

# Program wyborczy

Piotra  
Trojańskiego

*kandydata na rektora*

*Uniwersytetu Komisji Edukacji Narodowej  
w Krakowie*

*Uniwersytet łączy, inspiruje, otwiera na świat*

[www.trojanski.info](http://www.trojanski.info)



# Dlaczego kandyduję?

*Moja decyzja o kandydowaniu na stanowisko Rektora Uniwersytetu Komisji Edukacji Narodowej wynika z głębokiego zrozumienia potrzeb naszej Uczelni, ukształtowanego przez ponad trzy dekady zaangażowania w jej życie. Nie kierują mną osobiste ambicje, lecz dążenie do budowania przyszłości Uniwersytetu, która harmonijnie łączy tradycję z nowoczesnością, odzwierciedlając wartości nauki polskiej i europejskiej. Moim priorytetem jest rozwój oparty na otwartości, współpracy, i doskonałości naukowej, skoncentrowany na ewolucyjnych zmianach dla dobra całej społeczności akademickiej.*

*Skupię się na budowaniu konstruktywnego dialogu z Pracownikami i Studentami, niezależnie od sympatii i zapatrywań, promowaniu innowacji i wzmacnianiu polskiej oraz międzynarodowej naukowej i dydaktycznej pozycji Uczelni. Jednocześnie deklaruję dbałość o wysoki poziom kształcenia i wszechstronny rozwój studentów, co zapewni im solidne fundamenty do rozpoczęcia kariery zawodowej i aktywnego udziału w życiu publicznym.*

*Zobowiązuję się do przemyślanych i szeroko konsultowanych zmian, aby razem kształtować przyszłość Uniwersytetu w duchu wzajemnego szacunku i dążenia do wspólnego dobra. Gwarantuję bezwzględne przestrzeganie prawa i dobrych obyczajów akademickich, stabilność zatrudnienia pracowników administracji i nauczycieli akademickich oraz stworzenie bezpiecznego i przyjaznego środowiska dla pracy i studiowania*

*Mam głębokie przekonanie, że nasza Uczelnia powinna być zarządzana zarówno racjonalnie, jak i transparentnie, ale jej prawdziwa natura nie jest mierzalna wyłącznie liczbami. To przede wszystkim wspólnota ludzi współpracujących na rzecz nauki, dobrych praktyk i wartości społecznych – dla dobra ogółu.*

*Jako rektor stworzę przestrzeń dla niezależnego myślenia, uczciwości, otwartości na dialog, szacunku do prawdy oraz sprawiedliwości i równości, zawsze z troską o rozwój całej społeczności akademickiej. Program, który proponuję, jest oparty na pięciu kluczowych filarach:*

- 1. Bezpieczne środowisko pracy,*
- 2. Demokratyczne zarządzanie,*
- 3. Uczelnia przyjazna społeczności studenckiej,*
- 4. Rozwój i nowoczesność,*
- 5. Universitas – wspólnota wartości.*

*Zachęcam Państwa do otwartej rozmowy, do dzielenia się swoimi oczekiwaniami i obawami. Jedynie dzięki współpracy możemy zbudować lepszą przyszłość dla Uniwersytetu Komisji Edukacji Narodowej.*

*Z wyrazami szacunku*

*Piotr Trojański*

*Kandydat na Rektora UKEN*

# 1. Bezpieczne środowisko pracy

Poczucie bezpieczeństwa jest gwarancją rozwoju naukowego i dydaktycznego oraz wszelkiej skutecznej pracy organizacyjnej. Decyduje o komforcie psychicznym pracowników i ich zaangażowaniu w kształtowanie pozytywnego wizerunku Uczelni. W ostatnich latach zostało ono jednak zachwiane przez szereg czynników, zarówno zewnętrznych, jak i wewnętrznych, wzmagając niepewność, strach i poczucie braku stabilizacji.

Uszczupliło to kapitał społeczny, wpłynęło negatywnie na relacje międzyludzkie i zaangażowanie w sprawy Uniwersytetu. Konieczne jest zatem odbudowanie zniszczonych więzi społecznych oraz podjęcie pilnych działań, zmierzających do przywrócenia poczucia bezpieczeństwa, takich jak:

- Gwarancja stabilności i przewidywalności zatrudnienia w ramach wszystkich kategorii pracowników; powstrzymanie fali nagłych zwolnień i przenoszenia pracowników z miejsca w miejsce.
- Czytelna perspektywa awansu i planowania kariery.
- Przejrzyste i równe dla wszystkich kryteria oceny pracy.
- Poprawa kultury organizacyjnej, atmosfery pracy oraz stosunków międzyludzkich. Szkolenia w zakresie rozwiązywania konfliktów i mediacji.
- Podmiotowe i równe traktowanie każdego pracownika – liczenie się z jego opinią i wolą, uwzględnianie jego kompetencji, doświadczenia i etapu rozwoju zawodowego.
- Zapewnienie psychiczno-bytowego bezpieczeństwa pracownikom i studentom Uniwersytetu.

# Proponowane działania

1. Sprawiedliwa ocena pracy niezależnie od stanowiska na podstawie znanych wcześniej kryteriów. Pilne opracowanie prostego, czytelnego dla danej grupy pracowników, arkusza oceny pracowniczej, który zostanie skonsultowany ze środowiskiem akademickim. Ocena okresowa dla wszystkich nauczycieli akademickich co 4 lata, która nie powinna mieć charakteru opresyjnego
2. Opracowanie w pierwszym roku kadencji przejrzystych i sprawiedliwych zasad awansu zawodowego, w tym dla grup pracowniczych, które od wielu lat były pomijane w awansach.
3. Opracowanie w pierwszym roku kadencji przejrzystych i sprawiedliwych zasad wynagradzania, premiowania i innych form nagradzania pracowników, w tym także za osiągnięcia dydaktyczne.
4. Wyeliminowanie rażących anomalii i przypadków zaszeregowania pracowników administracji według kryteriów innych niż merytoryczne.
5. Zlikwidowanie rażących dysproporcji pomiędzy wynagrodzeniami poszczególnych grup pracowników Uczelni i podniesienie wynagrodzeń najmniej zarabiającym.
6. Skuteczna ochrona przed mobbingiem i dyskryminacją poprzez stosowanie jasnych procedur sygnalizowania problemów i reagowania.
7. Pilne opracowanie przejrzystych i sprawiedliwych zasad przechodzenia na emeryturę w porozumieniu z zainteresowanym i przełożonymi.
8. Inwestowanie w pracownika; wspieranie działań zmierzających do rozwoju i podnoszenia kwalifikacji oraz kompetencji pracowników (staży, szkoleń, studiów podyplomowych).
9. Wsparcie dla pracujących rodziców z małymi dziećmi, m.in. podjęcie starań o utworzenie żłobka.
10. Wprowadzenie możliwości korzystania z karty MULTISPORT i innych udogodnień, na podstawie wcześniejszego badania preferencji pracowników UKEN tym zakresie.
11. Utrzymanie kontaktu z emerytkami i emerytami w celu budowania trwałych więzi środowiskowych.

# 2. Demokratyczne zarządzania

Dynamicznie rozwijający się uniwersytet musi być instytucją demokratyczną. W ostatnich kilku latach demokracja w naszej Uczelni przeżywa poważny kryzys. Dlatego proponuję społeczności naszej Uczelni przejście do demokratycznego stylu przywództwa, takiego, który aktywizuje pracowników i liczy na ich wkład w proces podejmowania decyzji. Uważam, że tylko taki model może przywrócić w Uczelni wiarę we współuczestnictwo w społeczności akademickiej. Chciałbym realizować zasadę „z ludźmi i dla ludzi”, za którą idzie przewidywalność, transparentność, racjonalność i konsensus. W tym względzie istotne są:

- Przestrzeganie statutowych prerogatyw Senatu i przekazanie większych uprawnień kolegialnym gremiom Uniwersytetu, takim jak rada instytutu i rada dyscypliny.
- Kolegialność zarządzania dzięki wsparciu kompetentnego grona merytorycznie dobranych prorektorów, samodzielnego kanclerz, kwestora.
- Decentralizacja zarządzania, uwzględnianie decyzji podjętych na szczeblu instytutowym i wydziałowym w myśl zasady, że siła Uniwersytetu wynika z siły poszczególnych jednostek organizacyjnych.
- Gruntowna racjonalizacja organizacji pracy oraz procedur wewnątrzuczelnianych pod względem transparentności i równego traktowania.
- Partnerskie, a nie klientystyczne relacje ze studentami i pracownikami wraz ze stałym ich dostępem do rektora i konsultowaniem bieżących problemów.
- Przestrzeganie przepisów prawa, Statutu UKEN i innych regulacji uczelnianych, a także dobrych obyczajów, ogólnie przyjętych zasad etycznych, kultury uniwersyteckiej i zasad współżycia społecznego.

# Proponowane działania

1. Demokracja i transparentność systemu powoływania pracowników do pełnienia funkcji kierowniczych, uwzględniającego wolę większości oraz kompetencje osób aspirujących na te stanowiska.
2. Wprowadzenie niezbędnych zmian w Statucie UKEN mających na celu demokratyzację funkcjonowania Uczelni.
3. Nowelizacja procedur wyborczych w Uczelni w kierunku ich uproszczenia, dalszej demokratyzacji zapewnia wszystkim uczelnianym środowiskom stałej możliwości decydowania o sprawach Uczelni.
4. Transparentne, racjonalne i stopniowe dokonywanie zmian w strukturze Uniwersytetu, po konsultacjach ze wszystkimi zainteresowanymi.
5. Aktualizacja lub stworzenie regulaminów komisji rektorskich i senackich obowiązujących w Uczelni.
6. Wprowadzenie stałych, cyklicznych spotkań ze wszystkimi pracownikami i studentami Uczelni.
7. Powołanie pełnomocniczki/pełnomocnika ds. kontaktów ze związkami zawodowymi spośród pracowników nienależących do żadnej organizacji związkowej oraz autentyczne konsultacje regulaminów pracy, zasad wynagradzania i innych istotnych spraw.
8. Cykliczne badanie satysfakcji z pracy oraz kluczowych potrzeb pracowników Uczelni.
9. Doskonalenie kompetencji kadry kierowniczej w zakresie zarządzania zespołem.

# 3. Uczelnia przyjazna społeczności studenckiej

Moim priorytetem jest stworzenie stabilnych i bezpiecznych warunków rozwoju osobistego każdej osoby studiującej w Uczelni. Chciałbym uczelni przyjaznej, w której do osoby studiującej podchodzi się indywidualnie, uwzględniając jej potrzeby i cele. Studenci mają prawo dostępu do wysokiej jakości nauczania prowadzonego przez kompetentne osoby, zgodnie z aktualnymi metodami i przy użyciu nowoczesnych technologii. Liczne sygnały z Uczelni świadczą o obecnym braku kontroli nad procesem dydaktycznym: otwiera się nowe kierunki, nie zapewniając odpowiedniej kadry, likwiduje się kierunki tuż po rozpoczęciu cyklu, prowadzi się nadmierną liczbę zajęć online, grupy ćwiczeniowe są zbyt duże (40-50 osób), rotacja pracowników administracji uniemożliwia właściwą obsługę studentów, itp. Dlatego proponuję, co następuje:

- Zdecydowane działania na rzecz podnoszenia jakości kształcenia w UKEN. Dbłość o poziom przygotowania kadry, unowocześnienie programów kształcenia i dostosowanie ich do potrzeb studentów i absolwentów.
- Odpowiedzialne kształtowanie oferty kierunków studiów, łączące tradycje uniwersyteckie i nowe trendy edukacyjne. Upowszechnienie kierunków międzyobszarowych i studiów prowadzonych we współpracy z innymi uniwersytetami i wiodącymi na rynku podmiotami gospodarczymi.
- Zapewnienie stabilności studiowania na wybranym kierunku i możliwości kontynuacji studiów na II stopniu.
- Dbłość o odpowiednie zaplecze dydaktyczne: sale, wyposażenie, zasoby elektroniczne, oprogramowanie, biblioteki instytutowe.
- Kontynuacja niezbędnych remontów budynków uniwersyteckich i podjęcie działań na rzecz budowy wielofunkcyjnej hali sportowej i akademika.
- Poszanowanie różnorodności światopoglądowej i dbłość o warunki studiowania adekwatne do specyficznych materialnych, psychicznych i życiowych potrzeb każdej osoby studiującej.
- Współpraca i wsparcie organizacji studenckich. Większe upodmiotowienie studentów w zarządzaniu Uczelnią.



# Proponowane działania

1. Faktycznie usprawnienie organizacji zajęć dydaktycznych. Publikowanie harmonogramów zajęć z odpowiednim wyprzedzeniem i ograniczenie do minimum ich zmian w trakcie semestru.
2. Nowelizacja regulaminu studiów i innych aktów prawnych dotyczących spraw studenckich, m.in. likwidacja dodatkowych opłat wynikających z konieczności uzupełniania różnic programowych lub wydłużenia terminu bezpłatnej obrony pracy dyplomowej.
3. Wprowadzenie możliwości składania podań i wniosków drogą elektroniczną.
4. Ułatwienie dostępu do COS, m.in.: wprowadzenie legitymacji dla starostów uprawniających ich do pierwszeństwa w załatwianiu spraw w imieniu studentów, organizacja peer-support dla studentów pierwszych lat studiów.
5. Opracowanie koncepcji i podjęcie starań o pozyskanie środków na budowę, wielofunkcyjną hal sportowej i akademika, które docelowo będą stanowiły część Kampusu Bronowice przy ul. Rydla 54.
6. Powrót do pozyskiwania funduszy europejskich na realizację projektów skierowanych do studentów.
7. Wprowadzenie prostego i jednolitego systemu finansowania studenckich kół naukowych z budżetu centralnego Uczelni.
8. Rozszerzenie wsparcia w zakresie edukacji, zdrowia fizycznego i psychicznego udzielanego studentom z niepełnosprawnościami, ze szczególnym uwzględnieniem osób neuroróżnorodnych, m.in. uruchomienie telefonu zaufania dla osób w kryzysach psychicznych.
9. Przywrócenie rangi Pełnomocniczki/Pełnomocnika ds. Równego Traktowania oraz Rzeczniczki/Rzecznika Praw Studentów. Wsparcie dla osób szczególnie narażonych na dyskryminację. Zapewnienie równego traktowania studentów bez względu na wiek, płeć, narodowość, religię i światopogląd.
10. Wsparcie dla studiujących rodziców. Wyznaczenie w każdym budynku uniwersyteckim strefy dla rodzica z małym dzieckiem.
11. Stworzenie możliwości realizowania modułu specjalności nauczycielskiej jako dodatkowej.
12. Poszerzenie współpracy z instytucjami spoza Uczelni, m.in. w zakresie organizacji praktyk i staży dla studentów.

13. Większa dostępność do zajęć sportowo – artystycznych alternatywnych dla WF oraz rozwijanie atrakcyjnej oferty wyjazdowej dla osób studiujących.
14. Tworzenie przyjaznych warunków nauki i badań dla doktorantek/doktorantów, w tym z zagranicy, m.in. pogłębienie integracji doktorantek/doktorantów z instytutami i zespołami badawczymi, a także pomoc psychologiczna (również w języku angielskim).
15. W miarę potrzeb i możliwości organizacja w budynkach uczelni pomieszczeń socjalnych oraz miejsc do realizacji indywidualnych zajęć online.
16. Organizacja wydarzeń integrujących społeczność studencką i akademicką, takich jak np.: seansów plenerowych, kina letniego, pikników i Juwenaliów z koncertami plenerowymi.
17. Organizacja cyklicznych otwartych spotkań z różnymi znanymi osobami, m.in.: naukowcami, pisarzami, twórcami kultury i sztuki. Tworzenie na terenie Uczelni i na zewnątrz inspirujących przestrzeni, które będą prezentowały prace studentów i wyniki badań pracowników oraz zachęcały do identyfikacji z nią.

# 4. Rozwój i nowoczesność

Rozwój Uczelni to wyższa jakość pracy naukowej i dydaktycznej, współpraca z partnerami akademickimi i społecznymi, umiędzynarodowienie, rosnący prestiż, zadowolenie osób studiujących i pracujących. To kompleksowy system przemyślanych działań mający na celu podnoszenie jakości i motywacji do pracy, racjonalizację i usprawnianie procedur. Rozważna i sprawiedliwa polityka kadrowa jest tu kluczowa. Ponadto nasz Uniwersytet wymaga pilnych nakładów na infrastrukturę naukową, dydaktyczną i administracyjną. Oto główne linie rozwoju:

- Przygotowanie nowej Strategii Rozwoju Uczelni, w sposób w pełni transparentny i we współpracy ze wszystkimi zainteresowanymi.
- Podjęcie działań na rzecz budowy nowoczesnego i kompleksowego Kampusu Bronowice przy ul. Rydla 54, obejmującego centrum dydaktyczno-konferencyjne, rewitalizację części historycznej fortu, budowę wielofunkcyjnej hali sportowej i akademika.
- Proaktywna koordynacja działań lokujących UKEN na wysokich pozycjach krajowego i międzynarodowego świata nauki, sztuki i edukacji.
- Wdrażanie nowoczesnych standardów zarządzania uniwersytetem bazujących na współdziałaniu, demokracji, rzeczywistej kolegialności i właściwym przepływie informacji.
- Stałe ukierunkowanie na rozwój i doskonalenie nauki, dydaktyki i organizacji, we współpracy z wiodącymi partnerami polskimi i zagranicznymi.
- Wyposażenie sal dydaktycznych w nowoczesny sprzęt w celu poprawienia jakości prowadzonej dydaktyki.
- Minimalizacja i racjonalizacja sprawozdawczości naukowo-badawczej, organizacyjnej i innej.

# Proponowane działania

## **W zakresie współpracy, komunikacji i promocji:**

1. Rozdzielenie funkcji prorektora i kanclerza oraz powołanie stanowiska zastępcy kanclerza ds. inwestycyjnych, stworzenie odrębnej funkcji prorektora ds. współpracy i rozwoju.
2. Wzmocnienie zdolności Uczelni w zakresie pozyskiwania i obsługi projektów oraz grantów finansowanych ze źródeł krajowych i międzynarodowych. Reaktywowanie Biura Rozwoju i niezbędne wzmocnienie kadrowe w newralgicznych obszarach administracji.
3. Systemowe i perspektywiczne podejście do współpracy i partnerstw krajowych i międzynarodowych w obszarze nauki i sztuki oraz dydaktyki i współpracy z biznesem.
4. Wprowadzenie regulacji umożliwiających wynagradzanie pracowników szczególnie zaangażowanych w działania na rzecz naukowej i dydaktycznej konkurencyjności UKEN.
5. Poprawa obiegu informacji i kanałów komunikacyjnych na Uczelni. Realne korzystanie z informacji zwrotnej oraz doświadczenia i opinii pracowników.
6. Powołanie przez Senat Konwentu Honorowego UKEN złożonego z niekwestionowanych autorytetów świata nauki – z uwzględnieniem Doktorów Honoris Causa – jako ciała doradczego i zapewniającego Uniwersytetowi prestiżowe wsparcie w poszerzaniu jego oddziaływania społecznego na arenie krajowej i międzynarodowej.
7. Poprawa medialnego wizerunku Uczelni poprzez zaplanowaną strategię wizerunkową i promocyjną realizowaną przez wzmocniony i unowocześniony Dział Promocji.

## **W zakresie działalności dydaktycznej:**

8. Przywrócenie odrębnej funkcji prorektora ds. kształcenia i powołanie na nią osoby doświadczonej w organizacji dydaktyki i skupionej wyłącznie na tym fundamentalnym obszarze działania Uczelni.
9. Przemyślana polityka prowadzenia kierunków studiów; decyzje o kontynuacji bądź tworzeniu nowych kierunków podejmowane w porozumieniu z właściwymi gremiami, na podstawie rzetelnych badań i analiz rynku edukacyjnego oraz perspektyw na rynku pracy.

10. Powołanie Centrum Rozwoju Dydaktyki, którego celem będzie wspomaganie nowoczesnych metod uczenia i uczenia się, w tym z użyciem narzędzi cyfrowych, tutoringu jako formy stałego wsparcia indywidualnego rozwoju studentów oraz podejmowanie inicjatyw promujących jakość kształcenia, np. Tygodnia Jakości Kształcenia.
11. Urzeczywistnienie głosu doradczego interesariuszy zewnętrznych przy kształtowaniu programów kształcenia.
12. Unowocześnianie programów nauczania oraz zreformowanie systemu zajęć ogólnouczelnianych.
13. Wprowadzenie przejrzystego systemu motywacyjnego i systemu przyznawania nagród za osiągnięcia w zakresie działalności dydaktycznej i organizacyjnej.
14. Korzystanie z możliwości prowadzenia zajęć zdalnych nie tylko z powodów lokalowych i/lub finansowych, ale także ze względów merytorycznych (badania wskazują na określone korzyści płynące z takiej formy zajęć).
15. Racjonalna regulacja liczebności grup (w tym na zajęciach lektoratowych). Nie może ona wynikać z prostego rachunku ekonomicznego, lecz musi opierać się przede wszystkim na priorytecie jakości kształcenia.
16. Przydzielanie prowadzenia kursów osobom o odpowiednich kompetencjach merytorycznych, posiadających wiedzę i doświadczenie w danym zakresie.
17. Systemowe rozwiązanie problemu nadgodzin i racjonalizacja stawek wynagradzania.
18. Współpraca z zagranicznymi instytucjami dydaktycznymi oraz polskimi podmiotami prowadzącymi działalność edukacyjną za granicą dla Polaków i cudzoziemców.

### **W zakresie działalności naukowej:**

19. Systematyczny przegląd planów rozwoju naukowego poszczególnych dziedzin i dyscyplin we współpracy z dziekanami i radami dyscyplin.
20. Wzmocnienie i usprawnienie wsparcia administracyjnego dla osób ubiegających się o granty badawcze oraz je realizujących.
21. Zapewnienie pracownikom dostępu do nowoczesnej infrastruktury badawczej dla każdej dyscypliny naukowej, w tym zakup sprzętu potrzebnego dla prowadzenia indywidualnej i zespołowej działalności badawczej.
22. Członkostwo UKEN w polskich i międzynarodowych organizacjach zrzeszających ośrodki naukowe i naukowo-dydaktyczne. Wdrażanie dobrych praktyk wypracowanych przez tego typu gremia. Uzyskiwanie certyfikatów jakości.
23. Realne wzmocnienie kadrowe Działu Nauki i Biura Dziekanów w celu zapewnienia odpowiedniego wsparcia pracy wydziałów i rad dyscyplin.

24. Opracowanie kompleksowego i sprawiedliwego systemu motywacyjnego w zakresie działalności naukowej. Wspieranie badań zespołowych, szczególnie dla osób uczestniczących w międzynarodowych zespołach badawczych (np. dodatki i zniżki pensum).
25. Stworzenie warunków do zatrudniania młodych naukowców, wypracowanie działań zachęcających ich do związania swojej kariery z uczelnią.
26. Wykup dostępu do ważnych baz danych (zwłaszcza pełnotekstowych), do których obecnie pracownicy i studenci nie mają dostępu.
27. Wzmocnienie kadrowe wydawnictwa naukowego UKEN m.in. poprzez zatrudnienie redaktorów, edytorów, informatyków dbających o promowanie publikacji.
28. Rozwój publikowania elektronicznego i utworzenie technicznego działu wsparcia dla punktowanych czasopism w uczelni (np. w zakresie obsługi Open Journal System)

### **W zakresie finansów Uczelni:**

29. Kompleksowy przegląd polityki finansowej Uczelni. Przygotowanie symulacji budżetowania Uniwersytetu w perspektywie średnio- i długookresowej z uwzględnieniem relacji algorytmu naliczania subwencji do poziomu etatyżacji, liczby studentów, kosztowności prowadzenia badań i dydaktyki w poszczególnych dyscyplinach.
30. Dbanie o właściwy poziom zabezpieczenia finansowego Uczelni w oparciu o całościową analizę ryzyk zewnętrznych, wahań kosztów stałych i realną ocenę możliwości komercjalizacji. Wprowadzenie stałej zasady budowania planów finansowych Uniwersytetu z uwzględnieniem symulacji prognozowanych długookresowych skutków podejmowanych decyzji w odniesieniu do zewnętrznych warunków finansowych i celów zawartych w strategii rozwoju UKEN.
31. Podjęcie intensywnych działań w celu dalszego pozyskiwania pozasubwencyjnych źródeł finansowania działalności Uczelni.
32. Wprowadzenie prostych, jednolitych i skutecznych procedur komercjalizacji efektów badań naukowych i działalności komercyjnej Uczelni.
33. Wprowadzenie aplikacji pozwalającej dyrektorom instytutów i kierownikom pozostałych jednostek organizacyjnych Uczelni na stały monitoring poziomu wydatków budżetowych jednostki w czasie rzeczywistym. Wprowadzenie takiego narzędzia jest niezbędne, aby samodzielność finansowa jednostek nie pozostawała fikcją, a kierownictwa mogły stabilnie planować i realizować wydatki.
34. Wprowadzenie nowego standardu raportowania bieżącej sytuacji finansowej Uczelni oraz jasnych zasad wykorzystania i przenoszenia pomiędzy okresami rozliczeniowymi środków jednostek pochodzących z różnych źródeł.

35. Adekwatne do pozaetatowego nakładu pracy przydzielanie dodatków uzupełniających do wynagrodzenia.
36. Przegląd i racjonalizacja wysokości odpisu z budżetów projektów do budżetu centralnego Uczelni. Uwolnienie stawek odpisu i dopasowanie ich do struktury kosztów i charakteru poszczególnych działań.

### **W zakresie funkcjonowania administracji:**

37. Gwarancja stabilności zatrudnienia pracowników administracji i ograniczenie do niezbędnego minimum rotacji pracowniczej w podstawowych działach administracyjnych.
38. Konsultowanie wszelkich zmian strukturalnych z zainteresowanymi pracownikami.
39. Zapewnienie pracownikom administracji optymalnej przestrzeni fizycznej do pracy (patrz również infrastruktura i inwestycje poniżej).
40. Przywrócenie odrębnej funkcji Kanclerza UKEN i zastępcy ds. inwestycyjnych obsadzonych przez osoby z odpowiednimi kwalifikacjami menedżerskimi i doświadczeniem, nadzorujących komplementarny pion administracji i działalność inwestycyjną Uczelni.
41. Stabilne i przewidywalne warunki pracy. Jasny podział kompetencji i obowiązków. Czytelny podział zadań i sprawiedliwy system oceny pracowników.
42. Uproszczenie i ujednoczenie procedur i procesów administracyjnych w porozumieniu z pracownikami.
43. Uzupelnienie braków kadrowych, m.in. w Centrum Obsługi Studentów i Dziale Obsługi Informatycznej.
44. Opracowanie kompleksowego i sprawiedliwego systemu motywacyjnego dla pracowników administracji.
45. Integracja i budowanie zaufania pomiędzy pracownikami administracji oraz nauczycielami akademickimi.

## **W zakresie infrastruktury i inwestycji:**

46. Audyt inwestycji realizowanych w ostatnich latach, zakupów nieruchomości i ich zarządzania.
47. Aktualizacja planów inwestycyjnych Uczelni poprzez przegląd potrzeb lokalowych i sprzętowych wszystkich instytutów i jednostek ogólnouczeniowych.
48. Kontynuacja budowy centrum dydaktyczno-konferencyjnego przy ul. Rydla 54 i opracowanie koncepcji budowy kompleksowego Kampusu Bronowice, obejmującego dodatkowo rewitalizację części zabytkowej fortu, budowę wielofunkcyjnej hali sportowej oraz akademik.
49. Kontynuacja koniecznych remontów budynków uniwersyteckich zmierzająca do poprawy warunków i komfortu pracy pracowników i studentów, m.in. w zakresie zaplecza socjalno-gospodarczego.
50. Uwzględnianie wymogów dostępności i likwidacji barier komunikacyjnych oraz pozostałych utrudnień infrastrukturalnych dyskryminujących osoby z niepełnosprawnościami.



# 5. Universitas – wspólnota wartości

Fundamentem wspólnoty akademickiej jest wysiłek wkładany w rozwój nauki, ustanawianie wysokich standardów etycznych, kształtowanie postaw społecznych, poszanowanie tradycji, otwarcie na świat. Na tym fundamencie kształtuje się motywacja do przekształcania rzeczywistości. Jedną z największych bolączek ostatnich lat w Uczelni było lekceważenie wspomnianych wartości, ich odbudowa jest zatem niezbędna dla istnienia prawdziwej Universitas. Bez tego będziemy jedynie miejscem zarabkowania i uzyskiwania dyplomów. Powinniśmy wspólnie zadbać o to, co najistotniejsze dla naszej wspólnoty, a mianowicie:

- Uznanie za podstawę rozwoju Uniwersytetu wartości, które pomnażają dobro wspólne, takich jak współpraca, kolegalność, dobroć, szacunek, empatia, równe traktowanie.
- Poszanowanie praw i godności jednostki, swobody wypowiedzi i wolności naukowej, bez względu na wiek, płeć, narodowość, religię i światopogląd.
- Uczynienie Uniwersytetu miejscem, w którym spotykają się różnorodne tradycje, badacze wielu pokoleń, ścierają się poglądy i idee.
- Odbudowanie więzi międzyludzkich w celu integracji środowiska akademickiego.
- Dbłość o etyczny poziom debat wewnętrzuczelnianych, w tym także treści publikowanych w gablotach organizacji pracowniczych.
- Zapewnienie wszystkim głosu w zarządzaniu Uniwersytetem, zwłaszcza pracownikom młodszego pokolenia i studentom.
- Posługiwanie się zasadą konsensusu w wypracowywaniu decyzji dotyczących poszczególnych środowisk i całego Uniwersytetu.

# Proszę o poparcie!

*Przedstawiony Państwu program traktuję jako credo mojej działalności na stanowisku Rektora Uniwersytetu Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie. Zawiera on zarówno ogólne wytyczne, jak i konkretne, priorytetowe zadania. Chciałbym realizować go we współpracy z całą społecznością akademicką. Dlatego ostateczny kształt programu zależy będzie od opinii Państwa, Studentek i Studentów oraz Pracowniczek i Pracowników Uniwersytetu.*

*Cztery lata temu – jestem tego świadomy, m.in. po rozmowach z Państwem – oczekiwania były podobne. Niestety, nasze nadzieje nie spełniły się. Wbrew zapowiedziom o kolegalności, współzrządzeniu i współodpowiedzialności wszystkich członków społeczności uniwersyteckiej, praktyka kierowania uczelniami nabrała wręcz autorytarnego charakteru. Zdecydowano się na zarządzanie oparte na niemerytorycznych przesłankach, braku demokracji, uznaniowości, strachu i dezorganizacji. Doprowadziło to do upadku wartości uniwersyteckich i rozpadu więzi społecznych oraz wszechobecnego poczucia braku bezpieczeństwa, gdyż presja, szczególnie nieformalna jest przemożna*

*Apeluję o Państwa głos! Proponuję odbudowę wspólnych wartości i demokratyzację sprawowania władzy, czyli działanie w myśl zasady: „z ludźmi i dla ludzi”.*

*Proszę o poparcie mojego programu, który powstał w wyniku szerokich konsultacji. Chciałbym, żeby był także Państwa programem.*