

Błażej Ostoja Lniski

Odpowiedzi na pytania z debaty nr 1

Szanowni Państwo,

odpowiadając na zadane przez Państwa pytania, chciałbym poszerzyć moją wypowiedź poruszając zagadnienia, które kilkakrotnie wracały podczas debaty. Pozwolę sobie odnieść się do poruszanych kwestii grupując je w pewne bloki zagadnień. Wątki, które się pojawiły wytyczają rozległe pole do dyskusji – zarówno w obszarach czysto organizacyjnych i strukturalnych (organizacja pracy rektoratu, ilość prorektorów, kwestia zmian struktury uczelni, formy współpracy między Wydziałami), jak również dotyczą szeregu zagadnień związanych z administracją i finansami.

Na część pytań można odpowiedzieć krótko, ale też są pytania, które mają charakter dyskursywny i wymagają pogłębionych rozmów z zainteresowanymi stronami. W różnej formie powraca wątek wyrównywania szans i zjawisko dyskryminacji. Pozwoliłem sobie odpowiedzieć na zadane pytania przechodząc od spraw dotyczących ogólnych zasad funkcjonowania uczelni łącząc je z problemami dotyczącymi środowiska akademickiego (także naszej współodpowiedzialności za kształt relacji w tymże środowisku), poprzez pytania związane z metodyką pracy, tokiem studiów, ścieżkami kariery. Ostatnie w kolejności ale z pewnością nie mniej ważne są odpowiedzi na pytania szczegółowe dotyczących konkretnych Wydziałów czy Pracowni, a także pytania odnośnie działań o charakterze promocyjnym wpływającym na zwiększenie widoczności i prestiżu Akademii lokalnie oraz na arenie międzynarodowej.

Polityka wyrównywania szans.

W jaki sposób zamierza Pan zapewnić równy dostęp kobiet i mężczyzn do stanowisk naukowo-dydaktycznych?

Czy planują Panowie zwiększenie roli kobiet na ASP w Warszawie, a jeśli tak, to w jaki sposób?

Jeśli chodzi o kwestię zwiększenia roli kobiet na ASP, to muszę przyznać, że dysproporcje występujące na naszej uczelni odwzorowują problem całego sektora szkolnictwa wyższego w UE. Według Rocznika statystycznego na rok 2019, niemal 3/5 pracowników uczelni w Europie stanowią mężczyźni (58%):

- u nas na uczelni jest to 61,89%
- średnia krajowa to około 54%
- ale też np. w Niemczech około 60%, Grecji 66%, Włoszech 60%, Finlandii 52%.

Jest to problem w skali europejskiej. Należałoby przeanalizować jakie są realne przeszkody w tym, by kobiety miały równe szanse w obejmowaniu stanowisk, gdy dochodzi np. do konkursu. Ja mogę posłużyć się przykładem z Wydziału Grafiki: przy zmianie struktury udało się nam osadzić w nowych pracowniach dla I i II roku 10 osób reprezentujących młodą kadrę naukową, i połowa z tej grupy to kobiety. Jeśli chodzi o doktoraty – zamknięte i nadane na Wydziale Grafiki od IX 2012 roku do chwili przekazania przewodów Radzie Dyscypliny, z 66 nadanych, aż 40 należało do kobiet.

Niemniej dane statystyczne potwierdzają tezę o zmniejszającym się wraz z kolejnymi szczeblami hierarchii akademickiej udziale kobiet w odniesieniu do nauczycieli akademickich i tutaj przyjrzałbym się uważniej sytuacji zawodowej kobiet i mężczyzn. Chciałbym aby Akademia stała się swoistym prekursorem, a w przyszłości być może liderem równych szans. Zwiększenie udziału kobiet w strukturze naszej uczelni (na każdym szczeblu) może w przyszłości postawić nas w roli takiego właśnie lidera, do czego w trakcie swojej kadencji będę zmierzał. Przy zachowaniu i poszanowaniu

indywidualności Wydziałów, (a także zgodnie z prawem konkursowym) chciałbym wprowadzić system parytetu wspierający kobiety w ubieganiu się o stanowiska.

Jakie narzędzia zamierza Pan wdrożyć w celu prowadzenia aktywnej polityki na rzecz równości i działań antydyskryminacyjnych? Dotyczy to zarówno studentek i studentów, jak i pracowniczek i pracowników dyskryminowanych ze względu na płeć, orientację seksualną, wyznanie lub brak wyznania, czy niepełnosprawność. Aktywne działania antydyskryminacyjne nie mogą ograniczać się jedynie do reagowania na zgłaszane niedopuszczalne lub nielegalne zachowania. Prosimy o konkretne propozycje systemowych działań prowadzących do tego, by wszystkie osoby współtworzące społeczność akademicką czuły się bezpieczne i równe.

Kolejną kluczową kwestią, którą Państwo poruszyli w swych pytaniach, obok zagadnienia płci, jako czynnika różnicującego postępy w karierze naukowej i udział we władzach uczelnianych, jest problem dyskryminacji. Gdybyśmy przeprowadzili ankietę zadając ogólne pytanie o poziom naszej własnej tolerancji, śmiem twierdzić, że większość zadeklarowała się jako osoby otwarte, natomiast nie jest to tożsame z nastawieniem na otwartą komunikację. Tolerancja wymaga respektowania zasady równości, która jest – również w Polsce – jedną z podstawowych wartości konstytucyjnych. 16 listopada obchodzony jest Międzynarodowy Dzień Tolerancji. Artykuł 1 Deklaracji Zasad Tolerancji brzmi: „Tolerancja to szacunek, akceptacja i uznanie bogactwa różnorodności kultur na świecie, naszych form wyrazu i sposobów na bycie człowiekiem. Sprzyja jej wiedza, otwartość, komunikowanie się oraz wolność słowa, sumienia i wiary. Tolerancja jest harmonią w różnorodności. To nie tylko moralny obowiązek, ale także prawny i polityczny warunek. Tolerancja – wartość, która czyni możliwym pokój – przyczynia się do zastąpienia kultury wojny kulturą pokoju.”

Sytuacje, w których dochodzi do dyskryminacji są najoczywistszym sprawdzianem naszej tolerancji. Często okazuje się, że jesteśmy mniej otwarci, aniżeli wynikałoby to z naszej deklaracji. Z drugiej zaś strony zdaję sobie sprawę, że w naszym środowisku akademickim istnieje realny problem z wyartykułowaniem swoich potrzeb i wytyczeniem bezpiecznych granic w relacjach interpersonalnych i zawodowych.

Tutaj upatrywałbym częściowego rozwiązania problemu poprzez wzmocnienie działań na rzecz otwartej komunikacji (np. formie warsztatów co sprzyjałoby również integracji środowiska) oraz poprzez zatrudnienie psychologa dostępnego dla wszystkich osób na Akademii (który to postulat włączyłem w moje założenia programowe).

U źródeł zjawiska związanego z dyskryminacją leży brak wiedzy na temat przysługujących danej jednostce praw – dyskryminacja może zaistnieć na różnych poziomach. Może dotyczyć zarówno kontaktów interpersonalnych, jak i zawodowych. Mechanizm jest zawsze podobny – opiera się na niepewności, pogłębiającym się poczuciu dyskomfortu i krzywdy oraz izolacji.

Szkolenia w zakresie dyskryminacji (czy mobbingu) są oczywiście potrzebne i nikt nie podważa ich zasadności, a jednak wiele z dyskryminowanych osób boi się uruchomić procedurę związaną ze zgłoszeniem sprawy do Komisji Etyki. Sądzę, że wiele osób obawia się samego słowa komisja. W przypadku szkoleń mówimy najczęściej o rozwiązaniach dedykowanych konkretnej grupie, zdecydowanie brakuje na Akademii rozwiązań dedykowanych jednostkom.

Tu widziałbym miejsce, na każdym Wydziale, dla konsultanta-mediatora do spraw etyki, który oferowałby pomoc na wczesnym etapie, zarówno określając i rozpoznając problem, jak i wskazując potencjalne rozwiązania (m.in. mam tu na myśli rodzaj treningu personalnego zorientowanego na potrzeby danej jednostki, przeprowadzanego przez psychologa Akademickiego). Rolę takiej osoby (wyżej wymienionego konsultanta-mediatora) upatrywałbym w oferowaniu wszystkim zainteresowanym szybkiego i bezpośredniego dostępu do potrzebnych informacji. Taka bezstronna osoba pomogłaby

w wyjaśnieniu wątpliwości (1. Czy spotkała mnie dyskryminacja? 2. Jeśli spotkała mnie dyskryminacja, to co mogę zrobić? 3. Jeśli jestem świadkiem dyskryminacji, to co ja mogę zrobić i co Uczelnia może na tym wczesnym etapie zrobić). Chodzi o to, aby stworzyć sytuację komfortu i pełnej informacji – każdy powinien wiedzieć, jakie prawa danej osobie przysługują, co może zrobić w przypadku zaistnienia dyskryminacji, oraz na jakim etapie wdrażać procedury przewidziane przez Komisję Etyki.

Trzeba podkreślić, że naruszenia granic osobistych mogą iść w parze z naruszeniem dóbr osobistych, czy też praw własności intelektualnej, tak więc proponowany system szkoleń czy warsztatów powinien po pierwsze być spersonalizowany pod kątem potrzeb wąskich grup, po drugie obejmować inne pola pokrewne, wspomagając otwartą i bezpieczną komunikację.

Jak zamierza Pan rozwiązać problem zapewnienia pracownikom i pracownikom warunków do wykonywania pracy zgodnie z obowiązkami zawartymi w umowach?

W jaki sposób zamierza Pan zracjonalizować system dydaktyki oraz rozwiązać endemiczny problem nieodpłatnych godzin nadliczbowych związanych z prowadzeniem zajęć dydaktycznych?

Pytania te zostały rozbudowane o szereg dodatkowych kwestii dotyczących czasu pracy (obciążenia nadgodzinami), siatki zajęć, łączenia pracy dydaktycznej z badawczą, oraz mechanizmów do zarządzania i prowadzenia grantów. Myślę, że w swoim programie dość dokładnie opisałem proponowane zmiany dotyczące administrowania grantami – główna zmiana, którą przewiduję, to powołanie nowej, niezależnej komórki złożonej ze specjalistów, która będzie dedykowana przede wszystkim tej problematyce. Mam świadomość, że w dotychczasowy model zarządzania grantami był pozbawiony właściwych procedur i standardów – chciałbym stworzyć system pracy, który zaowocuje wytworzeniem stosownego procesu. Tak się stanie jeśli

artyści będą zajmowali się swoimi projektami i pracą twórczą, a specjaliści od pracy administracyjnej będą realizowali część biurokratyczną. Pole do poprawy widziałbym w usprawnieniu obiegu dokumentacji – brakuje płynnego elektronicznego przepływu informacji i dokumentów. Część problemów z siatką zajęć wynika z mało precyzyjnie określonych sylabusów a różnice w przyznawaniu punktów ECTS można uregulować systemowo, co powinno usprawnić współpracę międzywydziałową.

Kwestie nadgodzin i dodatkowych obciążeń wynikające z przeładowania programu dydaktycznego uwidoczniły się zwłaszcza w ostatnim czasie, kiedy to sytuacja kryzysu związanego z pandemią wymusiła na wszystkich osobach zatrudnionych na uczelni dramatyczną zmianę modelu pracy. Jest to niewątpliwie jeden z priorytetowych problemów, którym trzeba się przyjrzeć w trybie pilnym w kontekście nowego roku akademickiego.

Pewnym odciążeniem systemowym (przynoszącym rezultaty również w dłuższej perspektywie) mogłoby być powołanie pracowni samodzielnych dla młodszych pracowników i przypisanie prowadzących do konkretnych poziomów studiów (na Wydziale Grafiki ten model działania się świetnie sprawdził). Jeśli chodzi o pracownie teoretyczne należałoby się uważniej przyjrzeć samemu pensum – pod kątem możliwości wpisania czasu poświęconego recenzjom i pracy nad dyplomami. Niemniej nie powinno dochodzić do sytuacji, w których praca staje się obciążeniem ponad siły i co więcej nie jest odpłatna.

Zwracam się do Kandydatów na stanowisko Rektora Akademii Sztuk Pięknych w Warszawie z pytaniem w imieniu młodszej kadry naukowej tj. osób w trakcie przewodów doktorskich i już po obronie. Jesteśmy dużą grupą pracowników, mających doświadczenie około 10 lat pracy na Uczelni. Często dźwigamy na sobie wiele obowiązków, czasem tych podstawowych, rutynowych, zapewniających ciągłość funkcjonowania poszczególnych pracowni.

W natłoku zadań organizacyjnych i dydaktycznych brakuje miejsca na nasz indywidualny rozwój, co rodzi frustrację. A przecież chcielibyśmy działać artystycznie i naukowo, mieć możliwość odbycia staży na zagranicznych uczelniach, realizować własne projekty i podejmować samodzielnie twórcze inicjatywy. W jaki sposób Rektor mógłby wspierać nasze inspiracje i działania?

Jak zamierza Pan zapewnić równość i transparentność zatrudnienia, jasne i ogólnodostępne kryteria przydzielania stanowisk, równość i transparentność wynagradzania oraz transparentność procesu rekrutacji?

Zdaję sobie sprawę, że rozwój młodej kadry jest utrudniony, rola wspierająca uczelni powinna opierać się tak naprawdę na kilku wydawałoby się prostych działaniach: zapewnienie środków finansowych na rozwój zawodowy, nieobciążanie dodatkową pracą organizacyjną, styczność z najnowszą wiedzą dostępną w dyscyplinie, promocja dokonań oraz zapewnienie pomocy w pozyskiwaniu środków na badania. Ten ostatni punkt ująłem i rozwinąłem w moich propozycjach programowych, co przypominę sprowadza się w przypadku mechanizmów zarządzania grantami między innymi do przerzucenia zadań o charakterze administracyjnym na grupę specjalistów. Życzyłbym sobie, aby dostępność do grantów i ich pozyskiwanie przestało być tajemną wiedzą dostępną jedynie nielicznym i aby jak najwięcej osób mogło korzystać z tych możliwości – naukowo, artystycznie i finansowo. Polityka kadrowa, to przede wszystkim jasne ścieżki awansu. Tutaj chciałbym poprzeć moje słowa przykładem praktycznym – zmiana struktury na Wydziale Grafiki spowodowała uwolnienie sporo samodzielnych stanowisk dydaktycznych. Na 1 i 2 roku młodzi pracownicy (10 osób) zostali obsadzeni w pracowniach warsztatowych, projektowych i malarsko-rysunkowych. Dwie pracownie dyplomujące (animacji oraz gier i komiksów) zostały obsadzone przez reprezentantów młodej kadry.

Wprowadziliśmy też na Wydziale Grafiki ofertę edukacyjną wychodzącą poza obszary programowe w formie tzw. fakultetów i koszyków, obecnie jest to projektowanie krojów pism (są to zajęcia płatne dodatkowo prowadzone przez młodą kadrę naukową). Jeśli chodzi o siatkę zajęć i lepszą koordynację czasową na pewno należałoby aktywniej włączyć doktorantów w proces dydaktyczny. Wzmocnieniu sytuacji finansowej młodej kadry pomogłoby wyasygnowanie z budżetu uczelni wewnętrznych grantów na rozwój własny i zdobywanie dodatkowych kompetencji. Dodatkowym problemem jest fakt, że uczelnia obecnie nie tylko w niewystarczający sposób wspiera rozwój ale też mało skutecznie premiuje osiągnięcia i starań jednostek w tym kierunku. W języku angielskim mamy dwa określenia: visibility i recognition – co sprowadza się do bycia widocznym i rozpoznawalnym w uznaniu własnych osiągnięć. Osoby aktywne powinny być wyróżnione, brakuje niestety czytelnych zasad i jest oczywiste, że chciałbym wzmocnić cały ten obszar. Mam świadomość, że są inicjatywy, prowadzone nawet na mniejszą skalę, o których nie ma informacji na zewnątrz, ale także o których wie zaledwie nikły procent społeczności akademickiej. Działania o charakterze promocyjnym aby były skuteczne powinny być bardziej scentralizowane. A jeśli chodzi o samą widoczność i przepływ informacji nie tylko pomiędzy pracownikami, wydziałami, ale też jako wyraz ukierunkowania się na świat zewnętrzny – tu brakuje tak bazowej rzeczy jak newsletter (o czym pisałem w swoim programie). Jeśli chodzi o stabilność zatrudnienia proponuję działania w obrębie zatrudnienia pozwalające doprowadzać do pracy na pełnych etatach. W kwestii zwiększonej mobilności przewiduję znaczne zmiany w ramach nowego systemu umiędzynarodawiania Uczelni. Praktycznym wzmocnieniem naszej pozycji jako partnera umów bilateralnych byłoby oferowanie porozumień na zasadzie wymiany, (np. wybudowanie akademika i oferowanie rezydentom z programów partnerskich akomodacji umożliwiłoby wprowadzenie analogicznych reguł współpracy i zapewniłoby podobne warunki wyjeżdżającym do uczelni partnerskich).

Pytania z zakresu relacji Student – Akademia oraz wsparcie uczelni w rozwiązywanie problemów [sprawy zdrowotne, bytowe]

W jaki sposób zamierza Pan umacniać partycypację studentek i studentów w podejmowaniu kluczowych decyzji dotyczących teraźniejszości i przyszłości Akademii?

W jaki sposób zamierza Pan podejść do problemu tzw. ukrytych opłat za studia, związanych z koniecznością opłacania przez studentów swoich materiałów czy kosztów dyplomów?

W swoim programie zasygnalizowałem, że moja wizja Akademii to nie sterowanie odgórne, ale opieranie się na pozytywnej zasadzie wzajemności. „Zakładam, że jeśli instytucja jest przyjazna studentom i pracownikom, to oni będą przyjaźni instytucji.” Chciałbym aby nasza uczelnia nie była przez studentów traktowana jako instytucja świadcząca usługi edukacyjne lecz miejsce, w którym realnie kształtuje się ich przyszłość, kariera zawodowa, tożsamość twórcza. Sam proces niejednokrotnie przebiega w sposób utrudniony, studenci borykają się coraz częściej z problemami natury psychicznej, zwielokrotnionym przez trudności natury finansowej i tym sytuacjom staramy się wychodzić na przeciw. Zdaję sobie sprawę z potrzeby zatrudnienia na Uczelni osoby świadczącej pomoc psychologiczną i taki postulat włączyłem do mojego programu.

Wszyscy wiemy, że od strony zapewnienia materiałów i narzędzi studia artystyczne są jednymi z najdroższych. Racjonalne gospodarowanie i magazynowanie materiałów z wystaw jest tylko częściowym wsparciem sytuacji, ale niewątpliwie powinno się zwiększyć nacisk na planowanie kosztów, również w obrębie pracowni. Dużo uwagi poświęca się kwestii finansowania na poziomie wydziałów, natomiast rzadko się wspomina o kosztach indywidualnych. W praktyce działania zmierzające do zmniejszenia kosztów nie mają charakteru systemowego, a oszczędności zależą od inicjatywy i zorganizowania się

w obrębie wąskiej grupy zainteresowanych. Istotnie stworzenie stałej puli pieniędzy na zestaw materiałów, dostępnej bez zbędnych procedur biurokratycznych byłoby wsparciem bezpośrednim dla studentów. Zakupy grupowe (ułatwiający organizację pracę na początku semestru), ze swej definicji także umożliwiałyby obniżenie kosztów i uzyskanie rabatów – niedostępnych na poziomie zakupów indywidualnych. Dałoby to możliwość działania na szerszą skalę jeśli chodzi o współpracę z dostawcami materiałów czy też ewentualnymi sponsorami – nie tylko poprzez wykorzystywanie własnej sieci kontaktów osobistych.

Ze swojej strony proponowałbym utworzenie na Akademii (w formie działalności gospodarczej) sklepu z materiałami plastycznymi (zarówno stacjonarnego, jak i online), który oferowałby wsparcie materiałowe dla studentów i studentek bez narzutu kosztów podmiotu zewnętrznego. Równoległe z tymi działaniami powinien powstać sklepik z pracami studenckimi – i tu widzę dodatkowe możliwości wykorzystania strategicznego położenia budynków przy Krakowskim Przedmieściu. Polityka promocji Akademii powinna być nastawiona m. in. na koordynację inicjatyw odbywających się do tej pory na poziomie pracowni, które to inicjatywy często pozostają niezauważone lub niedocenione. Studenci uczelni realizują świetne i interesujące projekty, co można i należy przekuć w wartość komercyjną.

Jakie kroki będą podejmowane, by Uczelnia adaptowała się do zmian klimatycznych oraz redukowała swój wpływ na środowisko naturalne?

W sposób systemowy i całościowy Uczelnia może dokonać zmian na bazie wyników rzetelnego audytu, który pokaże nie tylko w jakim punkcie jesteśmy najsłabsi, ale też gdzie możemy dokonać zmian najskuteczniej i najefektywniej. Z poziomu uczelni możemy aktualnie mówić o wymianach sprzętów na bardziej energooszczędny oraz ograniczeniu zużycia wody

(wprowadzenie na wszystkich Wydziałach baterii z czujnikiem i automatycznym wyłącznikiem), dodatkowo niezbędny jest montaż sprawnych, wydajnych i nowoczesnych osadników w kanalizacji pracowni warsztatowych. Z pewnością jednym z najbardziej oczywistych problemów jest segregacja śmieci (należy ustalić i przeprowadzić działania prowadzące do zmniejszenie ilości generowanych śmieci zmieszanych – na Wydziałach brakuje odpowiednich pojemników i kontenerów). Tutaj oczywiście należy wdrożyć aktywne procedury recydingu – odnoszę się tu zarówno do kwestii niezwykle dużej ilości papierów wyrzucanych po zakończeniu roku akademickiego, jak i odpadów chemicznych i toksycznych. Ponadto część prac prezentowanych tradycyjnie na wystawie (o ile nie stanowi to uszczerbku dla specyfiki pracy), można przenieść do przestrzeni wirtualnej, co dodatkowo może wpłynąć pozytywnie na zasięg promocji tychże prac. W zakresie codziennych procedur i użytkowania sprzętów podłączonych do prądu przydałoby się skuteczniej egzekwować wyłączanie urządzeń i eliminowanie trybu czuwania – pracujące przez całą noc drukarki, skanery, monitory to czysta strata energii. Główną przyczyną popularności trybu *stand by* jest jego wygoda. Paradoksalnie, niektóre urządzenia pobierają całościowo więcej energii w czasie czuwania niż podczas pracy ponieważ realnie pozostają w trybie *stand by* o wiele dłużej, niż w trybie pracy.

Jak widzą Państwo rolę Studium Języków Obcych na ASP?

Kwestie te reguluje przede wszystkim rozporządzenie MNiSW w sprawie Polskiej Ramy Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego. Absolwent ma posiadać umiejętności językowe w zakresie dziedziny nauki i dyscyplin naukowych, właściwych dla studiowanego kierunku studiów, zgodne z wymaganiami określonymi dla poziomu B2. W tradycji ASP przyjęło się, że lektoraty kończą się na III roku w przypadku studiów magisterskich i są prowadzone przez

cały okres trwania studiów licencjackich. Zatem w kontekście naszej uczelni i SJO możemy mówić raczej o „wzmocnieniu” kompetencji SJO właśnie w kontekście studiów II stopnia. Zakładane efekty uczenia się dotyczące umiejętności posługiwania się językiem obcym na poziomie B2+ powinny zawierać przede wszystkim wzmocnienie kompetencji językowej umożliwiającej posługiwanie się językiem obcym dla potrzeb naukowych lub zawodowych oraz rozwijanie czterech sprawności językowych (rozumienie ze słuchu, rozumienie tekstu czytanego, tworzenie wypowiedzi ustnych i pisemnych) w stopniu odpowiadającym temu poziomowi. Szczególny nacisk powinien zostać położony na słownictwo i problematykę fachową związaną z kierunkiem studiów. Dlatego też zajęcia z języka obcego na studiach drugiego stopnia i latach III-V studiów magisterskich powinny być przede wszystkim zajęciami kierunkowymi, wspomagającymi i uzupełniającymi przedmioty kierunkowe. Stąd też mogą funkcjonować np. jako:

- lektoraty, których program nastawiony jest na słownictwo i problematykę fachową zgodną ze studiowanym kierunkiem
- dedykowane zajęcia kierunkowe (wykłady, ćwiczenia, warsztaty) prowadzone w języku obcym
- konwersatoria lekturowe, e-learning

Jaką rolę będzie pełnić galeria Salon Akademii w perspektywie rozwoju uczelni w kolejnej kadencji?

Salon Akademii przez wszystkie lata swej działalności stał się niezwykle ważnym punktem na mapie kulturalnej – prestiż miejsca jest nie do przecenienia. Z pewnością przydałoby się wzmocnić współpracę z Radą Programową Salonu i stworzyć więcej inicjatyw skierowanych do naszego środowiska, wzbogacić ofertę Salonu o propozycje związane z historią uczelni, a także będące współczesną kontynuacją tradycji Akademii. Można by również

pomyśleć o organizacji tzw. „Małego Salonu”, który przy swoim „starszym bracie” byłby miejscem na twórczość i „akcje” studenckie, takie rozwiązanie pozwoliłoby na zjednoczenie pod szyldem Salonu wszystkich pokoleń twórców związanych z uczelnią. Zachowując właściwe proporcje przydałoby się programowo rozbudować ofertę Salonu łącząc w sobie harmonijnie trzy elementy: znaczące, ważne wystawy zewnętrzne, promocja twórczości pracowników uczelni, promocja twórczości studentów. Dodam, iż kształtowanie oferty programowej jest bardzo ważne w kontekście ewaluacji przy wymianach wystawowych z innymi jednostkami z zewnątrz.

Czy będzie możliwość utworzenia pracowni fotografii od 3 roku pod opieką Prof. Jabłonowskiego?

Jako osoba zarządzająca Wydziałem Grafiki przez dwie kadencje przeprowadziłem wiele zmian zmian strukturalnych, biorąc pod uwagę rozwój kariery młodej kadry naukowej jak i rozszerzenie oferty całego Wydziału (powstanie kilkunastu nowych pracowni, objęcie przez młodych pracowników własnych pracowni). Przy zmianie struktury zorganizowaliśmy wiele spotkań i większość deklarowanych na nich postulatów zostało wziętych pod uwagę, myślę, że pytanie powinno zostać skierowane do nowego dziekana, natomiast sądzę, że jeśli jest taka potrzeba, i jeśli studenci chcą utworzenia takiej pracowni i dodatkowo może to pomóc w rozwoju Wydziału Grafiki, to nie widzę przeszkód.

Związki zawodowe. Współpraca.

Pytanie: W jaki sposób planuje Pan współpracować ze związkami zawodowymi oraz włączać przedstawicielki i przedstawicieli związków zawodowych w prace rad, komisji i innych struktur obecnych na Uczelni lub dopiero tworzonych?

Każdy zatrudniony w uczelni, niezależnie od miejsca w tej hierarchii, jest jej pracownikiem – także Rektor. Relacje ze związkami zawodowymi powinny opierać się na współpracy, której podstawą są wzajemne zrozumienie i szacunek. W kontekście zapisów, które obowiązywały przed ostatnią nowelizacją Prawa o szkolnictwie wyższym, (a niestety zostały zmienione na niekorzyść pracowników) obiecuję, że dołożę wszystkich wysiłków, aby ta współpraca była harmonijna. W swoim programie nie bez przyczyny podałem dwa, syntetyczne hasła odzwierciedlające moją wizję rozwoju Akademii: otwartość i użyteczność. Działalności i charakteru Akademii nie określają martwe formuły ale ludzie – ta myśl przyświecała mi przez wszystkie lata, kiedy to kierowałem Wydziałem Grafiki i taką linię działania uważam za słuszną.

Wydział Konserwacji robi wiele dla Akademii, czego świadectwem są choćby zdobyta kategoria A i poprzednio A+ w parametryzacji ostatnich lat. Co Pan, jako przyszły Rektor naszej Akademii, planuje zrobić dla Wydziału Konserwacji?

WKiRDS od lat należy do najlepszych ośrodków akademickich kształcących studentów i promujących kadrę w zakresie ochrony dziedzictwa kulturowego. Jest to możliwe dzięki wypracowaniu i wdrożeniu wyjątkowego programu nauczania opartego o studiowanie i kształcenie zarówno w obszarze sztuki jak i nauki. Konserwacja i restauracja dzieł sztuki zajmująca się ochroną zarówno materialnego jak i niematerialnego dziedzictwa kulturowego, jest bowiem interdyscyplinarną nauką łączącą zarówno dyscypliny humanistyczne jak i przyrodnicze ze sztuką. To interdyscyplinarne usytuowanie konserwacji potwierdza intensywny wzrost działalności naukowej w tej dyscyplinie w XX stuleciu i dynamiczny rozwój współpracy z przedstawicielami innych dziedzin, czego świadectwem są m.in. wspólnie realizowane obecnie na naszej Uczelni projekty badawcze. Osiągnięcia

międzynarodowe, aktywność wydawnicza i grantowa, świadczą o szczególnym zaangażowaniu kadry i studentów w rozwój i promocję całego Wydziału oraz Akademii. Konserwacja i restauracja dzieł sztuki jest zatem dyscypliną odrębną od pozostałych w obszarze sztuki, ponieważ łączy w sobie aspekt naukowy z artystycznym. Wydaje się więc, że to swoiste współistnienie, sztuki i nauki jest gwarantem rozwijania horyzontów pracowników Wydziału. W związku z powyższym proponuję następujące obszary wsparcia dla WKiRDS:

1.

Podtrzymanie i rozwój aparatury naukowo-badawczej, organizacja i rozwój stanowisk do jej obsługi technicznej w ramach utrzymania potencjału badawczego. Wydział dysponuje znakomitą aparaturą naukowo-badawczą. Wymaga ona jednak nieustannej rozbudowy, troski i profesjonalnej obsługi, aby nadążyć za najnowszymi trendami w tym obszarze. W oparciu o ustawę, w uzgodnieniu z Wydziałem, przewiduję wnioskowanie o udzielenie dodatkowej, odrębnej dotacji w celu rozbudowy zaplecza naukowo-badawczego (dotacja na utrzymanie specjalnego urządzenia badawczego, tzw. SPUB). Wnioskodawcą może być wyłącznie rektor uczelni.

2.

Pozyskiwanie grantów i finansowanie własnych projektów badawczych przez jednostki zewnętrzne, obciążone są tzw. kosztami pośrednimi na rzecz Uczelni. Uważam, że w przypadku istotnych i bardzo ważnych dla Wydziału projektów, środki te powinny być pozostawione jednostce macierzystej w całości, aby zwiększyć jej potencjał badawczy i naukowy.

3.

Wydział dysponuje dużym, wyremontowanym budynkiem. Wymaga on jednak w dalszym ciągu pełnego dostosowania do specyfiki

prowadzonych w nim zajęć, zwłaszcza w obecnym czasie. Proponuję całościowy przegląd pracowni pod kątem stabilności klimatycznej (temperatura, wilgotność powietrza) oraz usunięcie występujących usterek (wentylacja, warunki cieplne, szczelności dachu) w pomieszczeniach, zagrażających zdrowiu kadry i studentów, aparaturze badawczej a także kondycji obiektów zabytkowych.

4.

Wydział wykazuje aktywną działalność publikacyjną w obszarze konserwacji i restauracji dzieł sztuki. Wydawane są autorskie monografie i okazjonalnie opracowania zbiorowe oraz czasopismo ICAR o zasięgu międzynarodowym. Ukazują się one staraniem władz Wydziału, które nieustannie zabiegają o ich finansowanie. Brakuje jednak stałego, cyklicznego, odpowiednio punktowanego wydawnictwa, prezentującego wyróżnione prace studentów i dyplomantów. Proponuję reaktywację i finansowanie tzw. Zeszytów Naukowych, które prezentowałyby najnowsze osiągnięcia Wydziału w tym obszarze.

5.

Istotne dla Wydziału jest wzmocnienie działań na rzecz rozwoju promocji i prestiżu. Pracownicy Wydziału prowadzą wiele spektakularnych projektów konserwatorskich i badawczych zarówno w kraju jak i za granicą. Często dotyczą one wybitnych obiektów o ogromnym znaczeniu kulturowym i społecznym. Odnoszę wrażenie, że nie mamy o nich pełnej wiedzy na naszej Uczelni. Proponuję cykliczne wystawy prezentujące twórczość artystyczną i konserwatorską kadry i studentów w oparciu o powierzchnie wystawiennicze, którą dysponuje Uczelnia (m. in. zacieśnienie współpracy z Salonem Akademii).

WKIRDS jest jednostką grupującą znakomite grono osób o ogromnym potencjale artystycznym i naukowym. Wydaje się, jednak, że sami nie umiemy w pełni docenić jego potencjału. Proponuję powrót do dawnej tradycji

przyznawania medalu im. prof. Bohdana Marconiego za wkład w rozwój ochrony dziedzictwa narodowego. Będzie to nagroda promująca najwybitniejsze jednostki a równocześnie podnosząca prestiż Akademii jako opiotwórczego środowiska. Gwarantuję wsparcie formalne i finansowe dla tej inicjatywy.