

Poniżej publikujemy komentarze Uczestników 3 spotkania w ramach seminarium pt. „Turkusowy uniwersytet – szansa czy utopia”, które odbyło się w dniu 22 kwietnia 2021:

Zainteresowanych przesłaniem swojego komentarza/refleksji prosimy o wiadomość mailową na adres: edu.lab@oees.pl

JANUSZ MORBITZER:

Gratuluję bardzo ciekawego i ważnego wykładu. Turkus wymaga zaufania, a z tym w Polsce jest tragicznie.

Wilki:

Bardzo dziękuję Panu Profesorowi za inspirujący i wspaniale przeprowadzony wykład. Wysłuchałam go z przyjemnością. :) Odnoszę wrażenie, że wdrożenie rozwiązań właściwych dla „turkusowych organizacji” w uczelniach może być o tyle trudne, że pracownicy naukowci czują się odpowiedzialni za pracę naukową/naukowo-dydaktyczną, administracyjni - za administracyjną, zaś najszersze pole do optymalizacji pojawia się na pograniczu tych obszarów.

Aleksandra Bek:

Problem leży w tym, że zawsze bronimy się ograniczeniami. Naukowcy to ludzie wolni, czyż nie tak? Jeśli idea turkusowej organizacji spodobała się dziesięciolatkom (o właśnie - te przykazania, o których Pan Profesor mówi) i niejako wymusiła współpracę między mną a dziećmi - to tutaj ...

Przemysław Garsztko:

Zgadzam się z powyższą wypowiedzią. Jednak pamiętajmy, że na wielu uniwersytetach pracownicy naukowci są odpowiedzialni za naukę, dydaktykę i administrację - zwłaszcza pełniąc funkcje kierownicze. Optymalizacja jest konieczna, ponieważ w obecnym układzie obserwuję często negatywną selekcję - dobry naukowiec " obdarowany" stanowiskiem kierowniczym przestaje mieć czas na pracę naukową. To jeden z obszarów, których pewnie jest więcej

Anna Giza:

nie potrafią delegować zadań, bo nikomu nie ufają ;)

Przemysław Garsztko:

W Ustawie 2.0 całą władza jest praktycznie u Rektora. U mnie przez 2 lata Rektor prawie wyłącznie szukał osób do delegowania części zadań. Ustawa zrobiła tutaj bardzo dużo zamieszania.

Justyna Bugaj:

Szanowny Panie Profesorze, bardzo dziękuję za inspirujący wykład. Rzeczywiście wierzę, że małymi krokami i przy pomocy małych zmian można zacząć zmieniać funkcjonowanie uniwersytetu. Również uważam, że współpraca, zaufanie i odpowiedzialność są podstawą naszej pracy. Potwierdzam również, że to działa z perspektywy mojego skromnego doświadczenia funkcyjnego. Zmieniając swoje otoczenie w efekcie zmieniamy uczelnię. I oczywiście zgadzam się, że to niestety zabiera dużo czasu....

Anna Grąbczewska:

Na Uniwersytecie Dzieci pracujemy rzeczywiście turkusowo (mam nadzieję, jako jej szefowa :)) i myślę, że to przekłada się również na to, co otrzymują nasi studenci (6-16 lat), co może też jest ważne dla dorosłych studentów w kontekście dyskusji o akademii w ogóle

Jacek Klich:

Uwaga do wystąpienia Pana Cezarego: tym bardziej powinniśmy wykorzystywać politykę małych kroków (w duchu pozytywizmu i pracy od podstaw) ...

Anna Mężyk:

Dla każdej organizacji , turkusowej lub nie, w każdym systemie zarządzania, ważny jest klient. W szkołach podstawowych, średnich klient jest jasno określony - uczniowie, ich rozwój. A kto jest klientem dla polskiej nauki i szkolnictwa wyższego? Ministerstwo, które sponsoruje naukę, studenci czy polskie społeczeństwo i gospodarka? Komu służy wiedza zawarta w wysoko punktowanym artykule w języku angielskim?

Justyna Bugaj:

Jacku, masz rację. W przypadku obecnej złożonej struktury uczelni i wysoko wykwalifikowanych osób tylko małe kroki są możliwe, przy zgodzie władz i znacznej partycypacji pracowników.

Małgorzata Klimczyk:

Czy Pan Profesor zna jakieś opracowanie w firmie/szkole, gdzie zostały opracowane wskaźniki i plany rozwiązań dla przejścia przez poszczególne szczeble rozwoju od beżowej do żółtej kultury, by można było świadomie wprowadzić kulturę turkusową? Obszar świata może być dowolny, niekoniecznie w Polsce (tu śmiem twierdzić, że żadna firma tego nie ma).

Jacek Klich:

Może Pan Profesor A. Blikle znalazłby (jeszcze) dwie minuty, aby skomentować system naboru i doboru na stanowiska pracowników naukowo-dydaktycznych w uczelniach wyższych...

Aleksandra Bek:

Dziękuję Panie Profesorze - rozmowa i uzgadnianie - to jest to, co może nas uratować

Justyna Bugaj:

Szanowni Państwo, książka o której wspominał Profesor jest możliwa do czytania tutaj:
<http://www.structum.pl/czytelnia/Wartosci-godnosc-i-wladza.pdf>

Elżbieta Mączyńska:

Redakcja Biuletynu PTE w numerze 4/2020 inauguruje ważną, interdyscyplinarną debatę na temat możliwych (po)pandemicznych scenariuszy rozwojowych – w nawiązaniu do pochodzącego z 1930 r. eseju Keynesa, gdzie zaprezentowany został scenariusz 100-letniej przyszłości - tj. do roku 2030. Debatę inaugurujemy zatem w 90-lecie tej koncepcji. Zachęcam do włączenia się do debaty - tekst J. M. Keynesa dostępny jest tu: Biuletyn PTE 4/2020: http://pte.pl/pliki/1/68/Biuletyn_21.12.2020.pdf - a kontynuacja i kolejne komentarze tu: http://www.pte.pl/pliki/1/68/Biuletyn_v5_2021.pdf

Anna Mężyk:

No właśnie, w pełni się zgadzam z Panem profesorem. Wiele słusznych uwag w wypowiedziach Państwa, ale taka prosta rzecz: - Dobra robota wg. Kotarbińskiego zaczyna się od określenia celu. Co jest naszym celem? Miejsce w rankingach międzynarodowych? Może musimy do tego wrócić, określić - po co działamy w nauce, po co kształcimy studentów?

Aleksandra Bek:

To ważny postulat - nauczyć się rozmawiać

Małgorzata Kosała:

Bardzo wnikliwa diagnoza problemów. Dziękuję serdecznie za podjęcie tych kwestii.