwersytet badawczy, równy, otwarty, bezpieczny, niezależny od polityków.

Wierzę w uczelnię, która jest stabilnym, przyjaznym, włączającym miejscem nauki i pracy, gdzie nieuniknione przy tej skali spory rozwiązuje się na drodze dialogu.

Przemysław Winiarski

