**W Y B O R Y R E K T O R A - 2 0 2 0**

**p y t a n i a p r z e d w y b o r c z e, skierowane publicznie**

18 czerwca 2020 r. to dzień ogłoszenia przez Sekretarza UKW kandydatur na stanowisko Rektora (załącznik nr 3 do uchwały Nr 1/2020-2024 UKW – „Terminarz Wyborczy – wybory Rektora w kadencji 2020-2024”). Zgodnie z nim okres: 19 – 24 czerwca przeznaczono na spotkania wyborców z kandydatami lub/i przeprowadzenie debaty z wymienionymi. Obecna sytuacja uniemożliwia przeprowadzenie niemalże jakichkolwiek podobnych działań. Mimo tych trudności wyborcy mają prawo poznać programy kandydatów. Wynika to z prostego faktu: społeczność Uczelni powierzy wybranemu kandydatowi ścieżkę swojej kariery zawodowej, jakość, styl, charakter wykonywania powierzonej pracy, a wreszcie – przyszłość, zależną od kwestii materialnych. „Powierzenie” to nie może się odbyć za zasłoną, kurtyną niewiedzy, a sam wybór, dokonany przez Kolegium Elektorów, musi mieć charakter otwarty na dialog społeczny.

Z ogromnym zadowoleniem i satysfakcjąprzyjęliśmy informację **o zgłoszeniu Przez Jego Magnificencję kandydatury na stanowisko Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Stanisława Wojciechowskiego w Kaliszu.** W związku z tym, działając w sferze zasad i wartości konstytucyjnych, regulujących prowadzenie procedur wyborczych w III RP, a w szczególności w nawiązaniu do § 66 pkt 5 Statutu naszej Uczelni, publicznie przedstawiamy niżej wymienione pytania. Powstały w wyniku analizy uwag, wniosków, opinii, uzyskanych od członków uczelnianego Związku Zawodowego.

**I.** Cele rozwoju każdej polskiej uczelni zawarte są w strategii, gdzie wskazane są kierunki jej rozwoju, przekształceń instytucjonalnych, w zakresie rozwoju infrastruktury itd. W ostatnim czasie podejmowano już działania w zakresie powołania Akademii Kaliskiej. W związku z tym prosimy o udzielenie odpowiedzi na następujące, związane z tymi problemami, **pytania nr: 1 - 3**:

**1/jakie cele strategiczne zostaną określone w Strategii Uczelni, gdy zostanie Pan powołany na stanowisko Rektora, jaki będzie charakter misji i kierunki jej rozwoju, jakie widzi Pan zagrożenia i szanse w tej mierze? Czy, zdaniem Pana, możliwe jest, w przewidywalnym horyzoncie czasowym, powstanie Akademii Kaliskiej, co jest coraz bardziej realne w sytuacji wniesionych w przedmiotowej sprawie projektów poselskich?**

**2/czy i w jakiej mierze przewiduje Pan dalszą ewolucję instytucjonalną Uczelni na drodze do powstania w przyszłości Uniwersytetu Kaliskiego?**

**2/z jakimi instytucjami „otoczenia zewnętrznego” będzie Pan współpracował, jakie nowe podmioty należy włączyć w ów proces, opisany w przedmiotowych wyżej pytaniach?**

**II.** Nadchodzące miesiące i lata będą przebiegały w atmosferze pełzającego kryzysu gospodarczego, spowodowanego m.in. pandemią. Będzie to skutkować ograniczaniem wydatków publicznych, malejącymi subwencjami, dotacjami i innymi transferami budżetowymi.Nie jest to dobry prognostyk w świetle pogarszającej się sytuacji materialnej pracowników, nie będących nauczycielami akademickimi, jak również - asystentów. Spośród tej pierwszej grupy jest wielu, którzy są absolwentami wyższych uczelni. Przygotowują zaplecze techniczne pracowni dydaktycznych, zajmują się inwentaryzacja, konserwacją, czuwają nad prawidłowym przebiegiem gospodarki księgowej, finansowej czy magazynowej. Dbają o bezpieczeństwo budynków, utrzymują porządek, a czas pandemii ukazał ich i ukazuje nadal w najtrudniejszych sytuacjach reakcji na obostrzenia, restrykcje, prohibicję. Jeśli chodzi o asystentów, wielu z nich wykonuje ogromną pracę „u podstaw”, bez której same wykłady kadry „doktorskiej” i „profesorskiej” byłyby tylko zestawem informacji teoretycznych.

W związku z tym proszę udzielić odpowiedzi na następujące **pytania nr: 4 – 6**:

**4/ jakie podejmie Pan działania w sprawie organizacji kosztów nadchodzącego kryzysu ekonomicznego i bilansowania między wydatkami inwestycyjnymi a próbą przerzucania ich na pracowników, na przykład poprzez zmniejszenie środków na wynagrodzenia?**

**5/czy i z jakich narzędzi prawnych, które daje prawodawstwo w ramach Ustawy 2.0, skorzysta Pan, aby powstrzymać spadek prestiżu i pauperyzację najniżej zarabiających pracowników naszej Uczelni?**

**6/jakimi zasadami będzie się Pan kierował w sferze organizacji wydatków pieniędzy wewnątrz uczelni, aby niwelowały one nierówności między pracownikami akademickimi, a pracownikami, nie będącymi nauczycielami akademickimi oraz między określonymi stanowiskami w danej grupy zawodowej?**

**III.** Prawo precyzyjnie reguluje kwestie zatrudnienia nauczyciela akademickiego w warunkach konkursu, przy spełnieniu określonych warunków itd. Natomiast w świetle postanowień naszego Statutu powoływanie i odwoływanie osób, zajmujących stanowiska kierownicze, ma minimalny zakres kryteriów, co w decydującym stopniu pozwalało dotąd Władzom Uczelni na dużą dowolność, uznaniowość. Jednocześnie należy zauważyć, że likwidacja wybieralnych przez społeczność danego wydziału rad wydziału i dziekanów wywołała zjawisko minimalnego wpływu jednostki na to, co się wokół niej dzieje, na decyzje, dotyczące większych kręgów ludzkich, na procesy kontroli i nadzoru. Jest to sprzeczne z praktyką europejską i amerykańską, w której prawo jest nie tylko narzędziem sprawowania władzy, ale także kontrolowania jej i ograniczania. Zauważa się i podkreśla ogromną wagę faktu, iż tak stanowione prawo wzmacnia jej oddziaływanie, prestiż decydentów, a z drugiej strony legitymuje status prawny podwładnego. Pracuje lepiej, wydajniej, identyfikując swój cel osobisty z celem instytucji.

Odniesienia do tych problemów zawarte są **w pytaniach nr: 7-8**:

**7/czy i w jakim zakresie zauważa Pan potrzebę włączania szefów jednostek organizacyjnych w procesy decyzyjne, dotyczące zarówno sytuacji pracowniczej jednostek, jak i poszczególnych grup?**

**8/czy podejmie Pan działania legislacyjne przywrócenia stanu poprzedniego w Uczelni w sferze organizacji i funkcjonowania autonomicznych wydziałów?**

**IV.** Uczelnia, jak każda inna instytucja publiczna (także prywatna) posiada określone zasoby, dzięki którym realizuje cele, misję, funkcje służebne wobec społeczności lokalnej i regionalnej. Jednym z ważnych elementów jej budowy, fundamentem rozwoju, jest tradycja. Ludzie, zatrudnieni w naszej Uczelni, dali jej przez dziesięciolecia funkcjonowania pewien klimat organizacyjny, styl, etos, co widoczne jest dzisiaj w zaangażowaniu, uczestnictwie w wyborach itd. Przykładem inwencji twórczych, siły przebicia, charyzmy tych, którzy organizowali, rozwijali Uczelnię, pracowali dla niej i pracują dalej, jest obecny stan jej wielkich budowli, świetnie wyposażone sale, całe instrumentarium badawcze. W najnowszych koncepcjach prakseologicznych i organizacyjnych cechy te uważa się za najcenniejszy kapitał firmy.

W klimacie tych stwierdzeń mieści się zakres pytań nr: **9-12**:

**9/czy i w jakiej mierze będzie się Pan starał utrzymać ów model pracy, który Pan zastał, a w jakiej i z jakich przyczyn zrezygnuje Pan z niego i czym go zastąpi?**

**10/jakie kryteria obowiązywały, Pana zdaniem, w praktyce uczelni w czasie ostatnich dwóch lat (lub więcej) w zakresie awansów na stanowiska kierownicze i jak sprawa ta zostanie uregulowana za Pana nadchodzącej kadencji? Czy i w jakim stopniu zauważa Pan potrzebę udziału w tych procedurach związków zawodowych naszej uczelni?**

**11/czy i w jakim zakresie potrzebne są awansy wewnętrzne, nobilitujące tradycję i sprawdzoną kulturę organizacyjną, a w jakim zakresie niezbędne jest poszukiwanie kadr „z zewnątrz”?**

**12/jakie kryteria uważa Pan za ważne w zakresie polityki wyróżnień, premiowania, nagród?**

**V.** W zdecydowanej większości polskich uczelni ( w tym w największych, najbogatszych uniwersytetach), a także we wszystkich wyższych uczelniach zawodowych, rada uczelni liczy sześciu członków obok przedstawiciela samorządu studenckiego. W naszej Uczelni jest ona powiększona o dwóch członków, co generuje miesięczne wysokie koszty.

Związane jest z tym **pytanie nr: 13**:

**13/dlaczego w sytuacji, gdy ogromna większość pracowników, nie będących nauczycielami akademickimi, jak również część kadry akademickiej, otrzymuje niskie wynagrodzenia, podjęto taką decyzję i jakie będą Pana działania w tej mierze w przyszłości?**

**VI.** Związki zawodowe pozytywnie odnoszą się do dotychczasowej współpracy z Jego Magnificencją. Miała ona bardzo dobry charakter, była na wysokim poziomie; wyznaczało ją, oczywiście, prawo, ale także Pana profesjonalne, życzliwe, spokojne podejście, szybka reakcja w związku ze zgłaszanymi przez nas postulatami i wnioskami. W związku z tym ważne jest **pytania nr: 14**:

**14/czy w dalszym ciągu będzie Pan starał się utrzymać tą współpracę na dotychczasowym poziomie; co zdaniem Pana jest korzystne z punktu widzenia tej współpracy, jakie przesłanki mogą umniejszać jej wagę i winny być wyeliminowane przez związki zawodowe?**

**VII.** W organizacji i funkcjonowaniu instytucji życia społeczno-politycznego dąży się powszechnie do aktywizowania najszerszych kręgów pracowników w proces podejmowania decyzji, dotyczących ogółu. Ostatnie wybory w naszej Uczelni, do Senatu i Kolegium Elektorów, ukazały wysokie zaangażowanie pracowników, nie będących nauczycielami akademickimi. Miały także miejsce niepokojące sygnały. W sytuacji bardzo prostego głosowania korespondencyjnego, gdy wystarczyło tylko użyć jedynie prostego „kliknięcia”, w niektórych grupach pracowników, będących nauczycielami akademickimi, głosowało tylko około 25 % uprawnionych. Obserwuje się dość duży marazm, brak zgody na uczestnictwo w działaniach zbiorowych, milczący udział w „życiu” Uczelni, a identyfikacja dobra jednostkowego z dobrem ogólnym, będąca motorem postępu, jest daleka od jakichkolwiek dopuszczalnych standardów. Problemy te zawierają **pytania nr: 15 - 16**:

**15/czy obrady ciał kolegialnych (np. Senatu) powinny być dostępne dla Pracowników za pomocą na przykład łącz internetowych?**

**16/jakie działania Pan podejmie, aby pobudzić aktywność społeczności naszej Uczelni, inicjatywy indywidualne, wysiłek, potrzebę służenia innym?**

Kalisz, 20220-06-18

Przewodniczący

N Z Z P PWSZ w Kaliszu

Andrzej Kwiatkowski