

Szanowni Państwo,

zgodnie z obietnicą jaką złożyłem podczas debaty przesyłam odpowiedzi na postawione pytania.

Większość nadesłanych pytań jest ważna z punktu widzenia funkcjonowania całej Akademii i widać dzięki nim jakie problemy są istotne dla znacznej części naszej społeczności. Koncentrują się one wokół zasad i spraw związanych z etyką i problemami dyskryminacyjnymi na bardzo różnych poziomach oraz sprawami bytowymi, a także awansami i karierą akademicką, szczególnie młodej kadry. Dostrzegałem je wcześniej, widzę jak są istotne i dlatego zwróciłem na nie szczególną uwagę w programie i podczas debaty. Program jest ramowy, więc siłą rzeczy problemy te zostały tylko zasygnalizowane, a więc każdy może odczuć jakiś niedosyt. Ale jest teraz okazja żeby szerzej je omówić. Oczywiście trudno spodziewać się tu gotowych rozwiązań czy projektów uchwał, ale deklaracja woli, złożenie wstępnych propozycji i otwarcie dyskusji, są tym co możemy razem zrobić w chwili obecnej.

Nie chcę teraz skupić się na każdym pojedynczym pytaniu, ale na problemie, z którym związanych jest wiele pytań i to najtrudniejszych. Jest to problem równości i zrównywania szans, w tym działania antydyskryminacyjne, równy dostęp do stanowisk badawczo-dydaktycznych, jasne i transparentne zasady dotyczące awansów, wynagrodzeń, reprezentacji w różnych ciałach, partnerskiej współpracy z Samorządem Studenckim ASP, ale też współpracy ze związkami zawodowymi. Nie chcę wrzucać wszystkich problemów do jednego worka, ale wszystkie one związane są z pojęciem równości. W swoim programie napisałem "Przede wszystkim powinniśmy być otwarci na świat i jego różnorodność, tolerancyjni, szanować autonomię wszystkich jednostek, uznawać demokratyczne zasady współistnienia, podmiotowość i równość wszystkich pracowniczek i pracowników, studentek i studentów, co oznacza również wyrównywanie warunków pracy kobiet i mężczyzn oraz różnic płacowych i braku równości w strukturze zatrudnienia. Wtedy tylko można szukać tego co nas naprawdę łączy, kreować wspólne przedsięwzięcia i pracować nad dalszym rozwojem Akademii. Proponuję wprowadzenie przejrzystych zasad rotacji kadry, awansów zawodowych i transparentnego przeprowadzania konkursów". To są tylko deklaracje, ale od nich się zaczyna. Wydaje mi się, przechodząc do konkretów, o które Państwo prosili, że powinniśmy przeprowadzić na początek badania oraz ankietę na temat równości w Akademii (włącznie z tym jakie są różnice płacowe, struktura zatrudnienia) i zdefiniować rzeczywiste problemy, a następnie wypracować wspólnie program i podjąć działania naprawcze. Wiem, że ilość zgłoszeń do Komisji Etyki i Antydyskryminacyjnej

nie odpowiada rzeczywistej sytuacji. Wydaje mi się w związku z tym, że należy kontynuować szkolenia antydyskryminacyjne, aby przekazywać niezbędną wiedzę na ten temat. To wszystko są problemy, którymi należy się zająć jak najszybciej i konsekwentnie je rozwiązywać.

Jak należy rozumieć, zaproponowane przez Pana w schemacie struktury naszej uczelni, stanowisko Dyrektora ds. finansów, inwestycji i działalności gospodarczej? Czy stanowisko to miałyby odbierać część obowiązków i uprawnień stanowiskom Kanclerza i Kwestora? Czy zaproponowany Dyrektor ds. finansów byłby równy Prorektorom?

Tu chciałem powiedzieć o dwóch rzeczach. Schematy przykuwają przeważnie większą uwagę niż słowa, są często bardziej jednoznaczne, ale moim zdaniem są też niezbędne, ponieważ dają obraz całości i wewnętrznych relacji, równocześnie wiele rzeczy precyzują i dookreślają. Potrafią też budzić emocje, albo prowokować do pytań. I to jest jedno z nich.

Po upublicznieniu tego schematu dotarły do mnie zaniepokojone głosy i wątpliwości. Od razu podjąłem na ten temat rozmowę. Uwagi, które usłyszałem były słuszne i zrobiłem autokorektę. Powinno być to normą, że dyskusja może doprowadzić do weryfikacji pomysłu. Otóż Dyrektor ds. finansów, inwestycji i działalności gospodarczej w poprawionym już schemacie zajmuje stanowisko pełnomocnika rektora do spraw działalności gospodarczej i nie podlega mu kwestura, która działa w obrębie kompetencji Kanclerza.

Po co w ogóle ten pomysł? Istnieje naprawdę pilna potrzeba zorganizowania niezależnych źródeł przychodów dla Akademii. Potrzebna jest nam osoba z zewnątrz o odpowiednich kwalifikacjach i doświadczeniu, aby zinwentaryzowała najpierw wszystkie istniejące i potencjalne możliwości pozyskiwania przez Akademię dodatkowych źródeł dochodów. Powinna potem przygotować strategię finansową i zorganizować także niezależne przedsięwzięcia biznesowe, które mogłyby również przynosić dodatkowe pieniądze. Możemy bowiem zgodnie z ustawą prowadzić działalność gospodarczą wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo od działalności dydaktycznej. W moim przekonaniu należy także podjąć starania, aby znaleźć dla naszej uczelni strategicznego partnera i stworzyć klub donatorów. Do zakresu obowiązków nowego pełnomocnika należałyby również ułatwienie, pomoc i skoordynowanie działań wydziałów mających na celu pozyskiwanie dodatkowych środków. A wśród tych nowych przedsięwzięć mogłaby się znaleźć np. organizacja, podczas trzech wakacyjnych miesięcy kiedy zamiera życie na uczelni, międzynarodowej szkoły letniej. Ten obszar nie koliduje z kompetencjami Kanclerza czy Kwestora. Wyobrażam sobie, że byłoby to stanowisko niezależne, podległe rektorowi, a zarobki uzależnione od zysków, które przyniesie. Dobra współpraca ze wszystkimi jednostkami jest tu oczywiście niezbędna.

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?

Wydaje mi się, jeśli dobrze rozumiem sens tego pytania, że najprostszym rozwiązaniem jest wprowadzenie, przy podziale subwencji, naszego wewnętrznego algorytmu

uwzględniającego wyniki wydziałów w ogólnej ewaluacji uczelni. Jest to moim zdaniem sprawiedliwe i motywujące. Oczywiście musi być to algorytm, a nie podział wprost proporcjonalny, gdyż powinno być uwzględnione tzw. "postojowe" stwarzające ewentualne możliwości rozwoju czy restrukturyzacji. Ale podział dotacji musi być adekwatny do wkładu i wyników wydziałów.

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

1. Należy wprowadzić na wszystkich poziomach organizacyjnych, dydaktycznych i inwestycyjnych zasadę 3xR, Reduce, Reuse, Recycle
2. Planuję przeprowadzać szkolenia na temat ekologii dla studentów I roku (takie jak są z bhp)
3. Można podejmować tematy związane z ekologią na seminariach, w pracowniach projektowych (tak dzieje się na Wydziale Wzornictwa).
4. Trzeba wprowadzić kontrolę utylizacji farb, klei i rozpuszczalników oraz innych utensyliów, zwłaszcza pod koniec roku akademickiego, kiedy opróżniamy i czyszcimy nasze pracownie

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?

Współpraca ze związkami zawodowymi jest istotna, chociażby z tego powodu, że są one źródłem informacji o problemach **naszych pracowników**, których się często nie dostrzega z poziomu Rektoratu. Powinna być zatem partnerska, nie powodująca konfliktów, a skupiająca się na ich rozwiązywaniu. Zaproponuję poprawkę do statutu o wprowadzeniu do Senatu reprezentanta związków zawodowych. Co do innych struktur obecnych na uczelni, wymaga to dyskusji i wspólnego namysłu.

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

Przede wszystkim należy odchudzić napęczniałe od lat siatki godzin dydaktycznych i zweryfikować nadgodziny i niedogodziny. Musimy także odróżnić godziny dydaktyczne mieszczące się w tzw. pensum dydaktycznym od czasu poświęcanego na przygotowanie się do zajęć, czy praca organizacyjna w pracowni, zakładzie czy katedrze. Godziny nadliczbowe powinny być jak najbardziej wypłacane, ale tylko tam, gdzie to konieczne i niezbędne. Powinni o tym decydować dziekani, bo to oni są odpowiedzialni za organizację dydaktyki na wydziałach w ramach prowadzonych tam kierunków. Nie spodziewałem się, że są przypadki tak dużej liczby nieodpłatnych godzin nadliczbowych, problem do rozwiązania!

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

Zasygnalizowane tu problemy z obszernymi komentarzami, w których kryją się też dobre rozwiązania, były jednymi z ważniejszych kwestii, które starałem się ująć w moim programie.

- Wprowadzenie przejrzyste zasady rotacji kadry, awansów zawodowych i przeprowadzania konkursów, które wypracować by mogła Rada Dyscypliny, jako organ opiniujący dorobek artystyczny i naukowy przyznający kwalifikacje zawodowe.

- Podjęcie działań w stosunku do młodej kadry wzmacniających ich poczucie samodzielności, sprawczości i odpowiedzialności np. w postaci realizacji indywidualnej oferty edukacyjnej dla studentek i studentów wychodzącej poza obszary programowe wydziałów w postaci, krótkich ćwiczeń, warsztatów czy wykładów.

- Skoordinowanie na poziomie uczelni promocji młodej kadry poprzez wsparcie przy organizacji wystaw, publikowaniu dorobku, procesach aplikacji o stypendia, granty oraz staże.

- Przegląd programów i koordynacja siatki zajęć w celu wyznaczenia w tygodniu jednego dnia „pozaprogramowego” dla wybranego rocznika studentów - dotyczyć by to mogło także pracowników dydaktycznych.

Mówiłem również na debacie o możliwości regulowania pensum dydaktycznego w zależności od prowadzonych grantów, lepszego ich administrowania i urlopach naukowych. Jeśli granty realizowane są przez uczelnię, to powinna zapewnić do tego odpowiednie warunki.

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

Wiem, że jest to problem i zdaję sobie doskonale sprawę, że te koszty istnieją i niejednokrotnie przekraczają możliwości finansowe studentek i studentów. Nie raz z nimi o tym rozmawiałem szukając jakiś rozwiązań. Jednak były to przypadki jednostkowe, a sprawę trzeba rozwiązać mając na uwadze wszystkie takie przypadki. Dlatego w swoim programie napisałem, że należy pozyskać środki na dodatkowe stypendia wyrównujące szanse i fundusz dyplomowy. Niezależnie od tego można pomyśleć o funduszu stypendialnym dla najciekawszych artystycznie studentów. Wystawa końcowa mogłaby być świetną okazją dla wyboru kilkunastu studentów do stypendium artystycznego fundowanego przez zewnętrznych sponsorów, niezależnego od akademickiego systemu stypendialnego.

Jak widzą Państwo rolę Studium Języków Obcych na ASP?

Ze względów oczywistych rola Studium jest dla nas istotna. Myślę, że powinna brać udział w umiędzynarodowieniu uczelni (udział w badaniach na zasadzie prac zleconych: tłumaczenia, udział w aktywnościach związanych z Programem Erasmus+ i innymi programami wymiany studenckiej i pracowniczej), prowadzić rozwinięty program kursów profilowanych (także dla pracowników), kursów na studiach doktorskich. Studium powinno być zdecydowanie lepiej zintegrowane z uczelnią.

Jaką rolę będzie pełnił Galeria Salon Akademii w perspektywie rozwoju uczelni w kolejnej kadencji?

Salon Akademii z bardzo bogatą już 10 letnią historią i wieloma sukcesami, powinien w moim przekonaniu, podjąć dodatkowe działania i projekty promujące dorobek naszych pracowników poza murami uczelni i granicami kraju. Ideowo można by określić misję galerii Salon Akademii jako eksport powstającej w uczelni twórczości poza jej mury i import do jej wnętrza najciekawszych postaw artystycznych spoza naszego obszaru. Dlatego Galeria wymaga większego wsparcia i wzmocnienia **potencjału badawczego i organizacyjnego. Chciałbym aby Galeria Salon Akademii stała się opiniotwórczą instytucją w skali całego kraju.** Niezwykle ważne jest dla mnie to, aby Galeria pozostając częścią Akademii mogła funkcjonować również w oparciu o fundusze z grantów zewnętrznych niezależnych od budżetu ASP. Salon Akademii powinien także kontynuować współpracę badawczą z wydziałami, czego świadkami byliśmy w ostatnich latach. Nie można również zapominać o studentach i absolwentach uczelni, którzy powinni mieć poczucie, że biorą czynny udział w tworzeniu narracji artystycznej opartej zarówno o bunt jak i o powinność. Dlatego kontynuacja inicjatyw warsztatowych, ekspozycyjnych, kuratorskich kierowanych do najmłodszego pokolenia twórców związanych z Akademią i spoza jej obrębu powinna być jednym z ważniejszych aspektów funkcjonowania galerii. Poza programowymi i ideowymi zadaniami galerii warto pochylić się również nad organizacyjnym sposobem jej funkcjonowania. Jest dla mnie niezwykle ważne aby ciągłość jej działania wpisała się w odnowione wnętrza Pałacu Czapskich-Raczyńskich.