Pagtalima sa Mandato: Tungo sa Masigasig at Maaasahan na Opisina ng Rehente ng Kaguruan ng U.P.

Ipinamalas ng pandemya at ng kasalukuyang kalagayang pulitikal at ekonomiko ang mahigpit na pangangailangan para sa Unibersidad ng Pilipinas (UP) na suriin ang mga pamamaraan at umiiral na kaayusang institusyonal, maging ang pangkalahatang tunguhin nito bilang Pamantasang Bayan.

Bagama't nagbukas ito ng puwang sa inobasyon at pagyakap sa mga makabagong paraan sa gawaing akademiko at administratibo, ipinakita rin nito ang matatagal nang suliraning kinahaharap ng pamantasan at bulnerableng kondisyon sa empleyo pati sa hanay ng kaguruan – di sapat imprastrakturang pisikal at online, kawalan ng plantilla at kaakibat nitong overload sa indibidwal na guro, ang unti-unting pagpawi sa konsepto ng tenure, at pagdami ng mga kontraktwal sa hanay ng akademya na itinuturing ng administrasyon na walang employer-employee relations, at iba pa.

Samantala, patuloy ang banta ng pagbawi sa kakaunting benepisyo sa ngalan ng pagtitipid, pagsikil sa kalayaang akademiko, at iba't ibang porma ng panliligalig na pinakikipot ang espasyo para sa malayang kaisipan at pagkilos sa pamantasan.

Mahalaga rin ang mga susunod na hakbang ng UP sa post-pandemikong sitwasyon, at ang kritikal na pagsusuri sa konsepto, proseso, at resulta ng university rankings.

Ilan ito sa mga matitinding hamon na kakaharapin ng susunod na Rehente ng Kaguruan. Hinihingi ng kasalukuyang panahon ang isang kritikal na tinig na kakatawan sa mga guro sa Lupon ng mga Rehente (BOR) – may malawak na kaalaman sa mga isyu ng kaguruan, at may karanasan at kasanayan sa pagtataguyod ng kapakanan ng sektor.

Carl Marc Ramota

Masigasig • Maaasahan • KritiCARL

CONSULTATIVE, ACCESSIBLE, AND RELIABLE LEADERSHIP

Pangkalahatang Programa ng Opisina ng Rehente ng Kaguruan, 2023-2024

Sa susunod na dalawang taon, ang bagong Opisina ng Rehente ng Kaguruan (OFR) ang magsisilbing sentro ng masigasig na inisyatiba sa pagbabalangkas at rebyu ng mga polisiya sa empleyo na nakaapekto sa hiring, promosyon, tenure, at iba pang gawaing akademiko ng kaguruan. Gagawin ng OFR ang mga sumusunod:

- Pagbusisi ng mga nagdaang polisiya at instrumento sa promosyon, kasama ang pagpapatupad nito sa iba't ibang yunit sa buong System;
- Pagrepaso sa Personal Services Itemization-Plantilla of Personnel (PSI-POP) at pamamaraan ng pamamahagi ng item sa mga kampus at yunit;
- Rebyu ng mga umiiral na patakaran at pamantayan sa tenure, kasama na ang pagkakaroon ng "non-tenure track" sa ilang mga yunit;
- Panukala sa pagbibigay ng kaukulang pagkilala sa public service sa iba't ibang larangan at proseso ng gawaing akademiko, maging administratibo;
- Pagsilip sa kalagayan ng mga kontraktwal sa akademikong sektor gaya ng mga lecturer, teaching assistant at teaching fellows, at sa polisiyang no employer-employee relationship ng UP administration;

Maaasahan ang bagong OFR na magiging daluyan nang masaklaw at malikhaing mga kampanya na magsusulong ng well-being ng kaguruan sa pamamagitan ng pagpapalawig ng mga programa ng Unibersidad para sa kalusugang mental at pisikal; karagdagang benepisyo at pribilehiyo sa mga serbisyo at pasilidad ng pamantasan; at pagtugon sa mga matagal nang problema ng kawalan ng item, work overload, at kasiguruhan sa trabaho. Isusulong ng OFR ang mga sumusunod:

- Institusyonalisasyon ng polisiya sa healthy work hours na magpapanatili ng malinaw na boundary sa trabaho at personal na espasyo;

Carl Marc Ramota
Masigasig • Maaasahan • KritiCARL
CONSULTATIVE, ACCESSIBLE, AND RELIABLE LEADERSHIP

- Pag-apruba sa BOR at kagyat na pagpapatupad ng pagpapalawig ng eHOPE sa lahat ng constituent universities;
- Pagsuporta sa nagpapatuloy na negosasyon ng mga unyon para sa napapanahong adjustment sa ilang mga benepisyo, batay na rin sa umiiral na mga presyo at tantos ng implasyon;
- Panukala para sa pagkakaroon ng Wellness Leave, at institusyonalisasyon ng programa, interbensyon para sa mga kaguruang nakararanas ng pagkabalisa, atbp.;
- Pagpapalakas at pagpapalawig ng mga umiiral na patakaran laban sa anumang porma ng diskriminasyon;

Bilang kinatawan ng kaguruan sa ng BOR, ang highest policy-making body ng Unibersidad, magiging kritikal ang bagong OFR sa bawat panukala, at gagawing aktibong katuwang ang kaguruan sa pamamahala ng Unibersidad, sa pamamagitan ng konsultatibo at bukas sa paggawa ng mga desisyon. Titiyakin ng OFR ang mga sumusunod:

- Pagtatayo ng Faculty Welfare Council sa bawat kampus at sa System na magiging katuwang ng OFR sa mga inisyatiba't kampanya para sa kapakanan ng kaguruan;
- Pagpapatatag ng mekanismo ng OFR para sa konsultasyon, hinaing, kasama na ang paglalatag ng volunteer network sa lahat ng kampus;
- Regular na pag-uulat, at pagsasagawa ng konsultatibong pulong sa mga CU;
- Paglulunsad ng Budget Watch mula sa paggawa ng budget proposal hanggang sa budget deliberations sa Kongreso, katuwang ang iba pang Sectoral Regents at mga unyon at organisasyon sa UP;
- Pag-amyenda sa proseso ng pagpili ng Faculty Regent, at paglipat ng pamamhala nito sa OFR gaya sa sektor ng mga mag-aaral, at mga kawani;

Patuloy na maninindigan ang bagong OFR sa mga batayang prinsipyo at tradisyon ng U.P. bilang Pamantasang Bayan, at pangangalagaan ang malayang kaisipan at pagkilos sa loob at labas ng mga kampus nito. Isasakatuparan ng OFR ang mga sumusunod:

- Pagbuo ng komite para sa promosyon at pangagalaga ng kalayaang akademiko at sibil sa antas system at sa lahat ng kampus;
- Paglulunsad ng kumperensiya hinggil sa kalayaang akademiko upang maitampok ang mga kaisipan, karanasan at inisyatiba mula sa bawat yunit tungkol dito;
- Pagsuporta sa mga inisyatiba sa pagsasabatas ng mga panukala na mangangalaga sa kalayaang akademiko hindi lamang sa UP kundi sa lahat ng mga pamantasan at paaralan;
- Pakikipagkaisa sa mga unyon at mga organisasyon sa loob at labas ng UP na may kaparehong layunin

Carl Marc Ramota
Masigasig • Maaasahan • KritiCARL
CONSULTATIVE, ACCESSIBLE, AND RELIABLE LEADERSHIP