

Stanisław Rosiek

Co powinniśmy zrobić na Wydziale Filologicznym w najbliższych latach

Program 2016–2020

Punkt wyjścia

Humanistyka na uniwersytetach znajduje się dzisiaj w punkcie zwrotnym. Najbliższe lata rozstrzygną, jakie będzie jej miejsce przez najbliższe dekady. Gra toczy się zatem nie tylko o „nasz” wydział i „nasz” uniwersytet, lecz również o przyszłość całej uniwersyteckiej humanistyki.

Zmiany (niekiedy rewolucyjne) przeprowadzone w ostatnich latach na Wydziale Filologicznym jako odpowiedź na wyzwania teraźniejszości stworzyły mocny fundament pod przyszłe działania. Było to przede wszystkim:

1. powiększenie grupy doktorów habilitowanych i profesorów tytularnych
 2. stworzenie możliwości swobodnego powoływania pracowni i zespołów badawczych (w tym zwłaszcza interdyscyplinarnych i międzypokoleniowych)
 3. rozwój czasopism wydziałowych (powstanie platformy cyfrowej, stabilny system finansowania, uzyskanie praw do punktowania publikacji)
 4. zainicjowanie współpracy przy opracowywaniu wniosków grantowych
 5. przeprowadzanie corocznego konkursu na dofinansowanie projektów badawczych dla młodych naukowców i doktorantów
 6. ilościowy i jakościowy rozwój Studiów Doktoranckich (w tym wykłady mistrzowskie, seminaria otwarte)
 7. powołanie nowych kierunków studiów cieszących się dużym zainteresowaniem kandydatów
- Teraz nadszedł czas, by przejsć do drugiego etapu, w którym będzie można wykorzystać w pełni potencjał osiągnięty dotąd przez Wydział Filologiczny.

Oto pięć najważniejszych kierunków działania:

1. Przekształcenie Wydziału Filologicznego w dwa współpracujące ze sobą wydziały humanistyczne

Celem nie jest mechaniczny „podział wydziału”, lecz kontrolowana reforma, która w efekcie powinna doprowadzić do powstania dwóch współpracujących ze sobą, samodzielnych jednostek. Mogłyby one nosić nazwy Wydziału Neofilologicznego oraz Wydziału Polonistyki i Nauk o Kulturze.

Konieczność przeprowadzenia reformy Wydziału Filologicznego wynika z zewnętrznej sytuacji, w jakiej się znajdujemy (cywilizacyjnej, politycznej, ekonomicznej, demograficznej), ale także z powodów wewnętrznych, strukturalno-organizacyjnych (obecny kształt wydziału utrudnia sprawne i szybkie reagowanie na dynamicznie zmieniającą się sytuację zewnętrzną).

Konieczne jest zatem ponowne zdefiniowanie tożsamości dwóch współpracujących ze sobą wydziałów humanistycznych i opracowanie równoległych strategii działania na najbliższe lata.

Za reformą Wydziału przemawia także:

1. jego wielkość (to największa jednostka na UG, trudna w zarządzaniu, o często niemożliwych do uzgodnienia interesach grupowych)

2. dokonany już podział przestrzenny (dwa budynki) i administracyjny (wydzielone jednostki do obsługi kierunków neofilologicznych i „polonistycznych”)
3. przykład innych uczelni (na UW, UJ, UAM filologie dawno już podzielono, na UMK – jeszcze nie)
4. możliwość wzmocnienia głosu humanistów na uniwersyteckim forum (w senacie czterech przedstawicieli zamiast dwóch)
5. zamknięcie w 2016 roku okresu branego pod uwagę przy parametrycznej ocenie jednostek (dzięki temu obydwie nowe wydziały uzyskałyby tę samą, wspólnie osiągniętą kategorię i miałyby cztery następne lata na jej utrzymanie lub podniesienie)
6. pozytywny efekt parametryzacyjny wynikający ze wspólnego działania dwóch niezależnych jednostek (punkty za kierunki międzywydziałowe)
7. fakt podwojenia uprawnień doktorskich w zakresie literaturoznawstwa i możliwość szybkiego uzyskania podwójnych uprawnień w innych zakresach (także habilitacyjnych)

Współdziałanie i współpraca. Po usamodzielnieniu się nowe wydziały powinny podtrzymywać bliskie kontakty na poziomie naukowym („mieszane” pracownie i zespoły badawcze, wspólne projekty grantowe) oraz dydaktycznym (wspólne Studia Doktoranckie, makrokierunki, kierunki międzywydziałowe)

2. Wzmocnienie dzięki grantom zaplecza finansowego dla indywidualnych prac badawczych i współpracy naukowej

Indywidualne badania naukowe i działania w ramach istniejących na Wydziale pracowni badawczych nie mają stałych i pewnych podstaw finansowych. Środki na działalność statutową, choć ostatnio zwiększone, są ciągle niewystarczające. Mimo pierwszych sukcesów skuteczność w zdobywaniu grantów badawczych nadal jest zbyt mała. Można ją zwiększyć poprzez:

1. organizowanie szkoleń i „kursów pisania grantów” dla wszystkich zainteresowanych pracowników
2. tworzenie „grup wsparcia” dla startujących w tym samym konkursie grantowym
3. wydzielenie ze środków wydziałowych funduszu przeznaczonego na roczne finansowanie prac przygotowawczych do grantu zewnętrznego („granty na granty”)

3. Integracja i lepsze (samo)poznanie środowiska naukowego Wydziału. Praca nad wizerunkiem zewnętrznym

Środowisko naukowe Wydziału składa się z jednostek (grup), które na ogół niewiele wiedzą o sobie nawzajem, a także o badaniach naukowych prowadzonych w sąsiedniej pracowni. Nie ma na Wydziale miejsc autoprezentacji i sposobności do prowadzenia naukowej debaty. Niezmiernie trudno z tego powodu określić naukową tożsamość (tożsamości) naszego środowiska. Nic dziwnego, że także na zewnątrz nasz obraz nie zawsze jest wyraźny i w pełni określony. Należy zatem podjąć działania animizujące wewnętrzne życie naukowe Wydziału oraz zbudować jego zewnętrzny wizerunek. Osiągnąć to można poprzez:

1. prowadzenie cyklu indywidualnych prezentacji (w formie wykładu lub odczytu) badań aktualnie prowadzonych przez pracowników Wydziału

2. organizowanie na Wydziale w rytmie rocznym wewnętrznej konferencji naukowej dla pracowników i doktorantów
3. opracowanie stałych zasad dofinansowania indywidualnych publikacji i książek (wydawanych na zewnątrz lub w „serii gdańskich monografii”)
4. wydanie każdego roku książki zbiorowej (monografii tematu lub problemu) złożonej z prac naukowych pracowników Wydziału
5. rozwijanie cyfrowej platformy czasopism wydziałowych i wprowadzenie na nią publikacji książkowych

4. Podniesienie jakości kształcenia

Wzrost liczby studentów i pojawienie się nowych kierunków skłaniają do tego, by w najbliższych latach skupić się na podniesieniu jakości kształcenia. Można to osiągnąć poprzez:

1. przesunięcie punktu ciężkości z wykładów na ćwiczenia, konwersatoria i seminaria
2. zmniejszenie liczebności grup
3. współprowadzenie zajęć przez dydaktyków o odmiennych kompetencjach
4. wprowadzenie i upowszechnienie formy tutoringu
5. rozszerzenie zakresu współpracy naukowej studentów i nauczycieli w ramach pracowni badawczych
6. włączanie praktyków (pisarzy, dziennikarzy, edytorów) w proces dydaktyczny
7. różnicowanie oferty dydaktycznej, tworzenie nowych i zawieszanie istniejących kierunków w zależności od aktualnych zainteresowań

5. Podtrzymywanie ciągłości pokoleniowej

Średnia wieku pracowników wydziału niepokojąco rośnie. Uczelnia zamknęła drzwi przed swoimi absolwentami. W ostatnich latach zatrudniono na Wydziale bardzo niewielu młodych pracowników. Nieliczne wyjątki nie zmieniają ogólnego obrazu. Luka pokoleniowa staje się tak wielka, że w niektórych dyscyplinach za kilka, w innych za kilkanaście lat zabraknie odpowiednio przygotowanych specjalistów do kontynuowania badań i prowadzenia zajęć dydaktycznych. Natychmiastowe działania na rzecz usunięcia tej pokoleniowej luki są być może najważniejszym, strategicznym zadaniem, ponieważ dotyczą zarówno teraźniejszości, jak też odległej przyszłości. Polegać one powinny na:

1. prowadzeniu niezależnej od władz rektorskich polityki zatrudnień możliwej dzięki etatom tworzo-
nym w ramach grantów
2. odważnym i konsekwentnym odmładzaniu władz dziekańskich i instytutowych
3. stworzeniu przy kolegium dziekańskim studenckiej grupy doradczo-konsultacyjnej
4. otoczeniu szczególną opieką najwybitniejszych doktorantów
5. podtrzymywaniu więzi z absolwentami Wydziału, wciąganiu ich w orbitę badań naukowych

Bez względu na to, komu ostatecznie elektorzy powierzą funkcję dziekana, przedstawiony program działania i tak trzeba będzie zrealizować – tu i teraz. Ważne, by zacząć to robić bez zbędnej zwłoki. Już dzisiaj.