



UNIWERSYTET
EKONOMICZNY
W KRAKOWIE

Uczelnia, w której chciałbym pracować

Deklaracja programowa Marcina Zawickiego

Kraków, marzec 2024 r.





Wizja zarządzania, problemy i priorytety

1

Wizja zarządzania Uczelnią

- Otwartość na różnorodne pomysły
- Spostrzegawczość i empatia
- Reagowanie na odczuwane dyskomforty
- Rektor jako lider zespołu nie narzucający swojej wizji
- Narzędzia zarządzania na poziomie kolegiów, instytutów, katedr
- Rektor nie rozwiąże wszystkich problemów, ale może poprawić organizację pracy
- Mniej regulacji, więcej zaufania i elastyczności



Kluczowe problemy



- Nadmierna koncentracja zasobów
- Obciążenia biurokratyczne i organizacja pracy
- Nadmiar regulacji i kontroli
- Zarządzanie procesem kształcenia
- Jałowość pracy ciał konsultacyjnych i Senatu
- Niewykorzystywanie zdolności pracowników
- Warunki pracy i organizacja kampusu



Priorytety kadencji 2024-2028



- Odczuwalna poprawa jakości zarządzania procesem kształcenia
- Powrót do dbałości o jakość oferty dydaktycznej
- Dostosowanie kształcenia do potencjału kadry naukowo-dydaktycznej, zmian technologicznych i oczekiwań oraz potrzeb studentów
- Tworzenie warunków do współpracy naukowo-badawczej i dydaktycznej
- Znacząca poprawa organizacji pracy
- Zaspokajanie potrzeb pracowników



Kształcenie

2



Zarządzanie procesem kształcenia

Kształcenie jest podstawową misją Uniwersytetu.

**Jakość zarządzania procesem kształcenia wpływa na
jakość nauczania, finanse Uczelni, politykę kadrową
i efekty działalności naukowej**

Zarządzanie procesem kształcenia

- Planujemy, by lepiej zarządzać
- Zintegrowany system planowania zajęć
- Planowanie z wyprzedzeniem zajęć, terminów posiedzeń rad, komisji i zespołów
- Plan roku akademickiego uwzględnia wolne od zajęć terminy okołoswiąteczne, dni otwarte, targi pracy itd.
- Dni i godziny rektorskie jedynie w nadzwyczajnych okolicznościach

Zarządzanie procesem kształcenia

- Pracownik nie może być odpowiedzialny za uzgadnianie nowych terminów zajęć, jeśli zajęcia zostały odwołane nie z jego woli
- Pracownik nie może być odpowiedzialny za wypełnienie pensum ani zmuszany do brania nadgodzin
- Pracownik nie może być odpowiedzialny za niewykonanie pensum, jeśli grupa zajęciowa została zlikwidowana
- Pensum i plany zajęć nie są problemem pracownika i kierownika katedry, ale Uczelni
- Pracę dydaktyczną organizuje Uczelnia, ale mechanizmy tworzenia i wdrażania programów studiów i ich elastyczność muszą być zdecentralizowane

Zarządzanie procesem kształcenia

- Trzeba wdrożyć zaawansowaną analitykę procesów dydaktycznych (monitoring potrzeb, popyt/podaż godzin zajęciowych, kosztochłonność, skuteczność promocji, rezygnacje ze studiów itd.)
- Decyzje o otwieraniu i likwidacji kierunków muszą być poparte danymi
- Środki na promocję kierunków powinny być bliżej kierunków
- Wprowadzanie planów studiów można zautomatyzować
- Proces organizacji kształcenia należy w pełni z informatyzować, drukowanie protokołów, pism studenckich wprowadzanych do USOS itd. musi odejść do przeszłości

Jakość i modernizacja kształcenia

Najlepszym sposobem promocji Uczelni jako miejsca studiowania jest przekonanie studentów i absolwentów o możliwości indywidualnego rozwoju, jakości zajęć, pomysłowości i inwencji prowadzących, dobrej organizacji nauki, a także o obecności Uczelni w wymianie międzynarodowej.

Jakość i modernizacja kształcenia

- Uczelnia to dydaktyka, ale dydaktyka, to nie godziny
- Dydaktyka to praca zespołowa, a jej zróżnicowanie jest atutem
- Kierunki powinny mieć swoich kierowników, a skład zespołów programowo-dydaktycznych odzwierciedlać moduły nauczania
- Większa dbałość o aktualność programów, ich praktyczną orientację, innowacje i wyzwania dydaktyczne
- Dostosowanie treści i form zajęć do zmian w sposobie percepcji i przyswajania treści przez studentów oraz do wyzwań technologicznych związanych np. z rozwojem AI
- Atrakcyjna oferta przedmiotów do wyboru

Jakość i modernizacja kształcenia

- Profesjonalne kształcenie w obszarze umiejętności i kompetencji
- Więcej „uczyć jak” zamiast „uczyć o”
- Należy przemyśleć charakter zwłaszcza studiów II stopnia
- Należy wdrożyć mechanizm oceny programów studiów przez studentów i absolwentów – ankiety nie dają dobrej informacji zwrotnej
- Zachęty do korzystania z programów wymiany dla studentów i oferta dla studentów zagranicznych i profesorów wizytujących



Nauka

3

Zarządzanie działalnością naukową

- Tworzenie warunków do współpracy i długofalowego rozwoju
- Od indywidualnych osiągnięć nie mniej ważna jest budowa kompetencji zespołów naukowych
- Nasza ścieżka: raporty z badań statutowych – ewidencjonowanie osiągnięć – programy wewnętrzne konkursowe – zderegulowanie „Potencjału” – interdyscyplinarność „Doskonałości badawczej” – wsparcie przygotowania projektów zewnętrznych – centra badawcze
- Zapewnienie kierownikom katedr środków na wspieranie rozwoju naukowego i dydaktycznego pracowników – bez konkursów

Tworzenie warunków dla rozwoju badań

- Budowanie kultury pracy opartej o zespoły tworzone ad hoc – w tym interdyscyplinarnych, łączących pracowników z różnych jednostek
- Jednostka wspierająca pracowników przygotowujących wnioski projektowe w formule *co-workingowej*, otwarta dla pracowników administracji, doktorantów i studentów
- Wirtualna platforma współpracy (tablica ogłoszeń, zawiązywanie zespołów, baza treści przydatnych do wniosków)
- Miejsce spotkań dla pracowników
- Wsparcie dla osób przygotowujących prace rygorowe – pula dziekanów



Organizacja i sprawy pracownicze

4





Struktura i procesy



- Refleksja nad uproszczeniem struktury
- Redukcja formalizmów
- Architektura systemów informatycznych
- Kreowanie rozwiązań organizacyjnych opartych na cyfryzacji procesów administracyjnych
- Nowoczesne formy organizacji i informatyczne narzędzia komunikacji znakiem firmowym Uczelni
- Wspólny interfejs dla wszystkich systemów pracowniczych
- Projekty instytucjonalne jako źródło finansowania rozwoju organizacyjnego i konferencji



Integracja zasobów



- Poszerzanie możliwości dodatkowej pracy zarobkowej
- Nie każdy musi być dobry we wszystkim – dwupoziomowy system ocen pracowniczych, nagrody w ramach trzeciej misji, powiązanie oceny z kadencją
- Kryteria awansowania pracowników administracji
- Wynagradzanie pracy poprawiającej funkcjonowanie całej struktury
- Bodźce finansowe do podejmowania uciążliwych i czasochłonnych obowiązków organizacyjnych
- System wewnętrznych praktyk studenckich

Infrastruktura i współzarządzanie

- Poprawa warunków pracy i studiowania oraz modernizacja infrastruktury z poszanowaniem potrzeb różnych grup
- Włączanie pracowników administracji do prac badawczych, dydaktyki, rozwoju naukowego
- Kreowanie liderów wśród adiunktów, asystentów i pracowników administracji
- Komunikacja z otoczeniem w języku polskim i angielskim (kierunki studiów, współpraca naukowa, usługi komercyjne)
- Przyjazne komunikowanie regulacji wewnętrznych

Infrastruktura i współzarządzanie

- Formuła otwartej debaty, wysłuchiwanie i otwartość na proponowanie rozwiązań - eFORUM UEK, Porozmawiajmy o UEK
- Obszary podejmowania decyzji wspólnych w trybie obiegowym
- Proces wyborczy częściowo w obiegu elektronicznym
- Polityka równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji oraz przeciwdziałania mobbingowi
- Poprawa dostępności architektonicznej, informacyjno-komunikacyjnej i cyfrowej
- Utworzenie Kolegium Prawa



Trzecia misja i umiędzynarodowienie

5

Rozpoznawalność Uczelni

- Publiczne prezentacje i promocja książek pracowników
- 7-9 krajowych lub międzynarodowych konferencji naukowych – znaki firmowe badań prowadzonych na UEK
- Wspieranie pracy ekspertów w ciałach doradczych, w projektach wdrożeniowych, współpracy z otoczeniem gospodarczym i instytucjami publicznymi, obecności w mediach, uczestnictwa w popularnonaukowych projektach internetowych i mediach społecznościowych
- Wykorzystanie potencjału absolwentów i Karta Absolwenta UEK



UEK dla pracowników



- System usług komercyjnych dostępnych dla wszystkich pracowników (usługi i ich proaktywna sprzedaż, prace eksperckie, projekty wdrożeniowe, studia podyplomowe, szkolenia i kursy, szkoły letnie i zimowe)
- UEK odpowiedzialny – dla pracowników



Umiejdzynarodowienie



- Oferta współpracy UEK w konsorcjach międzynarodowych
- Rozsądna polityka rozwoju programów studiów w języku angielskim
- Promocja mobilności w ramach Erasmusa i poza nim
- Rozwój programów mobilności komercyjnej
- Poprawa warunków uczestnictwa w kształceniu dla studentów i profesorów wizytujących
- Rozsądna polityka uzyskiwania akredytacji i certyfikacji zawodowych
- Podwójne dyplomy
- Anglojęzyczny Internet