

Szanowni Państwo!

Podjęłam decyzję o kandydowaniu na funkcję Dziekana Wydziału Humanistycznego UMK po wielu rozmowach i głębokim namyśle, chociaż nie bez obaw, biorąc pod uwagę szczególnie trudne warunki, w jakich przyszło nam obecnie funkcjonować. W czasach, w których nieprzewidziane okoliczności zmieniły nasz system działania nie tylko w ramach struktur uniwersyteckich, a jednocześnie w okresie licznych reform, w tym szkolnictwa wyższego, sprawowanie funkcji dziekana obciążone jest znacznym ryzykiem. Mam świadomość, że funkcjonowanie Wydziału zależy od wielu czynników, a te na skutek zagrożenia epidemiologicznego nie są możliwe do precyzyjnego zaplanowania, jak np. efekty rekrutacji na prowadzone przez Wydział kierunki studiów, przyjazd płacących za naukę studentów zagranicznych czy nawet sam proces studiowania w nowym roku akademickim – studia czy e-studia, co z kolei przekłada się m.in. na przydział zajęć dydaktycznych czy finanse Wydziału. W tej sytuacji bardzo trudno składać jakiegokolwiek obietnice, gdyż może się okazać, że rzeczywistość nie pozwoli na ich spełnienie. Jestem przekonana, że najważniejsze jest więc zachowanie stanu stabilności. Spokojna i zrównoważona polityka władz Wydziału, taka jak była prowadzona do tej pory, wydaje się jedynym racjonalnym sposobem prowadzącym do tego, byśmy jako wspólnota akademicka mogli bez lęku oddawać się pracy naukowo-badawczej, dydaktycznej, bibliotecznej, administracyjnej i technicznej. W związku z powyższym jako kandydatka na dziekana Wydziału Humanistycznego nie zamierzam przeprowadzać rewolucyjnych zmian, a jedynie, słuchając Państwa głosów, stabilizować sytuację i porządkować sprawy, które tego będą wymagać. Wykorzystując własne doświadczenie w prowadzeniu Instytutu Nauk o Kulturze, a wcześniej Katedry Kulturoznawstwa, pragnę kierować się wypracowanymi już zasadami, które – jak sądzę – sprawdziły się w praktyce.

Po pierwsze, za istotną uznaję zasadę jawności i dostępności do informacji, co wydaje się szczególnie ważne w czasach niepewności. Wszyscy pracownicy, podobnie jak dzieje się to w wypadku doktorantów i studentów, powinni być na bieżąco informowani o istotnych sprawach dotyczących Wydziału, wszelkich zmianach jak i nowych przepisach, które wiążą się z pracą naukowo-badawczą, dydaktyczną czy administracyjną. W zalewie różnych wiadomości niekiedy trudno odszukać te ważne czy przydatne w pracy, więc dobrą praktyką byłoby regularne ich udostępnianie na internetowej stronie Wydziału i rozsyłanie do wszystkich zainteresowanych w formie newslettera. Także dane na temat aktywności wydziałowych

jednostek i komisji powinny być jawne co do zakresu ich kompetencji i reguł funkcjonowania. Równie istotne wydaje się upublicznienie informacji na temat kryteriów ocen pracowników, zasad przyznawania nagród czy innego typu wyróżnień, aby każdy mógł z wyprzedzeniem, w odpowiedni sposób przygotować się do czekających go procedur. Tego typu dane dostępne na stronach Uniwersytetu nikną z pola widzenia zwykłego pracownika, a warto byłoby w tym dostrzec czynnik motywujący do pracy.

Druga zasada odnosi się do równego i sprawiedliwego traktowania wszystkich pracownic i pracowników, niezależnie od pozycji naukowej czy administracyjnej. Sądzę, że każdy, zgodnie z regułami obowiązującymi na Uczelni, ma nie tylko prawo do rzetelnej oceny i dostępności do finansowych środków niezbędnych do realizacji swoich prac, zadań i projektów, ale także do pomocy i ochrony w sytuacjach konfliktowych. W ostatnich miesiącach występujące na Uczelni przypadki różnego typu nadużyć i przemocy wobec pracownic i pracowników, także doktorantek i doktorantów, studentek i studentów, znajdujące odbicie w przekazach medialnych, skłaniają do ustalenia jasnych wydziałowych zasad postępowania w tych niezwykle drażliwych sprawach, aby nikt nie czuł się pozostawiony sam sobie. Powinniśmy razem wyrobić nawyki piętnowania nagannych zachowań, czemu mogłyby służyć wypracowane wspólnie z przedstawicielkami i przedstawicielami wszystkich wydziałowych środowisk reguły działania w różnorodnych sytuacjach konfliktowych.

Powyższe zasady znajdują odbicie w zakładanej przeze mnie strategii rozwoju Wydziału na kadencję 2020-2024, która koncentruje się wokół następujących kwestii: ludzie i nauka, dydaktyka, współpraca. To wszyscy – pracownice i pracownicy, doktorantki i doktoranci, studentki i studenci tworzą Wydział Humanistyczny, a nie odwrotnie, więc to tym grupom trzeba stworzyć najlepsze warunki do pracy i studiowania, m.in. finansując oraz organizując szkolenia i kursy podnoszące ich kompetencje, także w zakresie zdalnego nauczania i uczenia się, które nieoczekiwanie stały się jednymi z istotnych form akademickiej dydaktyki. Ważne jest również podtrzymanie wydziałowych tradycji finansowania tłumaczeń prac i wniosków grantowych, jak też nagradzanie osób najbardziej aktywnych w różnych obszarach uniwersyteckiej działalności. Aby formy wsparcia były jak najlepsze i odpowiednio dobrane do każdej z grup pracowników oraz doktorantów i studentów, niezbędna jest współpraca z przedstawicielkami i przedstawicielami poszczególnych środowisk, w tym z Samorządem Studenckim, jak i działającymi na Wydziale związkami zawodowymi. Zapewnienie właściwych warunków do pracy i studiowania może przełożyć się na większe zadowolenie i – co za tym idzie – efektywność, która powinna znaleźć odzwierciedlenie w ocenie parametrycznej, jak i akredytacyjnej Wydziału. W tym ostatnim wypadku niezbędne jest

pozytywne stymulowanie dydaktyki, by odpowiadała aspiracjom społeczności akademickiej uniwersytetu badawczego. Doświadczenia z pracy w Polskiej Komisji Akredytacyjnej, której jestem ekspertką od 2015 roku, a od tego roku członkinią, pozwalają mi na to, by przy Państwa wsparciu zadbać o Wydział także na tym, jakże istotnym polu. Nauka jest ważna, ale również dydaktyka, gdyż przygotowujemy młodych ludzi do pracy, także naukowej i dydaktycznej. Powinniśmy mieć więc świadomość, że ta część funkcjonowania naszego Wydziału – Wydziału Humanistycznego, powinna być traktowana z należytą starannością. Stąd już na etapie wspólnego ustalania kryteriów oceny dla pracownic i pracowników trzech dyscyplin dydaktyka została potraktowana jak drugi – ważny i równorzędny wobec nauki element. Właściwy przydział zajęć, zgodny z kompetencjami pracownic i pracowników, związek badań naukowych z dydaktyką, jak i włączanie studentek i studentów w badania naukowe mają stać się istotnymi komponentami funkcjonowania naszego Wydziału. Z tym wiąże się kolejny element, czyli szeroko pojęta współpraca. Dotyczy ona zarówno działań w obrębie Wydziału, Uczelni, polskiego i międzynarodowego środowiska naukowego oraz otoczenia społeczno-gospodarczego. Dotychczasowe doświadczenia Wydziału w tym zakresie są bardzo dobre, przyniosły dla nas wiele dobrego, m.in. w zakresie wsparcia finansowego, więc warto te dobre kontakty i działania podtrzymywać.

Nie rewolucja, lecz ewolucja może przyczynić się do sprawnego funkcjonowania naszego Wydziału w tych trudnych czasach. Ważna jest jednak świadomość, że dobrze działającego wydziału nie tworzy dziekan, lecz my wszyscy – pracownice i pracownicy, doktorantki i doktoranci, studentki i studenci, bez których zaangażowania trudno będzie stan stabilizacji osiągnąć. Zapraszam więc Państwa do współpracy.

Violetta Wróblewska