

**Dr hab. Agata Bareja-Starzyńska, prof. ucz.**

Dyscyplina: literaturoznawstwo i nauki o kulturze i religii, specjalność mongolistyka i tybetologia,

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4022-6226>

**W pracy Dziekana Wydziału Orientalistycznego zależy mi na zachowaniu tradycji i szukaniu nowych rozwiązań dla nowych wyzwań, w tym:**

- utrzymaniu wysokiej pozycji Wydziału Orientalistycznego na UW**
- poszerzeniu i pogłębieniu współpracy międzynarodowej WO**
- rozwoju badań i dydaktyki**
- rozwoju kompetencji zawodowych pracowników WO, polepszeniu organizacji i warunków pracy, zmniejszeniu biurokracji**
- polepszeniu integracji pracowników, studentów i doktorantów WO**
- zapewnieniu równego traktowania**

Moje zainteresowania badawcze obejmują kulturę, w tym literaturę Mongolii i Tybetu, ze szczególnym uwzględnieniem buddyzmu i roli jaką pełni w kulturze, kształtowaniu światopoglądu i regulowaniu spraw społecznych i politycznych, nie tylko w Azji, ale na świecie. Jako badaczkę cechuje mnie ciekawość świata i postawa otwartości wobec ludzi i kultur.

Oprócz pracy na UW mam doświadczenie 10 lat pracy na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu i 10 lat pracy jako tłumacz przysięgły j. mongolskiego.

Mimo niszowej tematyki badań miałam okazję poznać liczne ośrodki naukowe na świecie, w tym europejskie, rosyjskie, amerykańskie i azjatyckie (Mongolia, Chiny, Japonia, Indie, Tajlandia, Cejlon, Filipiny), brać udział w kilkudziesięciu konferencjach międzynarodowych, realizować granty krajowe (jako kierownik) i zagraniczne (jako wykonawca). Recenzowałam doktoraty (w tym zagraniczne), habilitacje, stanowiska akademickie (tenure i profesury, USA). Organizowałam kilkadziesiąt konferencji. Uczestniczę w budowaniu sojuszu uczelni 4EU+ na UW (Flagship 2). Jako prezes Polskiego Towarzystwa Orientalistycznego i

wiceprzewodnicząca Komitetu Nauk Orientalistycznych PAN (do 2024) działałam na rzecz upowszechnienia wiedzy o Azji i Afryce i wsparcia badań w tym zakresie. Dzięki wyjazdom i współpracy zagranicznej mogłam poznać metody działania i struktury uczelni, a także instytucji zarządzających nauką w wielu ośrodkach na świecie. Widzę potrzebę zmian na naszym wydziale i uniwersytecie, i możliwość wprowadzenia dobrych praktyk z innych ośrodków akademickich.

Zamierzam upowszechniać osiągnięcia i potrzeby orientalistów UW i wspierać ich działania, by wzmocnić rangę Wydziału Orientalistycznego i polepszyć warunki pracy i studiowania na rodzimym wydziale. Jestem otwarta na postulaty koleżanek i kolegów, zarówno pracowników, jak i doktorantów i studentów WO. Jednocześnie uważam, że właściwa reprezentacja wydziału wymaga otwarcia na inne jednostki uniwersyteckie i zaangażowania się w działania zespołowe.

Postrzegam umiędzynarodowienie WO i UW, czyli rozwój współpracy międzynarodowej i przyciągnięcie kadry naukowej i studentów ze świata jako ważny element zarówno prowadzenia badań i kształcenia studentów, jak i budowania wysokiej pozycji wydziału i uczelni na świecie. Uważam, że obok usprawnienia obsługi prawnej i administracyjnej, należy podjąć działania na rzecz szybkiego przepływu informacji o prowadzonej współpracy zagranicznej i zajęciach anglojęzycznych.

W ramach pracy w sojuszu uczelni 4EU+ pragnę wpłynąć na jego szybszy rozwój i ułatwić dostęp pracownikom, doktorantom i studentom UW do udziału w tym programie. Deklaruję swoją pomoc w tym zakresie. Uważam należytą reprezentację UW w sojuszu za ważną wizytówkę naszej uczelni w Europie i na świecie. Wydział Orientalistyczny powinien na tym skorzystać jako jednostka UW mająca rzetelną wiedzę o Azji i Afryce i wzajemnych relacjach z Europą. Chciałabym, by potencjał WO mógł się właściwie rozwinąć w pracach sojuszu.

Już jako senator UW deklarowałam zainteresowanie podnoszeniem jakości badań i dydaktyki na UW, co jest oczywistym postulatem rozwoju uczelni. Na podstawie mojej dotychczasowej pracy i zdobytego doświadczenia dydaktycznego sądzę, że tylko dzięki prowadzeniu własnych badań oraz poszerzaniu wiedzy można prowadzić dydaktykę na coraz lepszym poziomie. Dlatego uważam, że wykładający na UW powinni być zaangażowani w pracę badawczą lub poszerzanie kompetencji dydaktycznych (np. zdalnych itp.). Pracownicy mają wybór swojej ścieżki rozwoju – badawczej lub naukowo-dydaktycznej i ocenie powinny podlegać ich realne dokonania – dorobek naukowy lub podnoszenie kompetencji dydaktycznych.

Zależy mi na realizowaniu na WO i szerzej, na UW, polityki elastyczności (indywidualnego podejścia) do metod badawczych, programów dydaktycznych, współpracy z partnerami UW (krajowymi i zagranicznymi), otwartości wobec różnorodności, zapewnienia równego traktowania pracowników i studentów (z uwagi na płeć, pochodzenie etniczne, sprawność fizyczną, wyznanie itp.). Uważam, że uniwersytet jest wyjątkowym miejscem, gdzie mogą spotykać się i podlegać dyskusji różne podejścia badawcze i światopoglądy.

Patrząc szerzej na działalność w ramach uczelni jako humanistka deklaruję także wesprzeć badania interdyscyplinarne i międzydziedzinowe, m.in. dzieląc się doświadczeniami zdobytymi podczas konstruowania wniosku o grant ERC Synergy. Uważam za celowe rozwijanie humanistyki cyfrowej dającej humanistom nowe narzędzia mogące przyspieszyć badania i wprowadzić do nich nową jakość. Uważam ponadto, że tylko zrównoważony rozwój uczelni przyniesie oczekiwany efekt: dobre rezultaty uczelni i satysfakcję pracowników.

Deklaruję działanie na rzecz zmiany ministerialnych wykazów czasopism i wydawnictw. Uważam to za pilne i ważne zadanie dla naszego wydziału. Mamy niewielkie możliwości (np. w ramach czasopism orientalistycznych) uzyskania rzetelnej oceny naszego dorobku naukowego. Głos WO powinien odgrywać istotną rolę opiniotwórczą na uczelni i także poza nią w zakresie spraw dotyczących nauki z naszego pola badawczego.

Nie odpowiada mi mechanizacja oceny pracy naukowej. Chciałabym działać na rzecz zmiany tej sytuacji – doprowadzić do większego zindywidualizowania oceny dorobku naukowego, wypracowania satysfakcjonującego systemu oceny. Sądzę, że należy wpływać na zmianę obowiązujących w kraju przepisów w tym zakresie.

Doktoranci i uczestnicy szkół doktorskich na UW wymagają coraz lepszego wsparcia organizacyjnego. Jako opiekun doktorantów dawnego trybu i promotor badaczy z nowych szkół doktorskich, w tym cudzoziemców, a także Zastępca Dyrektora Szkoły Doktorskiej Nauk Humanistycznych UW, dostrzegam niedociągnięcia obu systemów i chciałabym wpłynąć na realną poprawę tej sytuacji. Jest to pilne zadanie do realizacji z uwagi na krótki okres obecności tej grupy badaczy na UW. Jednocześnie to właśnie nadawanie stopnia doktora jest podstawową rolą uczelni wynikającą z jej definicji. Jeśli nie zadbamy o posiadanie doktorantów i stworzenie im odpowiednich warunków do pracy badawczej, to nie zapewnimy kontynuacji naszej pracy.

Na uczelni ciągle jeszcze natykamy się na wiele barier biurokratycznych hamujących działanie, zarówno naukowe, jak i organizacyjne. Uważam, że można zwiększyć elastyczność godzin pracy personelu administracyjnego, by właściwie wykorzystać jego potencjał. Możliwości

stworzone przez pracę zdalną powinny być wykorzystane do stworzenia nowego systemu pracy opartego nie tylko na elektronicznym obiegu dokumentów, ale też nowej siatce czasu pracy.

Z kolei administracja powinna mieć możliwość rozwoju zawodowego, dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje, staży zagranicznych i zapewnioną ścieżkę awansu. Dostrzegam na pewnych przykładach na UW, że dobrze wyszkolony pracownik administracji (każdej specjalności) może zdjąć obciążenia (w tym biurokratyczne i techniczne) z naukowców i dydaktyków, i usprawnić ich pracę. Należy zadbać także o należyte wynagrodzenie tej grupy pracowników.

Wreszcie jako rodzic znający z autopsji wyzwania godzenia pracy naukowej z macierzyństwem chciałabym przyczynić się do stworzenia lepszych warunków pracy dla kobiet na UW. Interesuje mnie wsparcie praktycznych rozwiązań, np. odłożenie o rok ewaluacji badaczki w roku, w którym urodziła dziecko, priorytety dla młodych matek przy konstruowaniu siatki zajęć. Wsparcia UW wymagają oboje młodzi rodzice, organizację pracy może ułatwić stworzenie w pobliżu UW żłobka, przedszkola i placu zabaw dla dzieci, a w BUW-ie sali do zabaw dla dzieci, gdzie rodzice, będący pracownikami i studentami, mogliby na krótki czas zostawić dzieci pod fachową opieką.

Zachęcam do zgłaszania wszystkich spraw ważnych dla pracowników, doktorantów i studentów Wydziału Orientalistycznego. Chciałabym wzmocnić poczucie wspólnoty wydziałowej, by pomagało we właściwej organizacji pracy i nauki, i przyniosło satysfakcję i dumę. Uważam, że Wydział Orientalistyczny ma dobre perspektywy na przyszłość, nad którymi trzeba wspólnie pracować. Chciałabym pomóc zachować wszystko to, co najlepsze z naszej tradycji i szukać nowych rozwiązań, które pomogą w adaptowaniu Wydziału do nowych wyzwań.