

# Ludzie są najważniejsi

**prof. dr hab. Iwona Loewe**

Kandydatka na rektora Uniwersytetu Śląskiego

Kadencja: 2024–2028



UNIWERSYTET ŚLĄSKI  
W KATOWICACH

**PRIORYTETY WYBORCZE**



## **PROF. DR HAB. IWONA LOEWE** **PROFESOR NA WYDZIALE HUMANISTYCZNYM** **UNIWERSYTETU ŚLĄSKIEGO**

Iwona Loewe urodziła się w Rudzie Śląskiej 11 marca 1970 roku i jest mieszkanką tego miasta do dzisiaj. W czasie pracy na Uniwersytecie Śląskim (od 1996) była wicedyrektorką Instytutu Języka Polskiego (2005-2012), nauczycielką, promotorką i tutorką. Jest językoznawczynią polonistką w Instytucie Językoznawstwa.

Jej kolejne awanse zawodowe przypadają na lata 2019 (profesor w dziedzinie nauk humanistycznych), 2008 (doktor habilitowany w dyscyplinie językoznawstwo), 1998 (doktor nauk humanistycznych). Były one efektem pracy naukowej zawartej w kolejnych monografiach: *Dyskurs telewizyjny w świetle lingwistyki mediów*, *Gatunki paratekstowe w komunikacji medialnej*, *Konstrukcje analityczne w poezji Młodej Polski*.

W naukowej karierze wyniki badań prezentowała na 40 konferencjach krajowych oraz 9 międzynarodowych (Graz, Warna, Petersburg, Belgrad, Moskwa), zredagowała 10 tomów wieloautorskich i opublikowała 97 tekstów. Za istotne dokonanie naukowe w Jej karierze uznaje się dwa syntetyzujące ogólnopolskie projekty: redakcję *Encyklopedii mediolingwistyki* (2023 r.) oraz redakcję (razem z Małgorzatą Kitą) rozpoznawalnej serii wydawanej od 11 lat *Język w mediach – Język w internecie – Język w telewizji – Język w radiu – Język w prasie – Język w kinie*. Projekty te są efektem stałej obecności Kandydatki w środowisku polskich i europejskich językoznawców, w szczególności zajmujących się strategiami komunikacyjnymi w dyskursie medialnym. Dzięki Jej staraniom nauka w Polsce uzyskała *Encyklopedię mediolingwistyki*, która jest odbiciem badań nad językiem w mediach w Polsce, Czechach, Słowacji, Białorusi, Rosji, Ukrainie, Niemczech. Dowodem pozycji Kandydatki w środowisku jest Jej obecność w wyznaczającym kierunki rozwoju językoznawstwa w Polsce Komitecie Językoznawstwa Polskiej Akademii Nauk oraz w dwu komisjach Międzynarodowego Komitetu Słowistów.



Za ogromnie istotny aspekt ścieżki zawodowej Kandydatka uznaje kształcenie kadry akademickiej. Pod Jej kierunkiem awanse na stopień doktora uzyskały panie Kamila Kuros-Kowalska, Aleksandra Kalisz, Ewelina Tyc, Natalia Moćko, Aneta Nott-Bower, Julia Racz-Padewska, Jagoda Overbeek. Cztery spośród nich są dziś członkiniami społeczności naukowo-badawczej Uniwersytetu Śląskiego. Iwona Loewe jest rozpoznawana w środowisku polskiej humanistyki, czego dowodem są liczne awansowe komisje z Jej udziałem: 15 komisji doktorskich, 5 komisji habilitacyjnych, 3 postępowania profesorskie.

Kandydatka od kilku lat prowadzi Koło Naukowe Doktorantów Językoznawstwa, którego członkowie poszczycić się mogą znaczącymi osiągnięciami: publikacjami naukowymi (np. w GEMA Online® Journal of Language Studies (200 pkt)) czy udziałem w międzynarodowym konkursie Three Minute Thesis (laureatka mgr Joanna Ryszka, finalistka dr Julia Piotrowska).

Iwona Loewe pozostaje aktywną uczestniczką naukowego życia w gremiach krajowych i zagranicznych. Pozaakademicko jest szczęśliwą żoną oraz dumną mamą i babcią.

# Ludzie są najważniejsi

W związku z trwającą kampanią wyborczą pojawia się doskonały moment, aby określić charakter naszej uczelni z perspektywy kandydatki na rektora Uniwersytetu Śląskiego w kolejnej kadencji.

Moja propozycja została oparta na doświadczeniu własnym jako pracownicy naukowo-dydaktycznej, na doświadczeniu spotkań i rozmów z przedstawicielami młodego pokolenia badawczo-dydaktycznego, doświadczeniu współpracy z doktorantami naszej uczelni, uczestniczki Otwartej Trybuny Wydziału Humanistycznego, uczestniczki strajku pracowników szkolnictwa wyższego w listopadzie 2022 roku, wreszcie nieobojętnej obserwatorce życia akademickiego w kraju oraz na refleksyjnej obserwacji zarządzania tym organizmem.

Zapraszam Państwa do towarzyszenia mi najpierw poprzez lekturę mojej zwartej opowieści o naszej uczelni, potem do refleksji, a następnie może nawet do wspólnej podróży.

*Arona Doewe*



## Uniwersytet

Uniwersytet z mojej perspektywy ma niezbywalne dwie równoprawne role: naukową – przyczynia się do wzrostu wiedzy o ludziach i rzeczywistości, w której żyją, oraz edukacyjną – łączy ludzi ciągle się kształcących. Następnie jednak trzeba dodać, że uczelnię tworzą ludzie poszukujący dróg do prawdy, dobra i mądrości, chętni do dzielenia się swoją wiedzą i odkryciami po to, by współtworzyć świat lepszy i piękniejszy. Od innych, którzy chcieliby czynić podobnie, różnimy się jednak tym, że robimy to w sposób aktywny i publiczny oraz metodyczny i krytyczny. Mamy zaplecze w postaci olbrzymiej grupy młodych ludzi, którzy nam zaufali, by kształtować te postawy wśród społeczeństwa, którego są częścią jako nasi absolwenci. Memu przekonaniu o niebanalnych talentach intelektualnych i kompetencyjnych ludzi uczelni towarzyszy równocześnie myśl, że są one odmienne, różnorodne, a zarazem mają one moc wpływania na siebie.

Tę perspektywę zależnościową sprowadzić można do krótkiego określenia – **nauka** w ramach uczelni przypomina **ekosystem**.

## Struktura naszego uniwersytetu

Rektor w moim rozumieniu jest gospodarzem naszego uniwersytetu, który dba o możliwość realizacji i rozwoju talentów intelektualnych pracowników naukowych i dydaktycznych, sprzyja powiększaniu kompetencji pracowników wsparcia i administracji, zapewnia doktorantom i studentom warunki do osiągnięcia zamierzonych przez nich celów akademickich.

Rolę rektora wraz z kolegium postrzegam jako organizatorów życia uniwersyteckiego równoważących potrzeby tych, którzy tworzą, prowadzą badania, kształcą, studiują, wreszcie upowszechniają naukę. Wolność wyboru badań, kierunków, sposobów uzyskania wyników, harmonogramu prac, autonomia myślenia pozostają podstawową dyspozycją badacza, artysty czy dydaktyka. Zadaniem kolegium rektorskiego jest tworzenie warunków pracy dla badaczy, artystów, dydaktyków i pozostałej zatrudnionej kadry. Nie sposób bowiem wypracować jakiegoś centrum dla tylu różnorodnych praktyk.



W moim myśleniu o uniwersytecie mieści się zadanie dla zespołu rektorskiego, by ten dokładał wszelkich starań w celu zaspokajania pracowniczych potrzeb bytowych, materialnych, emocjonalnych, w części też wspólnotowych. Zadbanie o nie znacząco zwiększa szanse na dobre wyniki pracy badacza, artysty, dydaktyka w postaci uzyskanych przez nich wartości poznawczych, intelektualnych, artystycznych, estetycznych. Tak postrzegam relację kadra i uczelnia - w **równowadze** wkładu intelektualnego i efektów, które z niego powstają.

Na wydziałach oraz instytutach spoczywa odpowiedzialność za działania naukowe czy artystyczne i efekty kształcenia. To jakość pracy tam prowadzonej daje możliwość spełniania misji uczelni jako organizmu. Chciałabym połączyć odpowiedzialność z możliwością decydowania o strukturze. Zgadza się w wielu przypadkach, że z pewnością lepiej wydziałami zarządzać mogą dziekani wskazani w procesie wyborów przez gremium wydziałowe. W zgodzie z poglądem poszczególnych społeczności dziedzinowych można wypracować kształt i strukturę ciał kolegialnych ze znaczącym głosem decyzyjnym w sprawach obsady stanowiska dziekana i dyrektorów oraz w sprawach kadrowych. Na tę konieczność, a zarazem potrzebę elastyczności w podejmowaniu zmian, wskazywała synteza z Otwartej Trybuny Wydziału Humanistycznego. Zasługą prawie 300 osób dyskutujących w jej ramach jest udokumentowanie faktu, że obecny ustrój naszej uczelni jest uwierajaco skrajnie scentralizowany. Niektóre z działań w nadchodzącej kadencji (niezależnie od kandydata, który otrzyma od elektorów mandat do sprawowania urzędu) przyniosą najprawdopodobniej zmianę statutu, regulaminu pracy w uczelni albo wnioski o korektę ustawy.

Podobną elastyczność i ewolucję wyobrażam sobie na najniższym poziomie. Myślę tu o zespołach badawczych, zespołach grantowych, zakładach, katedrach. Pewnej grupie pracowników jest bowiem potrzebna instytucjonalna odpowiedzialność za wyniki badań czy za organizację zadań, innej zaś potrzebna jest nominacja jako organizatora sympozjów naukowych, organizacji wydarzeń.

Wyobrażam sobie, że w przewidywalnych harmonogramem spotkaniach kolegium rektorsko-dziekańskiego mogą być omawiane najważniejsze kwestie dotyczące spraw bieżących. Istnieje w moim przekonaniu ogromna potrzeba spotkania i dialogu w wertykalnym układzie uczelnianym, łącznie z publikacją kluczowych ustaleń wynikających z tego gremium dla społeczności akademickiej.

Niech zatem statut będzie dla pracowników uczelni, nie odwrotnie, i niech będzie punktem odniesienia porządkowego.

## Zrównoważony rozwój uczelni

Projekty, w których uczestniczy nasz uniwersytet (np. Transform4Europe, Śląski Festiwal Nauki), są doskonałą platformą promocji, nie powinny jednak stanowić celów strategicznych oraz jednostronnych. Przez jednostronność rozumiem efektywność i sukces tych projektów tworzone siłami pracowników uczelni kosztem ich celów rudymenarnych: uprawiania nauki i kształcenia kolejnych pokoleń młodych dorosłych. Wyobrażam sobie synergiczne zarządzanie, tak by działania w obrębie projektów się dopełniały, tworząc jak najlepsze warunki rozwoju najpierw dla pracowników, a w dalszej kolejności dla naszego uniwersytetu jako organizmu. Nazwijmy tę relację **ekologiczną**. Oznacza to, że dostrzegalna zaczyna być złożoność tych powiązań i ochrona każdego elementu składowego: pracownik, jego badania, kształcenie studentów, projekt uczelniany, jego beneficjent. Ten ostatni element – jak w obiegu środowiskowym – w znaczącej mierze winien być związany na powrót z jakąś korzyścią pracownika.

W myśleniu o zrównoważonym rozwoju uczelni lokuję też pracę takich pracowników, którzy wspierają naukowców, jak bibliotekarze, muzealnicy, laboranci, redaktorzy i wydawcy. Tu chcę przypomnieć, jak skutecznym ratunkiem (prawdziwym wsparciem) byli dla nas wszystkich bibliotekarze podczas funkcjonowania uczelni w okresie pandemii. Ich wysokie kompetencje spowodowały, że szeroki cyfrowy dostęp do wszelakich zbiorów pozostaje do dzisiaj wspólnym dobrem. Sądzę, że warto z podobnym skutkiem zainwestować w nasze wydawnictwo. Jeśli tego nie zrobimy, nie możemy liczyć na wzajemną skuteczną pomoc w upowszechnianiu i upublicznianiu wyników badań własnych oraz publikacji badań środowiska. Zwiększenie liczby stanowisk pracy dla redaktorów WUŚ, w tym dostosowanie obsługi czasopism UŚ do warunków rynkowych, zatrudnienie osób, które te warunki rozpoznają i stają się przewodnikami dla autora publikacji, widzę też jako swoje zadanie.

Kształcenie rozumiem jako systematykę i upowszechnianie. To też cechy odbijające ekologiczną perspektywę. Nadmierne zmiany w ścieżce edukacji studentów, nawet rewolucje w tym zakresie, nie służą bowiem kształceniu, które od dawna chętnie określamy mianem procesu. Skutkiem permanentnych korekt jest on raczej **kolekcjonowaniem wiedzy**. Nie ma wówczas większych szans na wykształcenie umiejętności i kompetencji w określonym zakresie.



Wreszcie zrównoważenie to też ciągłość inwestycji. Sądzę, że określoną już projektowo nową lokalizację na potrzeby chemii należy kontynuować, bo energia i koszty jej poświęcone nie powinny być zmarnowane. Dopilnować należy w moim odczuciu, by ta i podobne realizacje w przyszłości zawierały rozwiązania, na które wymagająca rozważnego traktowania Ziemia – w tym nasz szczególnie zdewastowany region – zasługują. O wiele tańsze jest bowiem określenie takich środowiskowych udogodnień na etapie projektu.

## Uniwersytet przyjazny

Łączy nas, jak sądzę, wspólne przekonanie, że społeczność uniwersytecka ma niebanalny i niebываły potencjał wiedzy i umiejętności – przez nieprzeciętne zdolności naukowców, artystów, dydaktyków, kompetencje nieodzownych pracowników wsparcia i bogactwo talentów, umiejętności i otwartości umysłów naszych doktorantów i studentów. W mojej perspektywie rolą rektora jest dbałość o jak najlepsze warunki do rozwoju tego potencjału. To bogactwo stanowi równocześnie trudność do zagospodarowania w ramach jednego organizmu, jakim jest uniwersytet. Nie ma jednak innego wyjścia, jak nieustannie mieć na uwadze, że tak wielkie zróżnicowanie domaga się delikatności postępowania w uszanowaniu partykularnych warunków pracy i nauki. Wygospodarowanie miejsca dla racji pracownika każdego szczebla za pomocą kultury słuchania i gotowości na spotkanie prowadzące do *w z a j e m n e g o* zrozumienia jest zadaniem rektora i jego zespołu. Dotyczy to zarówno procedur zatrudnienia nowej kadry akademickiej, rekrutacji na kierunki, gospodarki grantowej czy zespołowej.

Warto wspomnieć o kluczowym aspekcie w świetle słów tak wielkich, jak misja, kształcenie czy nauka. Aby nie pozostały one tylko na papierze, pracownicy wszystkich szczebli muszą mieć przekonanie, że rektor zrobił wszystko, co w jego mocy budżetowej, by zaproponować im uposażenie, zapewniające zaspokojenie nie tylko potrzeb bytowych.

W odniesieniu do studentów sądzę, że oczekują oni przejrzystego, przyjemnego i łatwego w dostępie studiowania. I nic w tym niepokojącego. Zrównoważone programy studiów oparte na wysiłku pracowników naukowo-dydaktycznych, dzielących się swoimi kompetencjami i zaangażowaniem z większą liczbą godzin przeznaczonych na zajęcia seminaryjne dają pewność co do skuteczności osiągania efektów uczenia się z obopólną korzyścią.





Przyjazny uniwersytet rozumiem też jako premiujący zarówno doktorantów, jak i studentów, by szacunek do ich publikacji w czasopismach naukowych przyjął postać wymierną. Przyjazny to też dostępny. Dlatego kultura słuchania i spotkania, a w efekcie wzajemnej kompetentnej pomocy w celu osiągnięcia wspólnego celu, jest mi bliska w odniesieniu do pracowników biur obsługi doktoranta i studenta. Pamiętajmy, że zaufanie jest energooszczędne. Warto, by go po obu stronach relacji partnerskich w hierarchicznym uniwersytecie było jak najwięcej. Wówczas więcej sił pozostaje na wszelkie inne życiowe aktywności. Podejmę próbę zapewnienia opieki zdrowotnej dla studentów i doktorantów, którzy mogliby korzystać z dostępu do lekarza określonej specjalizacji medycznej na mocy swej przynależności do naszego uniwersytetu. Z drugiej zaś strony marzy mi się ceremonialne zakończenie studiów na kierunku. Taka uroczystość ma dwojakie zadanie. Jest gestem podziękowania za wybranie ścieżki kształcenia na naszym uniwersytecie, a także w elegancki sposób czyni ze studenta absolwenta i wiąże niektórych z uczelnią na przyszłość.

Do części o uniwersytecie przyjaznym zaliczam też perspektywę naszego **uniwersytetu osadzonego w regionie**. Rozumiem przez to potrzebę uniwersyteckiej partycypacji w metropolitalnych projektach naukowych i społecznych (fundusze, akcje, stałe partnerstwa). Zwłaszcza w sytuacji, gdy już wiemy, że kandydujący na kolejny okres wyborczy prezydent Marcin Krupa ogłosił to w swoim programie wyborczym. Jest więc duża nadzieja, że efekt Miasta Nauki 2024 będzie można przedłużać, najlepiej tak, by nie tylko miasto czy metropolia korzystały z wysiłku, pracy, umiejętności naszych pracowników. Energooszczędnym działaniem jest więc podglądanie, jak sobie poradziła z prolongacją dobroczynnych efektów Miasta Nauki społeczność Lejdy.

Śląsk stanowi przestrzeń, w której przemysł ciężki, w tym węgiel, od dawna definiowały tożsamość regionu rozpoznawalną w Polsce, czasami w Europie. Społeczna odpowiedzialność naszego uniwersytetu wobec tej przestrzeni wymaga przemyślanych i świadomych działań. Sądzę, że warto określić strategię, która mocniej zaznaczy naszą troskę o środowisko. Dlatego proponuję wizję uczelni przyjaznej także środowisku. Nazwijmy ją **uczelnią ekologiczną**, być może nawet **zielonym uniwersytetem**. Postaram się zainicjować i podjąć działania w zakresie optymalizacji poboru energii, oznakowania i praktyki segregacji odpadów, promowania oszczędzającej środowisko diety w bufetach na terenie uniwersytetu, moderowania w regionie debaty na temat zmian klimatycznych. Uważam, że warto podjąć działania na rzecz tworzenia zielonego kształcenia widocznego w części programów nauczania akademickiego lub nawet kierunków studiów.

# Moje priorytety

Podobne myślenie i aktywność winny nam towarzyszyć w określeniu i zorganizowaniu miejsc pracy tak, by mogły być one nazwane zielonymi. Czujności wymaga jakość zadań inwestycyjnych, by były one wykonywane od początku w zgodzie z zasadami zielonego uniwersytetu, czyli dbałością o środowisko. Takie konkretne czynności rozumiem jako pracę na rzecz regionu przyjaznego do życia.

Jest niebywałe, że studenci rekrutujący się na studia na naszym uniwersytecie po edukacji licealnej, uwrażliwieni na zmiany klimatyczne i środowiskowe, nie otrzymują w ramach kształcenia uniwersyteckiego lub kampanii naszej wyraźnej propozycji. Być może w tym ekologicznym nurcie należy role czasami odwrócić i postawić jako pomysłodawcę doktoranta lub studenta. To też ciąg dalszy kultury słuchania i spotkania, którą chciałabym propagować.

Naturalną z kolei dla naszego uniwersytetu od kilku już lat jest strategia inkluzji i promowania różnorodności w odniesieniu do ludzi. Jako oczywistość zatem traktuję politykę kontynuowania w ramach uniwersytetu przyjaznego docenienia naszej ludzkiej różnorodności, mówienia/pisania o nas, mówienia/pisania do nas, jak i mówienia/pisania z nami. Życzliwość i empatia w odniesieniu do partnera jest naszym społecznym i ludzkim odruchem. W takim uniwersytecie zobowiązanie do promowania etycznych standardów wśród społeczności akademickiej powinno być nawet odruchem bezwarunkowym.

## Uniwersytet turkusowy

Widzę nasz uniwersytet jako turkusowy, czyli zarządzany demokratycznie (turkusowe zarządzanie), w którym struktura wertykalna uczelni nie przeszkadza we współpracy między ludźmi, zaś w strukturze horyzontalnej funkcjonujemy w relacji partnerstwa:

- ♦ w którym kultura słuchania prowadzi do kultury spotkania i dialogu oraz praktykowania ich w kształtowaniu legislacyjnych aktów naszej uczelni (turkusowa kultura jakości);
- ♦ w którym dąży się do jak najlepszego rozwoju talentu artysty, badacza, dydaktyka przy uwzględnieniu jego samozarządzania i autonomii myślenia (turkusowa cywilizacja pracy); w którym środkiem osiągnięcia celów jest procesualność i ewolucyjność (turkusowa organizacja pracy);
- ♦ który tworzą ludzie szczęśliwi.



# Moje priorytety

Proponuję **turkusowe** zarządzanie uniwersytetem, w którym ludzie są najważniejsi; rozwijają swoje talenty w przyjaznym zrównoważonym otoczeniu pracy, czyli w **zielonym uniwersytecie**. Ten zaś szanuje środowisko i różnorodność ludzi, którzy mogą w nim być szczęśliwi.

## Bliskie są mi poglądy:

- ♦ nauka i kształcenie są równorzędnymi i nierozzerwalnymi filarami uczelni;
- ♦ ludzie działają efektywniej i z satysfakcją, kiedy się ich pozytywnie motywuje;
- ♦ kompromis ma pierwszeństwo przed poczuciem sprawowania władzy.

## Zależy mi na:

- ♦ poszanowaniu odmienności praktyk badawczych;
- ♦ zastępowalności pokoleń akademickich;
- ♦ kolegialności na uczelni.

Kandydatka na rektora

Uniwersytetu Śląskiego 2024-2028

prof. dr hab. Iwona Loewe



*Ludzie są najważniejsi*

 [iwona.loewe@us.edu.pl](mailto:iwona.loewe@us.edu.pl)

