Kandydat na Rektora

Kadencja 2020-2024

PROGRAM

Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu

Stabilny rozwój – otwartość na świat

Krzysztof Szoszkiewicz

Krzysztof Szoszkiewicz

Kandydat na Rektora
Kadencja 2020-2024
PROGRAM

Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu

Stabilny rozwój – otwartość na świat

Wprowadzenie

Nasza Uczelnia, w obecnym okresie zmian, wymaga efektywnego zarządzania i pracy nad osiągnięciem wysokiej pozycji naukowej. Dlatego, uważam za właściwe kontynuowanie najcenniejszych osiągnięć dotychczasowej kadencji, czyli wprowadzenie decentralizacji finansów, zwiększenie transparentności działań zarządczych i wprowadzenie finansowych dodatków motywacyjnych. W zbliżającej się kadencji, powinny być też poszerzone działania poprawiające wizerunek Uczelni, aby była postrzegana jako nowoczesna, realizująca innowacyjne badania, dobrze wyposażona i uznana na świecie. Niestabilna sytuacja w nauce wymaga podjęcia działań, które w większym stopniu by nas uniezależniły i uodporniły na wprowadzane zmiany, co można osiągnąć poprzez zwiększenie ilości pozyskiwanych środków ze źródeł zewnętrznych, szczególnie międzynarodowych oraz ustabilizowanie liczby studentów.

Poznań 2020

Podjęcie wyzwań i osiąganie ambitnych celów wymaga zespołu pracowników o wysokich kompetencjach i zaangażowanych w wykonywanie swoich obowiązków. Dotyczy to zarówno nauczycieli akademickich, jak i pracowników inżynieryjno-technicznych oraz kadry administracyjnej. Pozyskiwanie i utrzymanie odpowiedniej kadry wymaga budowania wizerunku Uczelni, jako dobrego pracodawcy, umożliwiającego stabilny rozwój swoich pracowników.

W dobie obecnych wyzwań Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu potrzebuje lidera, który zna Uczelnię i rozumie jej specyfikę, a jednocześnie ma doświadczenie, zarówno w kierowaniu zespołami, jak i w efektywnym pozyskiwaniu środków finansowych. Wierzę, że moje doświadczenie zawodowe i umiejętności organizatorskie oraz dotychczasowe osiągnięcia pozwalają na realizację strategicznych wyzwań stojących przed nami w nadchodzącej kadencji.

1. Poprawa wizerunku UPP

Budowa silnej, dobrze pozycjonowanej i prestiżowej marki oraz poprawa i wzmocnienie wizerunku naszej Uczelni to, według mnie, jedno z najważniejszych zadań na najbliższą kadencję. Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu musi powszechnie kojarzyć się z prestiżem, nowoczesnością, z wysokim poziomem studiów i wysokim stopniem umiędzynarodowienia.

Pozycja i renoma Uczelni mają decydujący wpływ na zainteresowanie **kandydatów** oferowanymi kierunkami studiów. Status Uniwersytetu oddziałuje też na osoby już studiujące, ich samoocenę i zaangażowanie w naukę. Trzeba także szeroko docierać do **środowiska naukowców** i **profesjonalistów**, gdyż ich opinie są elementem istotnych rankingów, a także są one uwzględniane przy ewaluacji działalności naukowej oraz w konkursach grantowych.

Konieczne będzie zaangażowanie większych i bardziej różnorodnych środków. Wiodącą rolę dla tych działań widzę w **istniejących strukturach** organizacyjnych Uczelni, tj. Dziale Marketingu i Komunikacji, który ściśle współpracowałby z Wydziałami. Wśród pracowników mamy wiele osób mających doświadczenie w szeroko rozumianej promocji oraz wielu pasjonatów PR, w tym studentów, i chciałbym korzystać z ich propozycji i potencjału, poprzez włączenie ich do różnego rodzaju przedsięwzięć. Osiągnięcie wszystkich strategicznych celów w zakresie komunikacji marketingowej UPP wymaga zaangażowania w niektóre działania **profesjonalnych agencji**.

Na początku nowej kadencji konieczne jest bardziej szczegółowe niż dotychczas opracowanie **krótko** i **długoterminowej strategii** w zakresie promocji i komunikacji Uczelni z zewnętrznymi odbiorcami. W ramach planowanych działań należy tworzyć nowoczesne i profesjonalne materiały informacyjno-promocyjne. Trzeba wykorzystywać kanały i instrumenty, które zostały już wypracowane i osiągnęły zadowalające wskaźniki efektywności, poszerzając ich zakres i jednocześnie unowocześniając.

W ramach prowadzonych działań wykorzystane będą **tradycyjne instrumenty**, takie jak ulotki, foldery, postery czy *event marketing* obejmujący targi, pokazy, prezentacje, misje edukacyjne, wydarzenia popularno-naukowe, czy Uniwersytet Młodych Przyrodników. Powinniśmy ponadto mocno rozbudowywać **nowoczesne działania marketingowe**, w tym media społecznościowe (Facebook, Instagram, Twitter, YouTube i inne), które są ważnym instrumentem promocji w przestrzeni internetowej. Należy też udoskonalać istniejącą stronę internetową Uczelni z przyjazną i intuicyjną nawigacją oraz aktualną treścią. Rozwijać będzie trzeba zainicjowane w obecnej kadencji prace nad dwujęzyczną aplikacją informacyjną na urządzenia mobilne, spoty promocyjne, *landing page*, zestawy grafik i haseł stanowiących promocję w wyszukiwarkach internetowych.

Dopełnieniem tych instrumentów powinno być szersze wykorzystanie tzw. **content marketingu**, opartego na wartościowych i inspirujących treściach, których celem jest zainteresowanie i zachęcenie do pogłębienia wiedzy, w tym rozwinięcie bardzo słabej u nas blogosfery. W tym zakresie powinniśmy różnymi kanałami eksponować najwybitniejszych pracowników oraz błyskotliwe kariery naszych absolwentów, jako dowód na to, że Uczelnia jest kuźnią wysoko kwalifikowanych i unikatowych kadr o specjalistycznych kompetencjach. Musimy informować o wysokiej jakości kształcenia, możliwości nabycia licznych kompetencji praktycznych, nowoczesnej infrastrukturze, przyjaznej atmosferze na Uczelni, współpracy z biznesem oraz dobrej sytuacji na rynku pracy naszych absolwentów.

Środki na zintensyfikowanie działań promocyjnych można pozyskać częściowo ze źródeł zewnętrznych, np. na promocję zagraniczną z NAWA w oparciu o finansowanie z różnych programów, tak jak to było realizowane w obecnej kadencji (np. programy NAWA: *Nowoczesna Promocja Zagraniczna* czy *Welcome to Poland*). Konieczne będzie większe wykorzystanie własnych zasobów, jednak takie nakłady zwracają się na bieżąco, m.in. po każdej rekrutacji kandydatów na studia, poprzez zwiększoną subwencję powiązaną z liczbą studentów.

Współpraca ze środowiskiem naukowym Poznania

Będę działał na rzecz ściślejszej współpracy z innymi uczelniami i instytutami naukowymi Miasta Poznania. Rozwój bardziej spójnego organizmu akademickiego sprawi, że ośrodek poznański będzie dla studiujących bardziej atrakcyjny. Ma to szczególne znaczenie dla studentów zagranicznych, którzy tworzą stosunkowo małe grupy na uniwersytetach i mimo wysiłków ostatnich lat oferta dostępnych dla nich wydarzeń kulturalnych i sportowych jest ograniczona. Działania takie zostały już podjęte w obecnej kadencji w formie między-

uczelnianych turniejów sportowych i wielokulturowych spotkań klubowych, ale ich zakres powinien się znacznie rozszerzyć. Zadowolony z pobytu absolwent jest najlepszą reklamą naszych studiów za granicą.

Integracja poznańskich uczelni nie powinna ograniczać się tylko do studentów zagranicznych. Świadomość naszych studentów, iż są integralnymi członkami jednego z największych ośrodków akademickich w Polsce podnosi atrakcyjność studiowania także na naszym Uniwersytecie. Stosowanie wspólnych rozwiązań i kompatybilnych systemów jest korzystne dla pracowników uczelni ze względu na niższe koszty w zakresie np. informacji naukowej czy serwisu informatycznego. Unifikacja naszych systemów jest warunkiem otwarcia oferty dydaktycznej dla studentów różnych uczelni.

Dalekosiężnym celem może być utworzenie federacji jako formy reaktywacji Uniwersytetu Poznańskiego i stworzenie największego podmiotu uniwersyteckiego w Polsce, o ogromnym potencjale, z możliwością pozyskania dodatkowych środków budżetowych. Taka federacja byłaby odnotowana w najbardziej prestiżowych światowych zestawieniach i rankingach, co zwiększyłoby rozpoznawalność i prestiż takiego ośrodka wśród naukowców i podniosłoby jego atrakcyjność dla studentów, szczególnie zagranicznych. Należy ponadto podkreślić, że inne uczelnie poznańskie są w bardzo dużym stopniu suplementarne w odniesieniu do reprezentowanych przez nas dyscyplin naukowych, dzięki czemu potencjalne zagrożenie konkurowania podobnych kierunków studiów jest niewielkie.

Współpraca z krajowymi uczelniami przyrodniczymi i rolniczymi

Dostrzegam potrzebę zainicjowania ogólnopolskiej kampanii promocyjnej wspólnie z innymi uczelniami przyrodniczymi i rolniczymi promującej studia i badania realizowane na naszych uczel-

niach. Należy uświadomić władzom lokalnym i centralnym, w tym Ministerstwu Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Ministerstwu Klimatu oraz Ministerstwu Nauki i Szkolnictwa Wyższego, doniosłą misję edukacyjną, badawczą i gospodarczą realizowaną na naszych uczelniach. Uruchomienie wieloletniej kampanii informacyjnej, analogicznej jak realizowana przez politechniki *Era inżyniera*, powinno zmienić istotnie percepcję uczelni oferujących usługi edukacyjne z szeroko rozumianego obszaru sektora rolno-spożywczego, leśnictwa, gospodarki zasobami przyrodniczymi i pokazać atrakcyjne perspektywy zawodowe absolwentów.

W ślad za kampanią informacyjno-promocyjną winny podążać aktywności przybliżające szerokiemu audytorium specyfikę uczelni rolniczych, pokazujące atuty kształcenia, zdobytej wiedzy, ukierunkowanych kompetencji i atrakcyjności na rynku pracy. Mogą temu służyć np. wspólnie organizowane Targi Wiedzy Przyrodniczej, spotkania z przedstawicielami młodego pokolenia – organizowane każdorazowo w innej uczelni – prowadzone przez obecnych studentów czy doktorantów, którzy są najlepszym osobowym kanałem komunikacji i rekomendacji edukacji w danej jednostce. Nową formą powinny być webinaria czy wirtualne spacery, przybliżające zainteresowanym Uczelnię i społeczność akademicką. Duże znaczenie mogą mieć imprezy popularno-naukowe zachęcające do poznania różnych uczelni „od kuchni".

2. Struktura organizacyjna

Stworzenie efektywnej struktury uniwersytetu, z jednej strony odpowiadającej na wyzwania nowej Ustawy 2.0, a z drugiej podtrzymującej nasze tradycje i tożsamość, jest zadaniem trudnym, ale oczywiście możliwym do zrealizowania. W rozwoju naukowym Uczelni konieczna jest orientacja na dyscypliny naukowe, ale dostrzegam

również ważną rolę, jaką do odegrania będą miały tradycyjne struktury wydziałowe. Te ostatnie pozwalają na administrowanie wielodyscyplinowych grup w ramach katedr i zapewniają stabilność w czasie dużej niepewności związanej ze zmianami legislacyjnymi. Odłożenie w czasie bardziej radykalnych zmian, jakie wprowadzono na innych poznańskich uczelniach, jest, moim zdaniem, wariantem bezpieczniejszym, gdyż umożliwia naszym pracownikom spokojną i efektywną pracę i pozwala na wybranie rozwiązań, jakie sprawdzą się na innych uczelniach. Podjąłbym się też inicjatywy wypracowania rozwiązań wspólnych z władzami uczelni rolniczych i przyrodniczych oraz uczelni poznańskich, które można by przedstawić Ministrowi jako propozycje korekty wprowadzonej reformy nauki.

Popieram **utrzymanie decentralizacji**, w której środki dzielone są na wydziały i dyscypliny zgodnie z udziałem w ich pozyskaniu. Uważam, że decentralizacja powinna docierać w większym zakresie na poziom katedr. Pula środków oddanych do dyspozycji Rektora powinna być niewielka, tak jak to miało miejsce dotychczas. Jednocześnie warunkiem skutecznej decentralizacji jest wprowadzenie szerszej transparentności wydatków wszystkich podmiotów naszej Uczelni i wspólne wybieranie optymalnych finansowo rozwiązań.

Proponuję utrzymanie **dotychczasowej struktury organizacyjnej** opartej na współpracy pomiędzy strukturami wydziałowymi i radami naukowymi dyscyplin. Władze dziekańskie administrują finansami w zakresie utrzymania infrastruktury, realizacji dydaktyki i zapewnienia kosztów osobowych wszystkich pracowników wydziałów. Rady naukowe ogniskują swe działania na rozwoju nauki w zespołach badawczych złożonych z pracowników przypisanych do jednolitej dyscypliny. Rady naukowe muszą opracować plan osiągnięcia w ewaluacji kategorii A i monitorować jego realizację. Z tego to powodu zalecenia rad naukowych dyscyplin w odniesieniu do podziału subwencji przeznaczonej na naukę oraz polityki kadrowej (szczegól-

nie zatrudnianie nowych pracowników) powinny być uwzględniane przez władze dziekańskie. Doświadczenie pierwszych miesięcy funkcjonowania nowych struktur pokazuje, że ich harmonijna współpraca jest możliwa. W przypadku wystąpienia sytuacji problematycznych można korzystać z nadrzędnych prerogatyw Rektora.

Nowa ustawa daje bardzo szerokie uprawnienia rektorowi. Proponuję jednak działania koncyliacyjne, w oparciu o uzgodnienia ze wszystkimi grupami wspólnoty Uczelni. Przy wyborze dziekanów, przewodniczących rad naukowych dyscyplin i kierowników katedr będę kierował się przewidzianymi w statucie sondażami.

Widzę duże znaczenie **kierowników katedr** w rozwoju badań naukowych na naszej Uczelni. Ich rola ulega znacznej zmianie w stosunku do lat poprzednich, gdyż środki finansowe na badania pochodzące z subwencji są skromne i należy traktować je jako uzupełnienie funduszy pozyskanych z zewnątrz. Dawny model zarządzania jednostkami naukowymi, gdzie kierownik katedry osobiście pozyskiwał środki na badania i rozdysponowywał je wśród wszystkich pracowników, jest dziś praktycznie nierealny. Przy współczynniku sukcesu w konkursach grantowych na poziomie kilkunastu procent, nie mamy takich stabilnych źródeł finansowania. Szansę mają tylko najambitniejsze próby wymagające tworzenia doraźnych zespołów, najlepiej międzynarodowych. Kierownik katedry powinien pozytywnie motywować wszystkich pracowników do poprawy sytuacji finansowej, w szczególności do składania wniosków o granty krajowe i międzynarodowe lub do włączania się w zespoły projektowe tworzone w innych jednostkach. Będę oczekiwał od wszystkich przyszłych kierowników katedr włączenia kierowanych przez nich jednostek w krajowe programy NCN lub/i NCBiR oraz międzynarodowe (NAWA, CEEPUS, Cost, Horyzont Europa, Fundusze Norweskie i inne tego typu, Fulbright, Humbolt) lub zawierania tematów umownych. Kierownicy katedr powinni też inicjować lokalne życie naukowe w formie organizacji konferencji,

seminariów i prelekcji, które powinny integrować pracowników zajmujących się różnymi dyscyplinami naukowymi. Kierownicy katedr powinni wspierać rozwój badań w kierunku zgodnym ze światowymi trendami, zgodnie z profilem katedry.

3. Działalność naukowa

Pozyskiwanie projektów i umów z podmiotami zewnętrznymi

W mijającej kadencji udało się zwiększyć aktywność naszych pracowników w pozyskiwaniu środków zewnętrznych na badania w ramach różnych konkursów i programów badawczo-rozwojowych. Istotnie zwiększyła się także liczba składanych wniosków i pozyskiwanych grantów. Aktywność na tym polu jest bardzo zróżnicowana pomiędzy jednostkami Uczelni oraz pomiędzy poszczególnymi pracownikami. Zdaję sobie zarazem sprawę, że nie wykorzystujemy w pełni naszego potencjału, dlatego chciałbym jeszcze intensywniej rozwijać akcje informacyjne i szkolenia w zakresie przygotowywania wniosków.

Wsparcie dla realizujących projekty

Nasi pracownicy zajmujący się nauką potrzebują lepszego wsparcia w zakresie obsługi administracyjnej projektów. Potrzebne są zmiany organizacyjne w pionie administracji centralnej, które poczynię na początku kadencji w porozumieniu z władzami dziekańskimi i radami naukowymi dyscyplin po przeanalizowaniu wszystkich zgłaszanych propozycji ze strony realizujących projekty. Szczególnie istotna jest poprawa w zakresie obsługi prawnej, ułatwienie obiegu dokumentów, co można w dużym stopniu osiągnąć, wprowadzając jego elektroniczna formę.

Pierwszoplanowym zadaniem **prorektora ds. nauki i współpracy** z zagranicą będzie wspieranie w jak największym zakresie ważnych naukowo badań i intratnych dla Uczelni projektów krajowych i międzynarodowych. Obecne kryteria ewaluacji nauki, które uwzględniają wysokość pozyskiwanych środków na badania, sprawiają, że na każdą inicjatywę w tym zakresie trzeba spojrzeć przychylnie. Dodatkową korzyścią jest zwiększenie możliwości publikacyjnych, jakie prawie zawsze wiążą się z realizowanymi projektami. Zapewnienie dodatniego bilansu Uczelni wymaga jednak uwzględnienia wszystkich kosztów związanych z projektem, w tym kosztów przygotowania wniosku, kosztów realizacji projektu (m.in. administracyjnych) i ewentualny wkład własny.

Widzę potrzebę znacznie większego zaangażowania naszych pracowników w realizację grantów europejskich w programie **Horyzont 2020** i przyszłym **Horyzont Europa**. Pozyskanie tego typu grantów ma wielostronne korzystne znaczenie dla naszej Uczelni – prestiż, międzynarodowe kariery zespołów badawczych czy wyjątkowo duże przełożenie na ocenę parametryczną. Z tego też względu przyszły prorektor ds. nauki i współpracy z zagranicą, który będzie wybrany z grona naszych pracowników najbardziej doświadczonych na polu grantów europejskich, będzie miał za zadanie istotnie zwiększyć naszą aktywność w tym zakresie. Oczekiwał będę od niego nie tylko kontynuacji działań informacyjno-szkoleniowych i rozwoju współpracy z Regionalnym Punktem Kontaktowym Programów Europejskich UE, ale także aktywnych działań z wytypowanymi liderami przyszłych grantów. Widzę potrzebę wydzielenia pewnej kwoty przeznaczonej na pokrycie kosztów osobowych dla specjalnie zatrudnionych lub dodatkowo angażujących się pracowników lub doktorantów w celu przygotowania dobrych wniosków na międzynarodowe konkursy.

Należy **doceniać osoby pozyskujące środki w ramach umów z podmiotami zewnętrznymi**. Angażowanie się w przedsięwzięcia i projekty realizowane poza Uczelnią jest ważną aktywnością naszych pracowników. Szczególnie należy jednak wspierać umowy prowadzone formalnie na UPP, które przynoszą największą korzyść Uczelni. Takie działanie powinno się opłacać, np. poprzez preferencyjny udział w subwencji, lepsze możliwości w rozwoju zespołów badawczych (np. pierwszeństwo w zatrudnieniu pracowników), nagrody, kierownicze funkcje, obniżenie pensum lub dodatki finansowe. Pracownicy, którzy okresowo samozatrudniają się w projektach, odciążając nasz fundusz płac, muszą mieć możliwość powrotu na poprzednie stanowisko na takich samych warunkach, z uwzględnieniem ewentualnych podwyżek i nagród okresowych.

Nie widzę perspektyw wydatnego wsparcia realizujących badania poprzez rozbudowę administracji centralnej. Jeśli budżet Uczelni na to pozwoli, dostępne środki **nie zostaną** przeznaczone na rozbudowę administracji, tylko na **obniżenie obciążeń** w projektach i pracach zleconych. Dotychczasowy poziom kosztów uczelnianych powinien być obniżany. Zwolnione środki kierownik projektu będzie mógł sam rozdysponować na wsparcie administracyjne lub inne zadania prowadzone pod jego nadzorem przez osoby zaangażowane przez niego bezpośrednio w katedrze.

4. Kształcenie studentów

Utrzymanie stabilnej pozycji wyższej uczelni wymaga zapewnienia **odpowiednio dużej liczby studentów**. Liczba studentów na przestrzeni lat zawsze istotnie wpływała na wysokość pozyskiwanej dotacji i tak też jest w aktualnym systemie. Należy podjąć różnorodne kroki organizacyjne i promocyjne, aby liczba studentów utrzymana została co najmniej na obecnym poziomie około 8.000.

Warunkiem zachęcenia kandydatów jest **atrakcyjna oferta dydaktyczna**. Wymaga to bieżącej aktualizacji treści nauczania, unowocześniania metod dydaktycznych i dostosowania ich do potrzeb i preferencji kandydatów. Zmiany wprowadzane u nas muszą nadążać za konkurencją, a najlepiej ją wyprzedzać, co można osiągnąć poprzez realizację nowatorskich działań dydaktycznych, m.in. rozszerzenie skali zajęć terenowych, szczególnie na kierunkach przyrodniczych, a także realizację kształcenia specjalistycznego we współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym.

Zwiększenie liczby kandydatów wymaga promocji i poprawy wizerunku. Nasza oferta dydaktyczna musi być powszechnie znana, aby podjęcie u nas studiów było postrzegane jako prestiżowe.

Ideą naszego Uniwersytetu powinno być nie tylko kształcenie zawodowe, ale wyposażenie studentów we **wszechstronną wiedzę i umiejętności** pozwalające na zdobycie zatrudnienia w wielu branżach. Naszą mocną stroną może być dalszy rozwój programów stażowych, które przy szerszym zaangażowaniu grona naszych pracowników mogą znacznie ułatwić kariery zawodowe absolwentów.

Pomocnym narzędziem w podnoszeniu jakości i atrakcyjności naszej oferty dydaktycznej może być **rozwój efektywnego systemu ankietyzacji** wśród studentów i absolwentów. Potrzebna jest bardziej wnikliwa analiza ankiet oraz oparte na niej konsekwentne wprowadzanie działań naprawczych przez rady programowe kierunków studiów.

Uważam, że ważnym kierunkiem rozwoju naszej Uczelni jest poszerzenie oferty dydaktycznej dla **studentów zagranicznych**. Obecnie w dużej części zasilają oni budżet Uczelni wpłatami czesnego, a ponadto ich obecność korzystnie wpływa na wysokość subwencji. Konieczna jest kontynuacja promocji naszych studiów w szczególności w krajach środkowej i wschodniej Azji, Afryki oraz Ukrainy i Białorusi.

W propozycji dydaktycznej naszej Uczeni bardzo uboga jest **oferta krótkoterminowych kursów i szkoleń stacjonarnych i internetowych**. Element ten rozwija się bardzo dynamicznie na innych uczelniach w Poznaniu i w całym kraju. Kursy typu MOOC stają się wizytówką najlepszych uczelni na świecie. Widzę konieczność szybkiego nadrobienia oferty dydaktycznej tego typu, co oprócz korzyści finansowych ma znaczenie promocyjne, gdyż pozwala zainteresować szersze grupy społeczeństwa naszą działalnością. Przygotowanie materiałów do szkolenia na odległość z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi internetowych będzie coraz bardziej potrzebne wraz z postępującą rewolucją technologiczną. Kursy realizowane w trybie komercyjnym przynoszą dodatkowy dochód wykładowcom, a zaangażowanie naszej kadry można osiągnąć poprzez obniżenie obciążeń kosztów pośrednich za realizowane na Uczelni kursy i umożliwienie tą drogą uzupełnienia niedoborów pensum dydaktycznego.

5. Polityka kadrowa

Szczególną wartością UPP są pracownicy. Trwały i harmonijny rozwój Uniwersytetu zależny jest od pracowników o wysokich kompetencjach i zaangażowanych w swoje obowiązki. Dotyczy to zarówno nauczycieli akademickich, jak i pracowników inżynieryjno-technicznych oraz kadry administracyjnej. Wszyscy powinniśmy zdawać sobie sprawę, że przy dzisiejszej sytuacji na rynku pracy o dobrych pracowników należy zabiegać. Dlatego powinniśmy zintensyfikować proces budowania wizerunku Uczelni jako dobrego pracodawcy, dającego podstawy stabilnego rozwoju dla swoich pracowników. Chciałbym kontynuować najbardziej wartościowe inicjatywy podjęte podczas obecnej kadencji, w tym m.in.:

- swobodę kształtowania polityki kadrowej na poziomie wydziałów, w porozumieniu z radami naukowymi dyscyplin,

- weryfikację racjonalności zatrudnienia na poziomie wydziałów w oparciu o analizę zdecentralizowanych budżetów,
- dodatkowe wynagrodzenia motywacyjne dla wyróżniających się pracowników,
- motywacyjny i transparentny podział nagród,
- udogodnienia finansowe dla wyjeżdżających na staże zagraniczne,
- budowanie zaufania, więzi i zgody zarówno pomiędzy pracownikami, jak i innymi osobami związanymi z Uczelnią w formie spotkań przy okazji uroczystości rocznicowych, świąt i różnych cyklicznych wydarzeń (np. piknik, dożynki),
- dbanie o dobre relacje z byłymi pracownikami naszej Uczelni.

Oprócz kontynuacji ww. cennych praktyk chciałbym również wprowadzić nowe elementy, w tym m.in.:

- uruchomienie regularnych kanałów komunikacji wewnętrznej/dialog z pracownikami (poznawanie ich opinii, potrzeb, celów itd.) m.in. poprzez cykliczne bezpośrednie spotkania z władzami wydziałowymi i rektorskimi,
- motywowanie, zarządzanie talentami i rozwojem pracowników, współfinansowanie szkoleń w celu doskonalenia zawodowego lub umożliwienia zmiany stanowiska pracy lub działu,
- umożliwianie szybszych karier – m.in. ułatwienie uzyskiwanie stanowiska profesora UPP młodym naukowcom (przy poparciu rad naukowych dyscyplin),
- szersze uruchomienie potencjału studium języków obcych i bazy sportowej Uczelni (np. wprowadzenie internetowego podglądu obciążenia obiektów sportowych z możliwością rezerwacji on-line, co ułatwi proces rezerwacji, jednocześnie zwiększając przychody UPP poprzez większe obłożenie obiektów),
- wprowadzenie konkurencyjnej oferty socjalnej w stosunku

do innych pracodawców – jako firma zatrudniająca przeszło 1500 osób mamy możliwość pozyskania szeregu zniżek na wydarzenia kulturalne i sportowe, zniżkowych abonamentów GSM, pakietu typu MultiSport, Benefit, OK System,

- poprawę obsługi medycznej, począwszy od podniesienia poziomu badań okresowych.

W odniesieniu do różnych grup nauczycieli akademickich oraz innych grup pracowników w katedrach i administracji centralnej, szczegółowe rozwiązania przedstawiono poniżej.

Pracownicy badawczo-dydaktyczni

W stosowanym przez MNiSW algorytmie obliczania wysokości subwencji dla wyższych uczelni najkorzystniejszy jest wysoki udział grupy pracowników badawczo-dydaktycznych. Zachęcanie obiecujących młodych kandydatów do pracy w tej grupie pracowniczej uważam za jeden z priorytetów.

Należy pozyskiwać najbardziej wartościowych kandydatów przede wszystkim spośród absolwentów szkoły doktorskiej. Należy zwrócić szczególną uwagę na laureatów *Diamentowego grantu*, konkursów *Preludium, Preludiom Bis, Lider, Marie Skłodowska-Curie ITN*, programu *Fulbright'a*, itp. – nie wyobrażam sobie przeszkód w zatrudnianiu młodych badaczy rozwijających swoje kompetencje w ramach tych grantów i konkursów. Tego typu doświadczenie zawodowe powinno być głównym kryterium we wnioskach konkursowych przy zatrudnianiu i awansowaniu.

Przy obecnych kosztach związanych z kształceniem doktorantów liczba absolwentów naszej szkoły doktorskiej będzie niewystarczająca dla naszych potrzeb. Z tego względu najbardziej obiecującym magistrantom należy zaproponować rozwiązanie alternatywne, np. zatrudnienie na etacie asystenta i realizację doktoratu w trybie eksternistycznym. Trzeba to jednak traktować

jako rozwiązanie doraźne, które zapobiegałoby powstaniu luki pokoleniowej w najlepszych zespołach badawczych w odniesieniu do obiecujących młodych naukowców.

Duże możliwości zatrudnienia perspektywicznej młodej kadry widzę w szerszym wykorzystaniu środków spoza subwencji. Są to przede wszystkim projekty NCN, które przewidują wieloletnie środki dla doktorantów i doktorów tzw. post-doc. Będę zachęcał też do szerszego korzystania z możliwości aplikowania o stypendia i wynagrodzenia dla studentów w ramach tych grantów, gdyż pozwala to na rozpoczęcie procesu selekcji i rozwoju młodych badaczy na rzecz ich późniejszego zatrudniania w strukturach UPP.

W polityce kadrowej UPP widzę istotną rolę rad naukowych dyscyplin. Zgodnie z obowiązującymi zasadami są one zaangażowane w ten proces jako organ skupiający uczonych o największym dorobku i jednocześnie gremium odpowiedzialne za rozwój dyscypliny i jej wysoką ocenę w ewaluacji działalności naukowej. Pozytywna ocena rad naukowych dyscyplin powinna być warunkiem angażowania nowych pracowników i wspierania ich rozwoju.

Pracownicy badawczo-dydaktyczni powinni w jak największym zakresie skupiać się na rozwoju naukowym, publikowaniu, rozwijaniu współpracy międzynarodowej i pozyskiwaniu grantów. Należy wypracować dla nich system zachęt, w tym motywacyjny system finansowy w odniesieniu do wynagrodzenia i środków na badania pochodzących z subwencji, szybką ścieżkę awansową, możliwość obniżania pensum, umożliwianie wyjazdów na zagraniczne staże naukowe i zapewnienie odpowiednich warunków po powrocie (minimum takie same jak przed wyjazdem).

Pracownicy dydaktyczni

Na naszej Uczelni zwiększyła się liczba pracowników na etacie dydaktycznym, szczególnie w ubiegłym roku. Sytuacja ta jest

efektem inicjatywy wydziałów i rad naukowych dyscyplin, które dostosowując się do nowej ustawy, optymalizują osiągnięcie jak najlepszego wyniku w najbliższej ocenie parametrycznej. Należy jednak pamiętać o niekorzystnym wpływie stanowisk dydaktycznych na wysokość subwencji. Należy podjąć działania umożliwiające powrót jak największej liczby pracowników dydaktycznych na stanowiska badawczo-dydaktyczne po zwiększeniu ich aktywności naukowej. Widzę tu dużą rolę kierowników katedr, którzy powinni spróbować zintegrować kierowane zespoły w działalności naukowej z uwzględnieniem wszystkich pracowników.

Pracownicy badawczo-techniczni i inżynieryjno-techniczni

Jest to grupa pracowników, która będzie odgrywać coraz większą rolę na uniwersytecie, ale zadania dla niej przewidziane w dużym stopniu powinny ewoluować. Obecnie algorytm subwencji nie przewiduje bezpośrednio środków dla zaplecza technicznego katedr i zbyt kosztowne jest szersze wykorzystanie tej grupy pracowników do prostych prac pomocniczych. Coraz bardziej potrzebni będą jednak wysoko wykwalifikowani specjaliści do realizacji grantów i prac zleconych. Dobrze przygotowana kadra pomocnicza jest niezbędna do prowadzenia zaawansowanych badań i obsługi aparatury, ale też coraz wyższe kompetencje potrzebne są w obsłudze administracyjnej projektów. W przypadku realizacji tematów dofinansowanych z zewnątrz trzeba przewidzieć środki dla takich pracowników, ale w oparciu o krótkoterminowe umowy obejmujące okres realizacji grantów nie da się utrzymać zespołu kompetentnych specjalistów. Konieczne jest utrzymanie części specjalistów w oparciu o subwencję i racjonalność ich zatrudnienia w dużym stopniu może dobrze uregulować zdecentralizowane finansowane Uczelni.

Administracja centralna

Podobnie jak w przypadku ww. grupy pracowników w katedrach, algorytm subwencji nie przewiduje bezpośrednio środków dla administracji, dlatego zatrudnianie w tej grupie powinno być racjonalne. Ze względu na komplikujące się coraz bardziej procedury i rygorystyczne kontrole niezbędne jest utrzymanie sprawnej i kompetentnej administracji w oparciu o dobrze przygotowanych i zaangażowanych pracowników. Uważam, że obecny stan zatrudnienia nie może być zwiększany, natomiast konieczna jest lepsza organizacja w ramach istniejących zasobów kadrowych. Uważam, że nowe stanowiska pracowników administracji należy tworzyć w oparciu o dodatkowe środki z projektów.

Od kierowników działów administracji będę oczekiwał wprowadzania konkretnych działań organizacyjnych, innowacyjności, sprawności w załatwianiu spraw i obowiązujących procedur. Pomocą w tym względzie będzie rozwój zintegrowanego systemu informatycznego Uczelni. Podejmę się też wprowadzania zmian zgłaszanych przez wydziały i rady naukowe dyscyplin.

Szkoła doktorska

Będę przywiązywał wagę do pomyślnego wdrożenia i rozwoju idei szkoły doktorskiej. Na chwilę obecną sytuację postrzegam jako bardzo trudną ze względu na wysokie obciążenia związane z tą formą kształcenia. Obecnie zwiększenie liczby doktorantów można osiągnąć poprzez finansowanie z zewnątrz, którego najdogodniejszym źródłem są granty NCN.

6. System płac i nagród

Będę kontynuował najbardziej wartościowe inicjatywy rozpoczęte podczas obecnej kadencji, w szczególności motywacyjny podział subwencji w oparciu o podstawowe zasady decentralizacji, dodatkowe wynagrodzenie motywacyjne dla wyróżniających się pracowników, motywacyjny podział nagród, a także udogodnienia finansowe dla osób wyjeżdżających na staże zagraniczne.

Jestem zwolennikiem możliwie najbardziej motywacyjnego systemu płac. Regulamin wynagrodzeń powinien promować najbardziej efektywnych pracowników, pozyskujących projekty i prace zlecone oraz autorów wysoko punktowanych publikacji.

Uważam, że w systemie nagród bardzo istotna jest jego przejrzystość i należy w miarę możliwości ograniczyć w nim uznaniowość.

7. Jawność

Minioną kadencję oceniam pod względem transparentności pozytywnie i chciałbym kontynuować dobre wzory wprowadzone przez JM Rektora Jana Pikula. Wprowadzenie decentralizacji spowodowało rozpoznanie wydatków ponoszonych przez wszystkie podmioty naszej Uczelni i istotną racjonalizację kosztów. Obiecuję jawność i przejrzystość oraz łatwy dostęp do informacji (ograniczony tylko przepisami prawa). Dystrybucja środków od poziomu wydziału do pracownika musi być prowadzona transparentnie wg obiektywnych reguł.

8. Rozwój infrastruktury i zakłady doświadczalne

W najbliższej kadencji widzę potrzebę realizacji szeregu inwestycji. Pierwszoplanowe jest uruchomienie budowy *Infocentrum*. Bardzo istotne jest znalezienie w niej miejsca dla biblioteki, której obecna siedziba jest w złym stanie. Obiekt ten ma pełnić ważne funkcje potrzebne Uniwersytetowi w dobie rewolucji technologicznej. W budynku przewidziane są pomieszczenia potrzebne Uczelni do celów dydaktycznych i administracyjnych, a także przestrzenie umożliwiające ekspozycję i organizację różnych wydarzeń. Inwestycja przyczyni się do ożywienia aktywności naukowo-kulturalnej i jestem przekonany, że wpłynie wydatnie na poprawę wizerunku UPP.

W najbliższych latach trzeba systematycznie remontować i unowocześniać posiadaną bazę dydaktyczną i badawczą. Środki należy aktywnie pozyskiwać ze źródeł zewnętrznych w jak największym zakresie, tak jak to było dotąd czynione.

Naszym ogromnym potencjałem są Rolnicze i Leśne Zakłady Doświadczalne. Widzę konieczność rozwijania w nich nowoczesnej bazy dydaktyczno-naukowej i jej szerszego wykorzystania przez jednostki naukowe. Należy też przeprowadzić analizy możliwości generowania większych środków finansowych z działalności produkcyjnej przeznaczanych na rozwój Uczelni.

Kandydat na Rektora
Kadencja 2020-2024

Krzysztof Szoszkiewicz
Urodzony 9 października
1965 roku w Poznaniu

Stopnie i tytuł naukowy

Mgr inż. – rolnictwo, Akademia Rolnicza w Poznaniu, 1990
Dr inż. – nauki rolnicze, Akademia Rolnicza w Poznaniu, 1995
Dr hab. – kształtowanie środowiska – ochrona środowiska i agroekologia, Akademia Rolnicza im. Augusta Cieszkowskiego w Poznaniu, 2004
Profesor – nauki rolnicze, Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu, 2011

Etapy kariery zawodowej

Asystent – 1990
Adiunkt – 1995
Profesor nadzwyczajny – 2008
Profesor zwyczajny – 2018
Profesor - 2019

Stanowiska i funkcje

Kierownik Katedry Ekologii i Ochrony Środowiska - 2009-2017
Prodziekan ds. Nauki, Wydział Inżynierii Środowiska i Gospodarki Przestrzennej – 2008-2016
Prorektor ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą – 2016-2020

Praca naukowa

Tematyka badań
Ekologia i ochrona środowiska; bioindykacja ekosystemów wodnych; ocena hydromorfologiczna rzek; roślinność ekosystemów wodnych, podmokłych i łąkowych; fitosocjologia; ocena i ochrona bioróżnorodności

Najważniejsze projekty
V Program Ramowy UE: *Standardisation of River Classifications: Framework method for calibrating different biological survey results against ecological quality classifications to be developed for the Water Framework Directive* – acronym STAR (2003-2005), kierownik projektu cząstkowego (Workpackage)
Polsko-Norweski Fundusz Badań Naukowych: *Scientific basis for integrated assessment of ecological status of rivers, and lakes to support river basin management plans* (2008-2011), koordynator lokalny projektu
European Regional Development Fund (ERDF) & European Neighbourhood and Partnership Instrument (ENPI): *Baltic Landscape in change – innovative approaches towards sustainable forested landscapes* (2007-2013), wykonawca
Główny twórca dwóch metod wykorzystywanych w monitoring środowiska w Polsce i ich miedzynarodowej interkalibracji: Makrofitowy Indeks Rzeczny (2007), Hydromorfologiczny Indeks Rzeczny (2017)
Granty NCN/NCBiR/MNiSW/KBN – udział w 20 grantach (w 10 jako kierownik)
Biologiczna identyfikacja zanieczyszczeń w wodzie wodociągowej BioID. Projekt finansowany ramach prac przedwdrożeniowych w projekcie *Inkubator Innowacyjności+*. Kierownik, 2017-2018.

Wybrane tematy umowne realizowane w ostatnich latach na UPP
Realizacja programu Zintegrowanego Monitoringu Środowiska Przyrodniczego – nadzór merytoryczny oraz prowadzenie pomiarów w latach 2018-2020 – Zadanie nr 5 Hydrobiologia rzek– makrofity i ocena hydromorfologiczna koryta rzecznego. Badania wykonane w ramach programu Zintegrowanego Monitoringu Środowiska Przyrodniczego (ZMŚP). Kierownik, 2015-2017 i 2018-2020.

Wykonanie oceny oddziaływania czynnika hydromorfologicznego na warunki siedliskowe ekosystemów w zlewni Czerwonej Wody z uwzględnieniem możliwości poprawy warunków wodnych zbiorowisk leśnych. Projekt finansowany przez Park Narodowy Gór Stołowych. Kierownik, 2018.

Aktualizacja metodyki monitoringu hydromorfologicznych elementów oceny stanu ekologicznego wód płynących wraz ze szkoleniami. Praca umowna dla Głównego Inspektoratu Ochrony Środowiska. Kierownik, 2016-2017.

Ocena wpływu przedsięwzięcia polegajacego na budowie zbiornika wodnego Wielowieś Klasztorna na rzece Prośnie na środowisko zgodnie z wymaganiami ramowej Dyrektywy Wodnej. Praca umowna na zlecenie BBF. Sp. z o.o., Kierownik, 2012-2013.

Publikacje
274 pozycje, w tym:
Artykuły naukowe oryginalne w czasopismach recenzowanych – 111
Książki i monografie – 7
Rozprawa naukowa – 1
Rozdziały w monografiach – 20
Prace w wydawnictwach konferencyjnych – recenzowane – 22
Abstrakty i doniesienia konferencyjne – 85
Artykuły popularno-naukowe – 29

Wskaźniki naukometryczne
W oparciu o ISI Web of Science
Indeks Hirscha – 16
Łączna liczba cytowań – 1170

Dydaktyka i rozwój kadr naukowych

Prowadzone obecnie zajęcia
W języku polskim: Ekologia i ochrona przyrody, Ekologia stosowana i biotechnologia w ochronie środowiska, Ekologia w świadomości społecznej, Ekologia środowiska wodnego
W języku angielskim: Applied ecology, Freshwater ecology, Biological monitoring

Wybrane osiągnięcia pracy dydaktycznej
Opiekun Koła Naukowego Inżynierów Środowiska (1992-1995)
Wydziałowy koordynator programu ERASMUS (2008-2016)
Współautor trzech podręczników metodycznych z zakresu ochrony środowiska i klucza do oznaczania roślin wodnych

Promotor
Prace doktorskie – 5
Prace magisterskie – 62
Prace licencjackie – 4
Prace inżynierskie – 43

Recenzent
Tytuł profesora – 3
Dorobek do habilitacji – 5
Rozprawa habilitacyjna – 2
Doktoraty – 5

Doświadczenie zagraniczne

Wielka Brytania, Centre of Ecology and Hydrology – Dorset, badania naukowe, 8 wyjazdów, łącznie 33 tygodnie w latach 1995-2005
Wielka Brytania, Game Conservancy Trust – Fordingbridge, badania naukowe, 7 tygodni w 1995 roku
Wielka Brytania, Environmental Agency – kurs akredytacyjny w zakresie hydromorfologicznej oceny rzek metodą River Habitat Survey (2006).
Węgry, Central European University – Department of the Environmental Sciences and Policy, kurs podyplomowy (8 tygodni w 1994) a następnie instruktor (6 tygodni w 1995) i wykładowca (2 tygodnie w 1996).
Szwajcaria, Swiss Agricultural Research Station, Reckenholz, staż w ramach stypendium IATS – 3 miesiące w 1990 roku.
Krótkoterminowe wyjazdy studialne, konsultacje i konferencyjne: Angola (2 wyjazdy), Austria (14), Belgia (3), Chiny (3), Chorwacja (1), Czechy (2), Dania (2), Francja (4), Finlandia (2), Ghana (1), Holandia (2), Kanada (1), Kazachstan (3), Nowa Zelandia (1), RPA (1), Słowacja (1), Serbia (1), Szwajcaria (2), Szwecja (2), Niemcy (1), Wielka Brytania (5), Włochy (3).

Członkostwo w organizacjach

International Association for Ecology INTECOL (od 2005)
International Association for Vegetation Sciences (od 1994)
Polskie Towarzystwo Ekologiczne (od 1991)
Poznańskie Towarzystwo Przyjaciół Nauk (od 2001)
Polski Klub Ekologiczny (od 1989)

Inna działalność

Członek Rady Naukowej Biebrzańskiego Parku Narodowego (od 2015)
Członek Rady Naukowej Tucholskiego Parku Krajobrazowego (od 2014)
Członek Rady Naukowej Instytutu Środowiska Rolniczego i Leśnego PAN (od 2015)
Członek Rady Naukowej Centrum Edukacji dla Zrównoważonego Rozwoju UP w Poznaniu (2009-2015)
Członek Komitetu Nauk Agronomicznych PAN (2015-2018, 2016-2019)
Członek Komitetu Gospodarki Wodnej PAN - Sekcja Ochrony Środowiska Wodnego (2007-2010, 2011-2014)
Członek Komisji Nauk o Ziemi przy Oddziale PAN w Poznaniu (2015-2018, 2019-2022)
Członek Komisji Klimatu, Zasobów Wodnych i Ochrony Powietrza przy Oddziale PAN w Poznaniu (2019-2022)
Członek grupy ekspertów Komisji Europejskiej Piątego Programu Ramowego UE (2001-2002)
Członek Komitetu Redakcyjnego Annali di Botanica (od 2009-2019)
Ekspert Zintegrowanego Monitoringu Środowiska (od 2015)

Informacje prywatne

Żona: Renata, dr nauk medycznych, onkolog
Synowie: Łukasz (absolwent prawa UAM) i Mikołaj (student UMP)
Hobby: dzika przyroda, podróże, sport (koszykówka, narciarstwo), teatr