

*Wiele osób na Uniwersytecie oczekuje od osób funkcyjnych – poczynając od rektora, przez dziekana, kończąc na dyrektorze instytutu – że dadzą im święty spokój, żeby mogli robić to, co lubią. I to jest prawda. Rolą rektora jest dać święty spokój Uniwersytetowi, żeby pracownicy robili to, co potrafią najlepiej (Katarzyna Chalasińska-Macukow, Rektor UW w latach 2005-2012)*

**Wybory REKTORA 2024**  
**Politechnika Wroclawska**  
**DEKLARACJA WYBORCZA**  
**KANDYDATA**

**Wojciech Bartkowiak**

**Przywróćmy normalność !!!**

## SPOJRZENIE NA POLITECHNIKĘ WROCLAWSKĄ

**Bez zmiany paradygmatu zarządzania naszą Politechniką nie będziemy w stanie, w moim przekonaniu, realizować ambitnych celów związanych z jej wielopłaszczyznowym rozwojem. Autorytarne zarządzanie zdecydowanie ogranicza jej kreatywność i optymizm w działaniach naszej społeczności (uczonych, administracji i studentów). Politechnika powinna być miejscem prawdziwego dialogu i nieskrępowanej wolności akademickiej !**

**Nadchodzące wybory na stanowisko Rektora mają rangę szczególną.** Mija bowiem kadencja, która osadzona jest w ramach prawnych określonych w ustawie o szkolnictwie wyższym i nauce uchwalonej w 2018 roku (tzw. reforma Gowina). Najważniejszym elementem ustrojowym tej regulacji jest zdecydowane wzmocnienie pozycji rektora w obszarze zarządczym, w stosunku do innych organów uczelni, w szczególności senatu. Nastąpiło również powołanie nowego organu, jakim jest Rada Uczelni, która przejęła istotną część kompetencji przynależnych tradycyjnie Senatowi. To jest absolutnie kluczowa zmiana ustrojowa, której skutki możemy obserwować na wielu uczelniach. Zarysowały się bowiem w sposób wyraźny tendencje do zarządzania autorytarne z elementami akademickiego klientelizmu, które w istotny sposób pozostają w sprzeczności z tradycją i wartościami jakie stanowią o istocie uniwersytetu. Sięgając do źródeł, uniwersytet to wspólnota profesorów (mistrzów) i studentów (uczniów) osadzona na fundamentach wolności, rozumianej jako swoboda badań naukowych, nauczania, wymiany myśli i idei. Rektor uczelni to profesor pierwszy wśród równych i winien stać na straży tych wartości niezależnie od ram prawnych, które konstytuują jego siłę sprawczą. W przeciwnym bowiem razie czeka nas rozpad, w wielu płaszczyznach, tej delikatnej tkanki zwanej wspólnotą akademicką i podważenie roli uniwersytetu w ogóle jako tworu ogólnokulturowego. Temu musimy stanowczo przeciwdziałać. Politechnika Wroclawska ma szczególną kartę wolnościową. **Spoleczność naszej uczelni zawsze stawiała, niezależnie od okoliczności zewnętrznych, na straży prawdy, sprawiedliwości i szeroko rozumianej wolności. To jeden z fundamentów naszej Uczelni.** Analiza obecnego stanu spraw skłania mnie do przygnębiającego wniosku, iż zmierzamy w zupełnie odwrotnym kierunku.

**Należy zadać sobie pytanie co jest największą wartością i kapitałem naszej uczelni? Odpowiedź na nie, w moim przekonaniu, jest prosta. To pracownicy i studenci.**

Pracownicy (nie tylko uczeni) na powrót powinni stać się centralnymi postaciami Uczelni! Wielu członków naszej społeczności nie ma takiego poczucia. Podzielam to przekonanie. Wciąż słyszymy o wymaganiach stawianym pracownikom bez głębszej refleksji na temat ich rzeczywistych oczekiwań (nie tylko płacowych). **Coś niedobrego stało się z atmosferą w Politechnice. Na naszych oczach wspólnota intelektualna i etyczna ulega systematycznej erozji. Jest to bardzo wyczuwalne. Od kultury wspólnotowości i wzajemnego szacunku przeszliśmy do kultury ostrej rywalizacji, w której staramy się otoczeniu udowodnić swoją wyższość intelektualną (często złudną) i moc sprawczą. Wiele osób definiuje swoje działania lub ich brak poprzez poczucie strachu przed marginalizacją. Manifestowanie, nawet skromne, odmiennych poglądów w stosunku do promowanych przez władze uczelni rozwiązań i działań, urasta do rangi aktu niezwyklej odwagi. To w zdecydowany sposób wzmacnia postawy konformistyczne oraz pogłębiające się przekonanie o braku wpływu na jakikolwiek aspekt życia Uczelni. W szczególności poczucie chaosu i niepewności wdarło się w obszar działalności administracyjnej Politechniki, co silnie oddziałuje na komfort pracy wszystkich grup pracowniczych. Ciągła rotacja na stanowiskach kierowniczych w administracji i poszerzający się zbiór osób pełniących tylko obowiązki (tzw. p.o.) kierowników/dyrektorów jest dobitnym odzwierciedleniem nakreślonego stanu rzeczy. Kluczową sprawą w relacjach uczonych z administracją jest zaufanie i wzajemny szacunek. W ostatnim czasie brakuje i jednego, i drugiego. Sposób zarządzania powoduje, iż przestaliśmy myśleć, że po drugiej stronie (administracyjnej) stoi ktoś, kto może być partnerem w rozwiązywaniu konkretnych problemów formalnych związanych np. z prowadzeniem projektu badawczego. Jest rzeczą konieczną, aby budować przekonanie, iż Uczelnia jest naszą wspólną sprawą (a nie tylko polem rywalizacji) niezależnie od tego, jakie role na niej pełni. Praca, również w obszarze administracyjnym, powinna sprawiać więcej przyjemności, a perspektywa nowych zadań wzbudzała więcej chęci rozwoju niż frustracji i stresu. W obecnej sytuacji rynkowej i w sensie ogólnym, kompetentny i oddany Politechnice pracownik administracyjny czy też uczony (niezależnie od zajmowanego stanowiska i obszaru zagadnień, którym się zajmuje) stanowi wartość nadrzędną. Politechnika Wroclawska powinna ponownie stać się pożądanym i bezpiecznym pod względem emocjonalnym i socjalnym miejscem pracy, dla osób pragnących poświęcić jej swoje zawodowe życie. **Działania jakie należy podjąć aby odwrócić te niekorzystne trendy muszą być wielopłaszczyznowe: od budowania na nowo atmosfery akademickiej poprzez zmianę paradygmatu zarządzania, które określiłbym jako zarządzanie empatyczne, aż po zmiany formalno-prawne, które muszą znaleźć swoje odzwierciedlenie w Statucie Uczelni i innych aktach prawnych regulujących jej****

**funkcjonowanie. Decentralizacja procesu zarządzania rozumiana jako istotne przesunięcie kompetencji w zakresie decyzji personalnych i finansowych na rzecz katedr (nauka) i wydziałów (dydaktyka) ma znaczenie pierwszorzędne.**

**Chciałbym jednoznacznie podkreślić, iż stanowczo odrzucam wszelkie pomysły i rozwiązania, które uczyniłyby z naszej Uczelni instytucję, w której króluje upolityczniona korporacyjność. Pamiętajmy również, że nasza Politechnika jest przede wszystkim uczelnią techniczną z wyraźnym akcentem badań podstawowych. To jest zasadnicze źródło naszych przewag i tradycji oraz stanowi fundamentalny kierunek jej rozwoju w najbliższej przyszłości. Nasza Uczelnia musi znowu stać się miejscem prawdziwie równych szans. Szanujmy i dbajmy o wartości, które stanowią podstawę idei Akademii jako wspólnoty profesorów i uczniów !**

## **PROBLEMY GŁÓWNE**

**Jednym z istotnych problemów, który ostatnio wyraźnie się zarysował i wywołał bardzo żywiołową dyskusję jest istotne zachwianie autonomiczności Uczelni w kontekście jej relacji ze światem politycznym. Apolityczność uniwersytetu, w tym Politechniki Wrocławskiej jest jednym z fundamentów istnienia tej instytucji. Nie wyklucza to, co jest oczywiste, współpracy z ministerstwem, władzami państwowymi i samorządowymi w różnych aspektach życia społecznego i ekonomicznego. Uczestniczenie władz Politechniki w politycznie motywowanych spotkaniach, które mają szczególną oprawę medialną jest niewłaściwe z wielu powodów. Po pierwsze, wpływa to na negatywny obraz naszej Uczelni w oczach krajowego środowiska akademickiego i nie tylko. Ponadto wyłania się z tego obraz koniunkturalnych działań mających na celu uzyskanie doraźnych korzyści materialnych i prestiżowych. Poza aspektami etycznymi, uderza to w podstawy jawnej konkurencji opartej na ściśle określonych zasadach. Politechnika Wroclawska to bardzo szeroki wachlarz poglądów politycznych, społecznych i światopoglądowych wyrażanych przez jej pracowników, doktorantów i studentów. Ta różnorodność i wynikające z niej polemiki jest koniecznym aspektem życia intelektualnego Uczelni. Właśnie ta okoliczność nie daje bezwzględного mandatu Rektorowi i władzom uczelni do reprezentowania w tym zakresie całej społeczności akademickiej wobec świata zewnętrznego. Bywają w historii chwile, kiedy głos społeczności**

akademickiej musi wybrzmieć szczególnie doniośle, ale są to momenty wyjątkowe i powinny dotyczyć spraw fundamentalnych. Politechnika musi budować swój autorytet nie tylko poprzez jakość badań naukowych, coraz doskonalsze kształcenie i efektywną współpracę z otoczeniem społeczno-gospodarczym, ale również poprzez kształtowanie postaw etycznych ! **W tej chwili nasza Politechnika nie jest postrzegana jako Uczelnia, która aktywnie działa na rzecz środowiska akademickiego. Wręcz przeciwnie jest postrzegana jako trudny i egoistyczny partner. Najwyższy już czas, aby nasza Politechnika zaczęła wspierać i kreować działania na rzecz współpracy pomiędzy uczelniami dolnośląskimi (wsparcie dla środowisk akademickich na Dolnym Śląsku pod skrzydłami Politechniki jako model działania !), a nie budowała tylko konkurencję, która w konsekwencji prowadzi do głębokich i trudnych do zniwelowania podziałów i braku zaufania we wzajemnych relacjach.**

**Kluczowym zagadnieniem jest otwarta polityka informacyjna Uczelni.** Oznacza to, iż Uczelnia powinna mieć szeroko otwarte kanały informacyjne, dzięki którym wszyscy pracownicy będą mogli poznać motywy decyzji i podejmowanych działań w różnych obszarach (również finansowych i płacowych). Z drugiej strony, w ostatnim czasie można zaobserwować swego rodzaju inflację inicjatyw i zmian na naszej Uczelni, których celowość nie jest jasna. W istocie natłok tych działań stał się już elementem urudniającym efektywną pracę naukową i dydaktyczną. Polityka informacyjna wobec pracowników nie może być zastępowana działaniami propagandowymi, choć rzetelne budowanie wizerunku Uczelni (promocja) wobec świata zewnętrznego jest oczywiście niezwykle ważnym zagadnieniem w obecnej rzeczywistości.

**Pogłębionej refleksji powinniśmy poddać działalność Senatu naszej Uczelni.** Ten organ jest mi bardzo bliski, ponieważ jestem jego członkiem i mam przyjemność kierowania jedną z jego komisji. Nowe rozwiązania ustawowe zmieniły nieco kompetencje tego kluczowego organu, ale wciąż jest to gremium kluczowe dla funkcjonowania społeczności akademickiej. Niewielu członków demokratycznie przecież wybranego Senatu, choć tacy są, ośmiela się zabierać głos nawet w kluczowych kwestiach (w szczególności podczas obrad plenarnych). Jest to bez wątpienia spowodowane wyrazem silnej presji wywieranej na jego członków przez przewodniczącego, którym jest z mocy ustawy rektor. Narzucanie woli Senatowi i przypominanie jego roli w świetle rozwiązań prawnych stało się powszechną praktyką. Ponadto w Senacie zasiada grupa senatorów, która pełni istotne funkcje kierownicze i są bezpośrednio podlegli Rektorowi. Jest to bez wątpienia dodatkowy element wpływający na zarysowaną tu atmosferę pracy w Senacie. **Przywrócenie należytej roli Senatowi jako**

**kluczowemu organowi Uczelni jest sprawą najwyższej wagi. Senat naszej Uczelni musi znowu stać się forum nieskrępowanej dyskusji, a nawet polemik w sprawach strategicznych dotyczących Politechniki Wrocławskiej, które będą podejmowane bez najmniejszych obaw. W tym kontekście należy poważnie rozważyć wprowadzenie immunitetu dla senatorów.**

**Postuluję również włączenie, w znacznie szerszym zakresie, w obszar doradczy organizacji pracowniczych (związków zawodowych). Organizacje pracownicze dysponują ogromną wiedzą o aktualnych i ogólnych problemach pracowników. Rektor podejmuje zasadnicze decyzje mające często ogromny wpływ na sytuację pracowników i musi mieć również precyzyjne rozeznanie w tym zakresie. Związki zawodowe nie są wrogiem władz Uczelni.**

**Udział całej społeczności akademickiej w decyzjach dotyczących powoływania osób na stanowiska kierownicze na wszystkich szczeblach zarządzania (z wyjątkiem administracji) był utrwalonym zwyczajem (potwierdzonym normami prawnymi). W obecnych rozwiązaniach ustawowych jedynie wybór rektora spełnia ten warunek. Rozwiązania zapisane w Statucie Politechniki Wrocławskiej tylko w iluzoryczny sposób zapewniają partycypację społeczności akademickiej w tym wyborze. Bardzo dobitnie przekonaliśmy się o tym na początku obecnej kadencji władz Uczelni. Wylonienie szefa, począwszy od dyrektora instytutu, poprzez przewodniczącego rady dyscypliny po dziekana wydziału powinny odbywać się z istotnym poszanowaniem woli osób, które temu szefowi będą podlegali. Jest to fundamentalna wartość, od której zależy atmosfera panująca w pracy. Bez tej atmosfery niemożliwe jest właściwe funkcjonowanie uczelni. Nie zmienia to faktu, iż ostateczna decyzja o powołaniach na stanowiska kierownicze spoczywa na barkach Rektora. Utrwalenie jednak pewnego zwyczaju w tym zakresie jest ważniejsze niż ścisłe reguły formalne, które czynią Rektora jedynym decydującym w tym zakresie. W tym kontekście warto sięgnąć po rozwiązania zapisane np. w statutach innych uczelni.**

**Istotnym elementem wpływającym na atmosferę pracy w Politechnice Wrocławskiej jest brak otwartej i jednoznacznie zdefiniowanej polityki wynagradzania. Istnieje w pełni uzasadnione przekonanie o występujących drastycznych nierównościach płacowych w poszczególnych grupach pracowniczych. Regulamin wynagradzania stał się, w zasadniczej mierze, dokumentem nieodzwierciedlającym poziom aspiracji pracowników i ich poczucie sprawiedliwości. Jest natomiast elementem niejasnej polityki personalnej. W moim**

przekonaniu konstrukcja nowego regulaminu wynagradzania i zdefiniowanie, w nowym ujęciu i w konsensusie z całą społecznością, projakościowej polityki płacowej jest jednym z najważniejszych zadań do zrealizowania w nadchodzącej kadencji.

**Niezwykle ważnym zagadnieniem dla prawidłowego funkcjonowania Uczelni jest zapewnienie wszystkim pracownikom (i oczywiście studentom i doktorantom) komfortu pracy przez zdecydowane eliminowanie zjawiska przemocy psychicznej.** Uczelnia wyższa to specyficzne miejsce pracy, w którym istnieje szereg zależności służbowych (i nie tylko), które mogą prowadzić do nieetycznych zachowań o charakterze przemocowym. Jest wiele sygnałów jednoznacznie wskazujących, iż spora grupa pracowników na Uczelni nie jest traktowana z należyтым szacunkiem, a nawet doświadczają mobbingu ze strony przełożonych (choć to nie wyczerpuje wszystkich zagadnień). Te zjawiska muszą być jednoznacznie eliminowane z życia naszej Uczelni, a w szczególności jednoznacznie potępiane. Czekamy tutaj ogrom pracy nie tylko z formalnego punktu widzenia, ale również na płaszczyźnie mentalnej. Każdy pracownik, doktorant i student powinien znać istniejące procedury i musi mieć absolutne przekonanie, iż jeśli dokona zgłoszenia nieetycznych bądź przemocowych zachowań, w opisywanym kontekście, będzie mógł liczyć na ochronę i obiektywne wyjaśnienie sprawy. Uważam, iż w chwili obecnej tak nie jest. Istnieje dość powszechne przekonanie, iż Uczelnia z całym swoim oprzyrządowaniem prawnym i siłą instytucjonalną nie gwarantuje bezpieczeństwa swoim pracownikom w należyty sposób. Kluczową rolę w tym miejscu ma odegrania Rektor, którego postawa etyczna i jednoznaczne działania muszą stanowić punkt odniesienia dla wszystkich pracowników i studentów. **Nowoczesne i jednocześnie skuteczne rozwiązania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi muszą stanowić fundament współczesnej uczelni, która powinna stanowić wzorzec w tym zakresie. Brak stanowczych działań czy też brak uważności w tym zakresie prowadzi do często tragicznych skutków w wymiarze osobistym i społecznym. W wielu rozmowach ze społecznością studentów w bardzo wyraźny sposób wybrzmiewa również problem zapewnienia znacznie szerszego wsparcia psychologicznego ze strony Uczelni, niż ma to miejsce dotychczas. To jest niezwykle istotny problem do rozwiązania.**

**Przywróćmy normalność !!!**

*„Nie trzeba kłaniać się Okolicznościom,  
A Prawdom kazać, by za drzwiami stały”*

C.K. Norwid