

Szanowni Państwo,

Zgłosiłem swoją kandydaturę na dziekana Wydziału Chemii UMK po rozmowach z pracownikami Wydziału. Przez 2 kadencje byłem prodziekanem WCh do spraw organizacji i nauki. Przez kolejne 2 kadencje byłem senatorem UMK. Teraz pełnię funkcję przewodniczącego Rady Dyscypliny Nauk Chemicznych. Od roku 1992 jestem kierownikiem jednostek wchodzących w skład Wydziału. Mam zatem doświadczenie zdobyte na różnych szczeblach pracy na rzecz Uniwersytetu. Myślę, że mam jeszcze Państwu i Wydziałowi coś do zaoferowania.

1. Kierowanie bieżącą działalnością

Wydziałem kieruje Dziekan. Jednak sam, nawet wsparty pracą Prodziekanów, nie zapewni sprawnego funkcjonowania Wydziału. Do tego potrzebne jest współdziałanie całej społeczności Wydziału, oparte na zrozumieniu potrzeb i konieczności, a przede wszystkim na wzajemnym zaufaniu i życzliwości.

Praca kolegium dziekańskiego będzie pracą zespołową, musi być oparta na wzajemnym zaufaniu i kompetencji. W tej chwili w ekipie dziekańskiej widzę miejsce dla dwóch Prodziekanów. Moi przyszli współpracownicy cieszą się moim całkowitym zaufaniem i będziemy razem pracować dla dobra Wydziału.

Prodziekan ds. organizacyjnych i rozwoju. Do obowiązków Prodziekana będzie należało m.in. wyszukiwanie możliwości zewnętrznego finansowania zakupów aparaturowych, przygotowanie materiałów dla komisji wydziałowych, koordynowanie współpracy Wydziału z otoczeniem gospodarczym.

Prodziekan ds. studenckich i kształcenia. Do obowiązków prodziekana będzie należał nadzór nad procesem dydaktycznym, zapewnienie spójności programów nauczania oraz wyszukiwanie możliwości zewnętrznego finansowania modernizacji procesu dydaktycznego.

Dla dziekana przewiduję zgodnie z Art.26 Statutu UMK prowadzenie spraw osobowych, planowanie rozwoju Wydziału, planowanie podziału środków finansowych w dyspozycji Wydziału.

Moje obserwacje funkcjonowania naszej społeczności pozwoliły na sformułowanie uwag w 3 obszarach o kluczowym znaczeniu dla rozwoju naszego Wydziału. Odnoszę się do nich poniżej.

2. Organizacja pracy Wydziału.

Poziom finansowania Wydziału zależy od wysiłku nas wszystkich. Myślę o ewaluacji Dyscypliny, ale też o zdobywanych grantach zewnętrznych, czy środkach ID-UB. Coroczny plan finansowy będzie jak dotychczas zawierał kwoty z PDB dla każdej jednostki Wydziału obliczane z uwzględnieniem wyników pracy naukowej. Planuję w podziale uwzględniać tylko publikacje za minimum 70 punktów. Uzasadnienie tego wyboru przywołuję z dyskusji kryteriów oceny okresowej. Trzeba też przewidzieć znaczącą rezerwę dziekańską np. na wypadek awarii aparatury w PAI.

Głosy na posiedzeniach Rady Wydziału, teraz Rady Dyscypliny, także w sprawie kryteriów oceny, ujawniły istotny problem – erozję zaufania do osób sprawujących funkcje. Jeśli zostanie mi powierzona funkcja dziekana, będę konsultował problemy ze wszystkimi zainteresowanymi grupami pracowników. Liczę na Państwa udział w budowaniu świetnej atmosfery na Wydziale.

Jeden z problemów zgłaszany w dyskusjach to funkcjonowanie PAI, w tym naprawy aparatury. Należy docenić intensyfikację współpracy z otoczeniem gospodarczym, skutkującą wypracowaniem środków za świadczone badania. W mojej opinii musimy jednak dać absolutny priorytet eksperymentom prowadzonym na potrzeby pracowników WCh. To stanowi podstawę zdobywania dorobku naukowego i prowadzenia dydaktyki. Prace usługowe powinny być prowadzone po godzinach normalnej pracy, lub w okresie braku próbek od

pracowników Wydziału. Będę starał się zapewnić utrzymanie potencjału PAI, aby stanowił odpowiednie zaplecze do funkcjonowania Wydziału. W porozumieniu z pracownikami PAI, widziałbym wysłanie ich na dodatkowe szkolenia/praktyki do najlepszych w danym obszarze laboratoriów w kraju.

Ocena okresowa pracowników. Rolą Komisji Oceniającej będzie zarówno ocena okresowa pracowników, jak i opiniowanie listy kandydatów do nagród Rektora UMK oraz propozycji nagród dziekana. Tę ostatnią listę można upublicznić post factum, bo dorobek każdego pracownika jest możliwy do sprawdzenia w zewnętrznych bazach danych. Myślę, że zgodnie z praktyką nagrody dziekańskie będą dotyczyły pracowników nie wyróżnionych nagrodami JM Rektora UMK.

Aktywizacja Rady Dziekańskiej. Oznacza to czynny udział wszystkich członków Rady w tworzeniu regulacji i opiniowaniu decyzji. Poprzez kierowników jednostek, konsultacje powinny zejść na poziom jednostek organizacyjnych. Przypadek kontestowania w ostatniej chwili rozwiązań przestanych do konsultacji drogą elektroniczną wykazał, że nawet statutowo określone terminy nie mobilizują części społeczności do zabrania głosu. Będę starał się to zmienić.

Utrzymanie i zwiększanie potencjału badawczego Wydziału jest sprawą bardzo ważną. Podstawą będzie utworzenie rezerwy dziekańskiej na przypadki nadzwyczajne (awarie). Praktyka wykazała, że kwota 200 tys. zł nie jest przesadzona. Można szukać środków na usuwanie awarii w kosztach pośrednich projektów badawczych, jak i w centrach doskonałości czy EF. Użycie w sytuacji awaryjnej środków z ID-UB czy kosztów pośrednich będzie wymagało porozumienia z pracownikami związanymi z oboma obszarami. Takie rozwiązanie sytuacji awaryjnych sugerował jeden z profesorów, odwołując się do awarii uniemożliwiających prowadzenie badań. Kontynuując tę myśl, deklaruje wolę uzgodnień, bo bez tego nie osiągniemy pozytywnych skutków.

Zwiększenie potencjału badawczego wiąże się z ewentualnym zakupem nowej aparatury. Deklaruję, że ekipa dziekańska będzie szukać możliwości zewnętrznego finansowania zakupów sprzętu wykraczającego poza możliwości Wydziału. Decyzje dotyczące konkretnych wniosków będą konsultowane na Radzie Dziekańskiej. To ma zapewnić zrozumienie podejmowanych decyzji przez społeczność Wydziału.

3. Rozwój kadry. Ocena pracowników. Pozycja Dyscypliny, Wydziału, ewaluacja.

We wszystkich wspomnianych sprawach podstawą jest współpraca między władzami Wydziału i Radą Dyscypliny. Musimy utrzymać równowagę między poczuciem bezpieczeństwa wszystkich pracowników, a koniecznością utrzymania pozycji Dyscypliny/Wydziału. Niezbędny jest aktywny udział wszystkich pracowników w utrzymaniu pozycji Wydziału, ale też uczelni badawczej. Dlatego jako kandydat deklaruje, że przyjęte przez Radę Dyscypliny kryteria stwarzają możliwość docenienia najlepszych pracowników w formie wspomnianych już nagród/stypendiów dziekana. Możliwości opisane są w dodatkowych kryteriach oceny, przyjętych przez RD. Sposoby nagradzania pracowników zależą od stanu finansów Wydziału w danym roku.

Mobilność, współpraca krajowa i międzynarodowa to ważne czynniki rozwoju pracowników, a w konsekwencji wzmocnienie pozycji Wydziału. W czasie dyskusji kryteriów oceny okresowej deklarowałem się jako zwolennik wyjazdów zagranicznych młodych pracowników. Jako dziekan będę starał się inspirować i wspomagać długoterminowe staże zagraniczne. Zwracam uwagę wszystkim na programy mobilności w ramach ID-UB, program Erasmus i inne możliwości finansowania takich wyjazdów. Zdobyte na wyjazdach doświadczenie i kontakty zaowocują szybszym rozwojem kariery, a nasz Wydział także na tym skorzysta.

Publikacje w najlepszych czasopismach. Stworzone przy udziale Państwa kryteria oceny pracowników są oparte na progresywnym algorytmie promującym najlepsze prace. Najprostszym wyjściem byłoby publikowanie w niepłatnych czasopismach. Jednak ID-UB w ramach Centrów Doskonałości czy Emerging Fields dysponuje środkami na dofinansowanie publikacji w płatnych czasopismach. Po te środki warto się schylić, co także polecam Państwa uwadze.

Będę zachęcał wszystkich do aplikowania o granty z takich instytucji jak NCN czy NCBiR. Postaram się namówić osoby doświadczone w składaniu i ocenianiu wniosków grantowych do podzielenia się swoimi radami ze wszystkimi zainteresowanymi.

Będę namawiał wszystkich uprawnionych do składania projektów doktorskich do szkoły doktorskiej AST oraz Academia Copernicana. W ten sposób można rekrutować współpracowników nie tylko z naszego środowiska, ale też najlepszych kandydatów z zewnątrz. To powinny być prawdziwe konkursy. Tak mogą powstać świetne zespoły badawcze, i nie trzeba zatrudniać kandydatów na etatach. Inna sugerowana możliwość tworzenia własnych zespołów to zatrudnianie najlepszych kandydatów w trybie konkursowym do pracy w ramach zdobytych grantów zewnętrznych. Tak działa świat, mamy szansę dołączyć do innych, jednocześnie wpisując się w IB-UB.

4. Proces dydaktyczny.

Ważną grupą w społeczności Wydziału są nasi studenci. Chcemy zapewnić im jak najlepsze wykształcenie, pasujące do oczekiwań na rynku pracy. Musimy przyjrzeć się programom i ewentualnie dostosować je do wymogów rynku pracy, uczyć wiedzy praktycznej dającej naszym absolwentom atuty przy poszukiwaniu pracy. Widzę tu pole do aktywności wszystkich, od Samorządu Studenckiego do kadry profesorskiej. Ankiety absolwentów będą dla nas istotną wskazówką.

Odwołując się do obecnej sytuacji, można zastosować rozwiązania dydaktyczne nauczania zdalnego do przeprowadzenia większości wykładów zdalnie, a bezpośrednie spotkanie ze studentami miałyby wymiar konsultacji eksperta/wykładowcy ze słuchaczami. Nie mam osobiście plików mp4 z wykładami, ale widzę ich zaletę w stosunku do prezentacji PowerPoint z komentarzami. Będę zachęcał do takiego sposobu prowadzenia wykładów.

Nasza oferta zajęć w języku angielskim powinna być podstawą studiów w tym języku dla ambitnych studentów. Może uda się reaktywować taki kierunek nauczania.

Planuję utrzymać funkcjonowanie Rady Młodych. Dla osób chętnych do wsparcia promocji Wydziału wśród potencjalnych kandydatów na studia pracy będzie pod dostatkiem. Proszę o zaangażowanie, bo ekipa dziekańska nie jest w stanie sama wykonać wszystkiego. Bezpośrednie spotkanie z potencjalnymi studentami w ich szkołach, organizacja pokazów, udział w Festiwalu Nauki i innych działaniach promocyjnych są bardzo ważne. Jako dziekan planuję wspierać te wysiłki. Próbujmy przyciągać najlepszych kandydatów, a w rezultacie móc podnosić poziom kształcenia. Dbajmy o opinię Wydziału wśród studentów. Nasza życzliwość i pomoc, na pewno będzie skutkowałą pozytywną opinią i naborem świetnych kandydatów.

Na bieżąco będę starał się rozwiązywać inne problemy zgłaszane przez Radę Dziekańską, poszczególne jednostki Wydziału czy pracowników. Deklaruję chęć rozmowy z każdym zainteresowanym i przeanalizowanie wniosków. Każdy zasadny wniosek dotyczący poprawy funkcjonowania Wydziału będzie przeze mnie analizowany i poddany konsultacjom zgodnie z procedurami funkcjonowania Wydziału.

Bardzo liczę na aktywną współpracę całego środowiska Wydziału Chemii. Prace nad ostateczną wersją kryteriów oceny okresowej pokazały zaangażowanie i chęć współpracy w ważnych dla nas wszystkich sprawach. Jest to kapitał bezcenny i mam nadzieję go uruchomić dla wspólnej sprawy.

Z poważaniem,

Andrzej Wojtczak