

Do P.T. Pracowników, Doktorantów i Studentów Wydziału Nauk o Zdrowiu
Collegium Medicum im. Ludwika Rydygiera w Bydgoszczy
Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu

Szanowni Państwo!

Po licznych rozmowach i głębokim namyśle podjęłam decyzję o kandydowaniu na funkcję Dziekana Naszego Wydziału. Z uwagi na niesprzyjające okoliczności zewnętrzne piszę do Państwa list, chcąc podzielić się swoimi przemyśleniami i planami.

Dzięki wielkiemu zaangażowaniu i pracy wykonanej przez Dziekana kończącego swoją kadencję, Panią prof. Katarzynę Kędziore-Kornatowską, oraz wspierających Ją Prodziekanów Polska Komisja Akredytacyjna oraz Krajowa Rada Akredytacyjna Szkół Pielęgniarek i Położnych przyznały niezbędne akredytacje do prowadzenia edukacji na naszym Wydziale. Zapewniona w ten sposób stabilność działania pozwala na podjęcie w zbliżającej się kadencji nowych wyzwań, których celem jest wzmocnienie naszej pozycji wśród wydziałów nauk o zdrowiu innych uczelni oraz wśród innych wydziałów naszego Uniwersytetu. Aby osiągnąć ten cel, chcę kontynuować wszystko to, co okazało się dla Nas dobre i z czego jesteśmy dumni, realizować ambitne cele, ale jednocześnie dawać wszystkim poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji. Codzienna praca przynosi wiele wyzwań, którym nieustannie musimy stawiać czoła, niemniej planowanie przyszłości wymaga zdefiniowania działań priorytetowych.

Priorytety działań Dziekana w kadencji 2020-2024

1. Wzmocnienie pozycji naukowej Wydziału.
2. Podnoszenie jakości kształcenia Studentów.
3. Wsparcie rozwoju zawodowego Pracowników Wydziału.

Wzmocnienie pozycji naukowej Wydziału

Każdy z nas chce być dumny ze swojej uczelni, ze swojego Wydziału. Nasza dotychczasowa pozycja nie pozwala nam spokojnie patrzeć w przyszłość. Potrzebujemy mobilizacji, dobrego zrozumienia zasad ewaluacji nauki, jasnego zdefiniowania celów i ich realizacji.

Powinniśmy dążyć do osiągnięcia jak najlepszego wyniku ewaluacji działalności naukowej, ponieważ jej wynik determinuje nie tylko wysokość subwencji, którą

otrzymujemy, ale także warunkuje przyznanie uprawnień do nadawania stopni naukowych oraz możliwość ponownego ubiegania się o status uczelni badawczej. Te czynniki zdecydują o możliwościach finansowania wszystkich naszych przedsięwzięć – nie tylko w zakresie nauki, ale także, co chcę podkreślić, dydaktyki.

W obowiązującym systemie ewaluacji konkurujemy o pozycję w rankingu (wyrażoną w postaci nadawanej kategorii) z innymi uczelniami poddawanymi ewaluacji w dyscyplinie nauki o zdrowiu. Naszymi konkurentami nie są inne wydziały naszego Uniwersytetu, dlatego współpraca z nimi, wspólne projekty, granty i publikacje wzmacniają współpracujące wydziały. Naszym naturalnym środowiskiem, w którym funkcjonujemy, są dwa pozostałe wydziały Collegium Medicum. Współpraca z jednostkami Wydziału Lekarskiego i Wydziału Farmaceutycznego z uwagi na wspólne lub zbliżone obszary zainteresowań naukowych wydaje się najbardziej oczywista i najłatwiejsza do zainicjowania, chociaż bardzo cenna jest również współpraca interdyscyplinarna z innymi wydziałami naszego Uniwersytetu. Wspólne prestiżowe publikacje będą wliczane do oceny każdej z reprezentowanych dyscyplin, nie umniejszając dorobku pozostałych. Dlatego powinniśmy dążyć do zacieśnienia współpracy, tworząc wspólną płaszczyznę aktywności naukowej, która umożliwiałaby także prowadzenie badań wielośrodkowych, w tym również międzynarodowych. Taką płaszczyzną mogłaby być jednostka naukowa (nie administracyjna!) na poziomie Wydziału lub Collegium Medicum przygotowana do inicjowania i koordynowania współpracy naukowej pomiędzy jednostkami oraz aplikowania o granty zewnętrzne i wewnętrzne w ramach IDUB (Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza). Deklaruję podjęcie inicjatywy powołania takiej jednostki we współpracy z Dziekanami i Przewodniczącymi Rad Dyscyplin Collegium Medicum.

Promowanie współpracy wzmacnia aktywność i zwiększa możliwości przede wszystkim tych, którzy mają najmniejsze doświadczenie w pracy naukowej. Pielęgniarstwo, położnictwo, fizjoterapia, ratownictwo medyczne, dietetyka, elektroradiologia, audiofonologia, terapia zajęciowa, zdrowie publiczne – wszystkie te kierunki są silnie powiązane z medycyną kliniczną i farmacją, a podejmowane wspólnie badania będą wzmacniać wszystkich, dając jednocześnie szansę na rozwój.

Szczególną uwagę powinniśmy zwrócić na Doktorantów, którzy są naturalnym źródłem przyszłych kadr naszego Uniwersytetu. Pomimo ograniczonej liczby miejsc w szkołach doktorskich będą oni odgrywali kluczową rolę w rozwoju także Naszego Wydziału, uczestnicząc w najważniejszych projektach naukowych. Powinniśmy zaplanować

mechanizmy wsparcia ich aktywności, w tym wyjazdów naukowych i wydziałowych grantów naukowych.

Podnoszenie jakości kształcenia Studentów

Rosnąca konkurencja uczelni, które kształcą na kierunkach: pielęgniarstwo, położnictwo, fizjoterapia, dietetyka i zdrowie publiczne w naszym mieście i regionie, oraz malejąca liczba kandydatów na studia nakazuje podjęcie aktywnych działań mających na celu stworzenie jak najlepszej oferty edukacyjnej. Poszerzenie oferty Naszego Wydziału o kształcenie podyplomowe i dostosowanie istniejących kierunków studiów do dynamicznie zmieniających się potrzeb systemu ochrony zdrowia jest wyzwaniem, któremu musimy sprostać.

Jesteśmy uniwersytetem badawczym, ale jednocześnie uczelnią przygotowującą do wykonywania zawodów praktycznych, dlatego powinniśmy jasno definiować minima wymogów z poszczególnych przedmiotów i konsekwentnie je egzekwować w logicznie zbudowanych przestrzeniach edukacyjnych. Nie powinniśmy jednak obciążać Studentów nadmiarem obowiązków, koncentrując się na zakresie wiedzy, która może być przydatna, dając im czas na prawdziwe indywidualne studiowanie, tzn. aktywne poszerzanie wiedzy i zaangażowanie w naukę. Będę dążyć do tego, aby w jak największym zakresie prowadzić zajęcia w trybie e-learningu, co ułatwi Studentom gospodarowanie własnym czasem i da możliwość ponownego przeglądania dostarczonych materiałów. Planuję powołanie komisji (z dużym udziałem Studentów) analizujących treści zajęć na wszystkich kierunkach studiów w celu wyeliminowania powtórzeń i lepszego dopasowania programów do oczekiwań Studentów z zachowaniem standardów kształcenia oraz wymogów akredytacyjnych. Ponadto powinniśmy stopniowo modyfikować program nauczania w taki sposób, aby utworzyć spójne, logicznie powiązane obszary tematyczne wiążące ze sobą nauki podstawowe z klinicznymi. Taki sposób nauczania powinien od początku pokazywać przydatność i celowość wiedzy dostarczanej Studentom. Podstawą wszystkich działań mających na celu podnoszenie jakości kształcenia musi być współpraca ze Studentami – tylko w ten sposób możemy skutecznie podnosić jakość, wpisując się jednocześnie w potrzeby i oczekiwania odbiorców.

Pamiętając o tym, że jesteśmy uczelnią badawczą powinniśmy tworzyć jak najszerszą ofertę prowadzenia działalności naukowej dla Studentów poprzez prowadzenie przy katedrach kół naukowych, aktywne włączanie ich do naszych projektów i publikacji. Aby podnieść na wyższy poziom nauczanie w zakresie przedmiotów praktycznych, chcę zacieśnić

współpracę ze Szpitalami Klinicznymi, aby Studenci Naszego Wydziału mieli jak najszerszy dostęp do najnowszych technologii i metod leczenia, pielęgnacji oraz rehabilitacji.

Wsparcie rozwoju zawodowego Pracowników Wydziału

Myśląc o naszej wydziałowej wspólnotce, musimy brać pod uwagę wszystkich jej członków. Zróżnicowane programy wsparcia rozwoju zawodowego muszą być kierowane do Pracowników zatrudnionych na stanowiskach badawczych, dydaktycznych, administracyjnych i technicznych. Szczególnego doprecyzowania wymaga program wsparcia Pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych. W pozostałych grupach zawodowych wsparcie obejmujące dodatkowe kursy, szkolenia oraz inne formy pomocy musi uwzględniać różnorodność i specyfikę wykonywanej pracy.

Wsparcie rozwoju zawodowego Pracowników badawczo-dydaktycznych będzie miało silny wpływ na wynik ewaluacji działalności naukowej w 2022 roku, a przez to na prestiż i wysokość subwencji. Wynikający z subwencji potencjał finansowy Wydziału będzie decydował o możliwościach stosowania różnorodnych narzędzi wsparcia rozwoju zawodowego nie tylko osób zatrudnionych na etatach badawczo-dydaktycznych, ale także wszystkich pozostałych Pracowników Wydziału. Dlatego musimy przywiązywać szczególną wagę do wyników parametrycznej ewaluacji działalności naukowej. Poprzednio obowiązujący system umożliwiał sytuację, w której wydział osiągał wysoką ocenę parametryczną, mimo że tylko kilku pracowników publikowało wartościowe prace. Nowy model ewaluacji wprowadza limit osiągnięć, jakie jeden pracownik może zgłosić do ewaluacji. W tym systemie na wynik ewaluacji wpływają osiągnięcia wszystkich pracowników prowadzących działalność naukową w określonej dyscyplinie, a także osiągnięcia uczestników szkół doktorskich. Taka ocena ma odzwierciedlać przeciętny poziom naukowy w dyscyplinie. Innymi słowy na ostateczny wynik ewaluacji będzie miała duży wpływ liczba pracowników o małej aktywności naukowej. Dlatego, prowadząc odpowiedzialną politykę kadrową, musimy dołożyć wszelkich starań, aby wspierać wszystkich tych Pracowników Wydziału, którym pomimo starań i wysiłków nie udaje się osiągnąć satysfakcjonujących wyników. Wielu z nas nie ma dostatecznie dużego doświadczenia w realizacji projektów naukowych mających szansę na opublikowanie, dlatego w ramach wsparcia rozwoju zawodowego Pracowników badawczo-dydaktycznych powinniśmy dążyć do tworzenia zespołów naukowych, których liderami byłiby doświadczeni naukowcy, a członkowie zespołów badawczych budowałiby własne doświadczenie, poznając zaawansowany warsztat naukowy.

Wsparcie rozwoju zawodowego nauczycieli zatrudnionych na etatach dydaktycznych mające na celu poszerzanie kompetencji zawodowych powinno przybrać czytelną dla wszystkich formułę obejmującą zarówno elementy obowiązkowe jak i fakultatywne, z których na określonych zasadach będą mogli korzystać wszyscy zatrudnieni. W tym celu konieczne będzie powołanie komisji złożonej głównie z Pracowników dydaktycznych, która przygotuje optymalną ofertę. Wymiar wsparcia będzie zależny od wysokości naszego udziału w subwencji.

Ocena jednostki uzyskana w wyniku ewaluacji nie przełoży się wprost na ocenę okresową nauczyciela akademickiego. Indywidualnej ocenie okresowej podlegają wszyscy nauczyciele akademicy nie rzadziej niż raz na cztery lata. Kryteria tej oceny dotyczą nie tylko działalności naukowej, ale także dydaktycznej i organizacyjnej. Pierwszy negatywny wynik takiej oceny powinien wiązać się z diagnozą przyczyn i przygotowaniem planu naprawczego uwzględniającego wsparcie dla Pracownika. Z uwagi na zmienną dynamikę aktywności naukowej na wniosek Pracownika powinna istnieć możliwość przesunięć pomiędzy etatami badawczymi, badawczo-dydaktycznymi i dydaktycznymi w dowolnym kierunku w zależności od aktualnych potrzeb i możliwości.

Codziennie funkcjonowanie Naszego Wydziału zapewniają Pracownicy administracji. Ich praca przenika i integruje wszystkie płaszczyzny funkcjonowania Wydziału. Dlatego, wsłuchując się w ich oczekiwania i wykorzystując ich wielkie doświadczenie, chcę podjąć działania pozwalające rozwijać ich kompetencje i sprawić, aby czuli się pełnoprawnymi członkami naszej społeczności.

Wierzę, że wspólnie możemy osiągnąć bardzo dużo. Realizacja ambitnych planów jest możliwa jedynie wówczas, gdy są one powszechnie akceptowane, dlatego wszystkie moje zamierzenia będę z Państwem konsultować, modyfikować i ulepszać.

Deklaruję otwartość na wszystkie inicjatywy i pomysły. Aby nadać formalne ramy dla takich działań planuję raz w każdym semestrze zwoływać Radę Dziekańską poświęconą wyłącznie omawianiu naszych planów.

Deklaruję wolę koordynowania wszystkich moich działań z Przewodniczącym Rady Dyscypliny, który na takim wydziale, jak Nasz – jednodyscyplinowym – odgrywa szczególnie dużą rolę. Jestem przekonana, że uda się nam doprowadzić do sytuacji, w której nasze cele i plany będą tożsame.

Deklaruję otwartość na wszystkie sprawy studenckie, także te które wykraczają poza powszechnie przyjęte ramy działania uczelni. Chcę, aby studenci wiedzieli, że w trudnych sytuacjach mogą zawsze liczyć na moją życzliwość oraz pomoc, gdy tylko będzie to możliwe.

Szanowni Państwo!

Oprócz złożonych w tym liście zobowiązań, chcę bardzo mocno podkreślić także moje oczekiwania. Bez Państwa zaangażowania w nasze wspólne sprawy, bez otwartości i szczerego wyrażania opinii oraz wyłącznie konstruktywnej krytyki wszelkie działania skazane są na porażkę. Bardzo chciałabym móc liczyć na zrozumienie i współpracę.

Wszystkie te propozycje mają na celu stworzenie wizerunku silnego Wydziału przyjaznego Pracownikom, Doktorantom i Studentom, dającego wyjątkową ofertę pracy i edukacji, będącego ważną częścią bardzo dobrego Uniwersytetu. Jesteśmy młodym Wydziałem, ale na tyle dojrzałym, aby mieć wysokie aspiracje. Aby odnieść sukces, musimy stworzyć proste i jasne dla wszystkich zasady i aktywnie wprowadzać je w życie.

Jeśli zaufają mi Państwo, oddając na mnie swój głos, i jeśli zaufa mi Rektor, powierzając funkcję Dziekana Wydziału Nauk o Zdrowiu, to powołam następujące osoby na stanowiska Prodziekanów:

Dr hab. Paweł Zalewski, prof. UMK – na stanowisko Prodziekana ds. Nauki,

Dr hab. Anna Andruszkiewicz, prof. UMK – na stanowisko Prodziekana ds. Kształcenia,

Dr Marta Podhorecka – na stanowisko Prodziekana ds. Studenckich.

Moje propozycje przedyskutowałam z kandydatami na Prodziekanów, uzyskując ich poparcie. Chciałam być pewna, że moje propozycje, moje plany będą naszymi wspólnymi. Chciałabym, abyśmy odnieśli sukces. Chciałabym, abyśmy byli najlepsi. Czy jest to możliwe – na pewno tak. Czy nam się to uda – tego nie wiem, ale musimy podjąć wysiłki, aby tak się stało.

Licząc na Państwa poparcie,
pozostaję z wyrazami szacunku

Aldona Kubica