

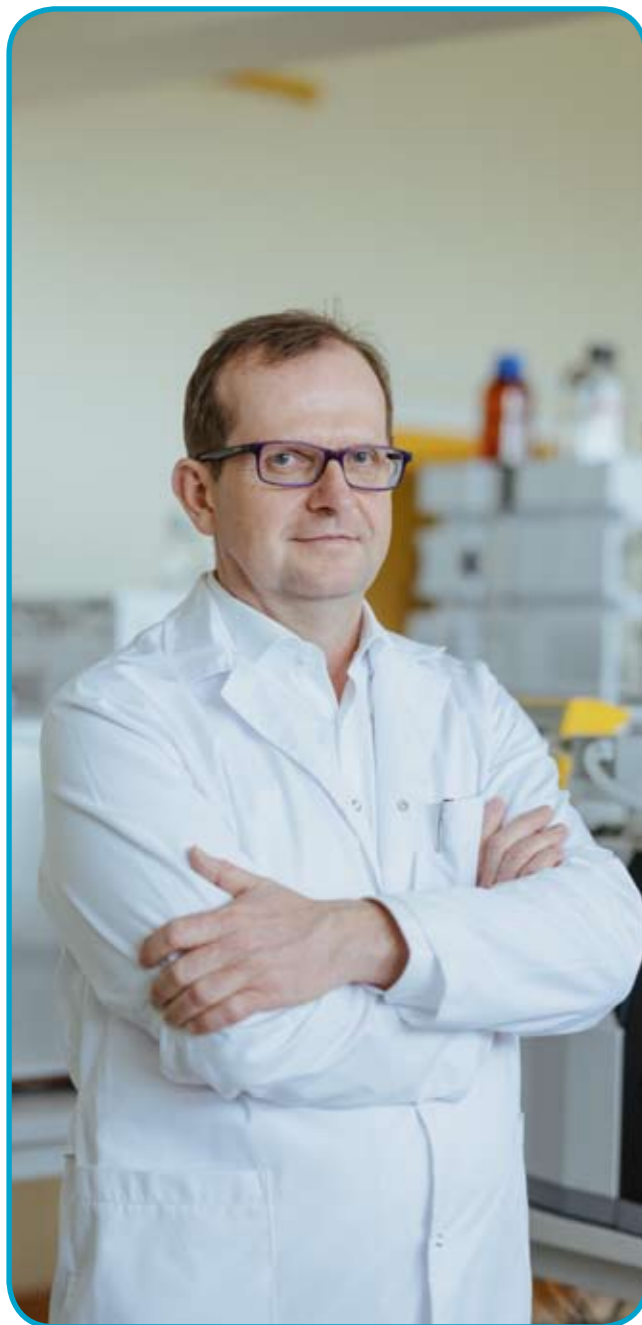


UCZELNIA TO MY

UCZELNIA TO MY

Program wyborczy
kandydata na rektora
Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego
kadencja 2024–2028

prof. dr hab. Michał Markuszewski



Szanowni Państwo,
Droga Społeczności Akademicka,

z ogromnym zaangażowaniem i szacunkiem zwracam się do Was, Członków naszej wyjątkowej społeczności Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego jako Michał Markuszewski, kandydat na Rektora.

Nasza Uczelnia, z jej bogatą historią i osiągnięciami, jest dla nas wszystkich źródłem dumy. Jednak żyjemy w czasach, kiedy postęp cywilizacyjny, technologiczny i zmiany geopolityczne wyznaczają nowe wyzwania. To z tych powodów uważam, że nadszedł czas na wprowadzenie zmian, które pozwolą nam na osiągnięcie jeszcze wyższego poziomu w dydaktyce, nauce, sprawach klinicznych oraz współpracy międzynarodowej.

Moją misją jest wspólne tworzenie przyszłości naszego Uniwersytetu, opartej na zaufaniu, innowacyjności i otwartości na zmiany. Chcę, aby GUMed stał się miejscem, w którym każdy z nas będzie mógł się rozwijać, dzieląc się wiedzą i pasją, przy jednoczesnym zapewnieniu uznania oraz godnego wynagradzania wkładu pracy każdego członka społeczności.

Dydaktyka: Tworzenie Społeczności Inspiracji

Zobowiązuję się do przededefiniowania naszego podejścia do dydaktyki, tak aby kształtowanie umiejętności miękkich, kreatywności oraz zdolności interpersonalnych stało się fundamentem uczelnianego systemu edukacyjnego. Na podstawie najlepszych doświadczeń i inspiracji chcę wprowadzić innowacyjne metody kształcenia, które umożliwią każdemu studentowi i nauczycielowi pełne wykorzystanie swojego potencjału.

Nauka: Wsparcie i Rozwój

Jako wspólnota akademicka musimy zapewnić naszym naukowcom odpowiednie wsparcie i możliwości rozwoju. Moje doświadczenia międzynarodowe dają mi przekonanie, że poprzez elastyczność, wsparcie w przygotowywaniu grantów i tworzenie niezależnych zespołów badawczych możemy osiągnąć światowy poziom naukowy.

Sprawy Studenckie i Doktoranckie: Większa Uwaga i Partycypacja

Wasze dobro jest dla mnie priorytetem. Chcę, aby każdy student i doktorant czuł się ważną częścią naszej społeczności, miał możliwość aktywnego uczestnictwa w życiu Uczelni, a także miał dostęp do wsparcia psychologicznego i odpowiedniej przestrzeni socjalnej.

Sprawy Kliniczne: Innowacje i Wsparcie

Będę dążył do tego, by nasze szpitale kliniczne, będące już liderami, rozwijały się jeszcze szybciej dzięki nowoczesnym technologiom, inwestycjom w opiekę ambulatoryjną oraz wsparciu nowych inicjatyw, takich jak Centrum Medycyny Pediatricznej czy Uniwersyteckie Centrum Stomatologiczne, zawsze z naciskiem na poprawę jakości opieki nad pacjentami. Moim priorytetem jest zapewnienie, aby każdy pacjent naszych podmiotów leczniczych otrzymał dostęp do najwyższej jakości usług medycznych, opartych na wysokiej wiedzy, empatii, szacunku i indywidualnym podejściu.

Organizacja i Relacje: Budowanie Wspólnoty

Pragnę, aby GUMed był miejscem, gdzie każdy czuje się doceniony i ważny. Chcę rozwijać naszą kulturę akademicką, wspierać inicjatywy studenckie i naukowe oraz budować trwałe relacje między wszystkimi członkami społeczności.

Zwracam się do Was z prośbą o zaufanie i wsparcie w nadchodzących wyborach. Wierzę, że razem możemy stworzyć Uniwersytet, który będzie źródłem inspiracji dla nas wszystkich i przyszłych pokoleń.

Zachęcam do zapoznania się z moim programem wyborczym dostępnym pod adresem <https://markuszewski.gumed.edu.pl>.



Z wyrazami szacunku

Michał Markuszewski

Program wyborczy

kandydata na rektora

Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego

kadencja 2024–2028

prof. dr hab. Michał Markuszewski**I. UCZELNIA TO MY****1. Dbałość o zwiększanie funduszu płac i rozwój ścieżek kariery pracowników**

- Intensywne działania na rzecz zwiększenia funduszu płac we wszystkich grupach zawodowych połączony z opracowaniem ścieżek rozwoju zawodowego z uwzględnieniem obiektywnego wartościowania pracy na poszczególnych stanowiskach oraz wprowadzeniem dodatkowych modeli premiowania;
- wdrożenie strategii dotyczącej wyboru ścieżki kariery (badania naukowe/dydaktyka/innovacje/klinika), opartej na przejrzystych kryteriach awansu oraz wsparciu rozwoju;
- transparentna, jasna i dostosowana do realiów ścieżka rozwoju oraz doskonalenia zawodowego pracownika akademickiego.

2. Wzmocnienie komunikacji i zaufania w społeczności akademickiej

- Sprawnie funkcjonująca komunikacja wewnątrz Uczelni będąca kluczowym elementem budowania zaufania;
- równe traktowanie wszystkich członków społeczności akademickiej;

- przejrzystość działania i zasad;
- cykliczne spotkania z władzami Uczelni.

3. Rozwój zawodowy i doskonalenie pracowników

- Rozwój pozapłacowych form motywacji pracowników;
- wsparcie rozwoju procesów HR-owych poprzez m.in.:
 - wdrażanie dedykowanego programu wspierającego rozwój kompetencji (oferta szkoleniowa, w tym także kursów językowych),
 - program wprowadzający dla nowych pracowników,
 - szkolenia dla pracowników obejmujących funkcje i stanowiska w Uczelni;
- szczególny nacisk na rozwój zawodowy i motywację pracowników administracji, która to grupa jest bardzo ważna dla sprawnego i efektywnego procesu badawczego i dydaktycznego realizowanego na Uczelni.

4. Otwartość i współpraca z otoczeniem

- Prowadzenie debat na tematy ważne dla naszej społeczności;
- otwartość na przyjmowanie krytycznych refleksji, pomysłów zmian i nowych inicjatyw od wszystkich członków społeczności;
- program włączenia społeczności do współdecydowania o budżecie na lokalne inwestycje wybrane w trybie głosowania na projekty zgłaszane przez członków społeczności uczelnianej;
- utworzenie Centrum Analiz wspierającego władze Uczelni w podejmowaniu decyzji;
- dalsze otwieranie się uniwersytetu na współpracę z zewnętrznymi partnerami, w tym z przedsiębiorstwami, organizacjami pozarządowymi, instytucjami publicznymi oraz lokalnymi społecznościami;

- współpraca w ramach Uczelni Fahrenheita z zachowaniem podmiotowości GUMed.

5. Dalsze umiędzynarodowienie Uczelni

- Zdecydowane promowanie współpracy międzynarodowej, m.in. poprzez nadanie wysokiego priorytetu strategicznego oraz poprzez działalność w ramach konsorcjum składającego aplikację o status Uniwersytetu Europejskiego ACE2-EU;
- wspieranie pracowników włączających się aktywnie do uczestnictwa w międzynarodowych partnerstwach, takich jak sieci eksperckie, rady organizacji.

II. NAUKA**1. Rozwój międzynarodowych badań naukowych**

- Działania organizacyjne wspierające zarządzanie projektami, ochronę własności intelektualnej, wymianę międzynarodową i budowanie sieci współpracy;
- możliwość uzyskiwania urlopow naukowych na przygotowanie wniosków w prestiżowych, międzynarodowych konkursach grantowych;
- wsparcie administracyjne w rozwoju międzynarodowej współpracy badawczej.

2. Zwiększenie wsparcia finansowego, infrastrukturalnego, organizacyjnego oraz motywacyjnego dla grup badawczych

- Znaczące zwiększenie środków finansowych dedykowanych badaczom, obejmujące granty

na badania, finansowanie sprzętu i materiałów badawczych oraz środki na publikację wyników;

- wsparcie infrastrukturalne ułatwiające dostęp do laboratoriów, sprzętu badawczego, bibliotek cyfrowych i innych zasobów niezbędnych do prowadzenia badań;
- utworzenie nowej infrastruktury laboratoryjnej dedykowanej badaczom;
- uruchomienie systemu motywacyjnego opartego na nagrodach, awansach i uznaniu osiągnięć naukowych, stymulującego naukowców do dalszego rozwoju i zaangażowania w badania;
- umożliwienie tworzenia niezależnych zespołów naukowych przez wyróżniających się badaczy;
- dalsze umacnianie wagi wartości w funkcjonowaniu Uczelni, m.in. poprzez opracowanie i wdrożenie Kodeksu Dobrych Praktyk w badaniach naukowych;
- rozwój infrastruktury badawczej typu core-facility wspierającej działalność naukową pomiędzy oraz na rzecz zespołów uczelnianych;

3. Zdecydowane wsparcie dla czołowych zespołów naukowych Uczelni

- Możliwość wyboru ścieżki rozwoju zawodowego: naukowej lub dydaktycznej;
- uelastycznienie pensum dla pracowników badawczo-dydaktycznych, uwzględniając konkretne osiągnięcia i zaangażowanie w realizację projektów badawczych, w tym zmniejszenie pensum dydaktycznego profesorów w wyróżniającym stopniu zaangażowanych naukowo;
- wprowadzenie systemu doceniania i nagradzania badaczy pozyskujących projekt badawczy o znaczącej wartości i/lub o prestiżowym charakterze.

III. DYDAKTYKA

1. Utworzenie zorganizowanego systemu wsparcia mającego na celu rozwój kompetencji dydaktycznych wykładowców akademickich oraz odciążenie od nadmiaru zadań organizacyjnych

- Dalszy rozwój Centrum Wsparcia Dydaktyki;
- uaktualnienie zasad planowania i rozliczania pensum, zwiększenie elastyczności i adekwatności sposobu wypełniania pensum w powiązaniu z zaangażowaniem badawczym i organizacyjnym;
- system szkoleń dla nauczycieli akademickich, umożliwiający doskonalenie umiejętności dydaktycznych;
- dedykowany dla nowo zatrudnianych, początkujących nauczycieli, system szkoleń przygotowujący do prowadzenia zajęć w GUMed;
- stworzenie i implementacja systemu tutoringu dydaktycznego;
- zwiększenie finansowania działań dydaktycznych i działań projakościowych (m. in. udziału w konferencjach dydaktycznych, finansowanie badań w obszarze edukacji medycznej);
- wprowadzenie możliwości udziału studentów w procesie dydaktycznym, poprzez finansowanie programu „Asystent nauczyciela” w jednostkach o wysokim obciążeniu dydaktycznym.

2. Wzrost prestiżu nauczyciela akademickiego przez atrakcyjną ścieżkę kariery dydaktycznej i dowartościowanie zaangażowania w działalność dydaktyczną i projakościową

- Aktualizacja ścieżki rozwoju zawodowego wykładowców uniwersyteckich i dostrzeżenie wagi pracy dydaktycznej;
- docenienie, m.in. w ocenie okresowej pracy dydaktycznej nauczycieli, wprowadzanych innowacji dydaktycznych, nauczania problemowego oraz interdyscyplinarności.

3. Stałe podnoszenie jakości dydaktyki poprzez nowoczesne metody nauczania i doskonalenie programów, także w oparciu o międzynarodowe wzorce

- Postawienie na wymianę doświadczeń dydaktyczny poprzez organizowanie spotkań, wizyt studyjnych, konferencji (Dni Jakości Dydaktyki);
- odciążanie nauczycieli od zadań o charakterze organizacyjnym, poprzez m.in. zatrudnienie profesjonalnych planistów;
- położenie nacisku na dydaktykę opartą na nowoczesnych metodach, w tym na większy wymiar pracy własnej studenta, m.in. poprzez pracę projektową i dalsze promowanie tutoringu i wspieranie nawiązywania relacji typu „uczeń-mistrz”;
- zwiększenie udziału studentów w podejmowaniu decyzji dotyczących dydaktyki.

IV. STUDENCI I DOKTORANCI

1. Zwiększenie udziału studentów i doktorantów w procesach decyzyjnych Uczelni

- Włączenie przedstawicieli studentów i doktorantów do posiedzeń Kolegium Rektorskiego;
- opiniowanie wyboru prodziekanów ds. studenckich/dydaktycznych;
- powołanie pełnomocnika ds. różnorodności i inkluzywności spośród studentów;
- prowadzenie otwartego dialogu ze środowiskiem studentów i doktorantów poprzez regularne spotkania poświęcone aktualnym problemom i planom rozwoju;
- poprawa systemu komunikacji student – dziekanat, student – opiekun roku, student – nauczyciel.

2. Intensyfikacja działań inwestycyjnych na rzecz poprawy komfortu studiowania i warunków mieszkaniowych

- Stały fundusz na realizację potrzeb studentów;
- zwiększenie liczby stref relaksu/odpoczynku/socjalnych dla studentów;
- wsparcie aktywności Klubu Medyk;
- wsparcie osób z różnymi niepełnosprawnościami, od stopniowej eliminacji barier infrastrukturalnych po wzmocnienie działań pełnomocnika ds. osób z niepełnosprawnościami;
- rozwój infrastruktury dydaktycznej i naukowej w oparciu o analizę potrzeb studentów;
- bezpłatny najem sali uczelnianych na konferencje dla studentów;

- zwiększenie oferty i poprawa warunków mieszkaniowych w akademikach.

3. Wsparcie rozwoju naukowego, dydaktycznego i organizacyjnego

- Stwarzanie jak najlepszych warunków do mobilności studentów (krajowej i międzynarodowej), usuwanie barier administracyjnych, w tym osobom powracającym z Erasmus;
- promowanie aktywności studenckich organizacji, kół naukowych, sportu uniwersyteckiego, wydarzeń kulturalnych i artystycznych oraz wolontariatu, aby budować silną społeczność akademicką;
- wprowadzenie programu wsparcia finansowanego dla studentów i doktorantów w realizacji badań naukowych, udziału w konferencjach;
- wprowadzenie asystenta administracyjnego dla studentów – wsparcie w kontaktach pomiędzy studentami a administracją uczelni, np. pomoc przy rozliczaniu faktur, wniosków zakupowych, rozliczaniu wyjazdów itp.;
- szersze wykorzystanie potencjału zajęć symulacyjnych dla wszystkich kierunków studiów;
- organizowanie zajęć rozwijających przedsiębiorczość i umiejętność prowadzenia własnej firmy;
- wydłużenie godzin dostępności biblioteki;
- zwiększenie liczby zajęć interdyscyplinarnych, aby studenci poszczególnych kierunków na różnych wydziałach (Lekarskim, Farmaceutycznym, Nauk o Zdrowiu z Instytutem Medycyny Morskiej i Tropikalnej, Międzyuczelnianym Wydziale Biotechnologii UG i GUMed) mogli się poznać i nauczyli się ze sobą współpracować;
- wprowadzenie kierunków, zajęć i form kształcenia odpowiadających na potrzeby rynku i pracodawców

np.: farmacji klinicznej, elektroradiologii, zdrowia publicznego i profilaktyki zdrowia, a także specjalnej oferty dla studentów przygotowujących się do LEK i LDEK.

4. Rozwój systemowego wsparcia psychologicznego i mentoringowego

- Rozwój wsparcia psychologicznego w ustrukturyzowany sposób w ramach Centrum Wsparcia Psychologicznego, oferującego dostęp do konsultacji i indywidualnych porad wysokokwalifikowanych specjalistów;
- organizowanie szkoleń i warsztatów ukierunkowanych na podnoszenie kompetencji miękkich, radzenia sobie ze stresem;
- programy wsparcia dla studentów w formie tutoringu i mentoringu.

5. Rozwój kształcenia podyplomowego i kontaktów z absolwentami

- Rozszerzenie oferty szkoleń podyplomowych (kursów, specjalizacji, studiów podyplomowych) dla absolwentów różnych kierunków studiów, m.in. lekarskiego, pielęgniarstwa, położnictwa, fizjoterapii, ratownictwa medycznego, farmacji, dietetyki itd.;
- utrzymywanie kontaktów z naszymi absolwentami – dostęp do Gazety GUMed, (promowanie Ambasadorów Uczelni, Dzień Absolwenta, zapraszanie na wspólne spotkania, debaty).

V. SPRAWY KLINICZNE

1. Kontynuacja kluczowych oraz wsparcie nowych inwestycji infrastrukturalnych

- Wsparcie dla budowy i wyposażenia Centrum Medycyny Pediatricznej;
- wsparcie dla powstającego Uniwersyteckiego Centrum Stomatologicznego.

2. Wspieranie działań zarządu szpitala UCK

- Dalszy rozwój transplantologii;
- korzystanie z nowoczesnych technologii oraz terapii;
- zwiększanie potencjału leczniczego szpitala, w szczególności inwestowanie w specjalistyczną opiekę ambulatoryjną oraz hospitalizacji jednodniowych poprzez rozbudowę i adaptację istniejącej infrastruktury;
- działania poszerzające wachlarz usług świadczonych przez szpital oraz oferty leczniczej zwłaszcza w tych dziedzinach, które aktualnie odpowiadają na potrzeby zdrowotne społeczeństwa;
- inwestycji w niezawodność systemu informatycznego szpitala;
- zmniejszenie obciążenia lekarzy aspektami niemedycznymi.

3. Rozwój kierunków i jednostek medycznych

- Wspieranie rozwoju opieki ambulatoryjnej i hospitalizacji jednodniowych;
- sprawna realizacja inwestycji Interdyscyplinarnego Pomorskiego Centrum Medycyny Cyfrowej;
- działania wspierające UCMMIT w rozwoju klinicznym, naukowym i dydaktycznym.

4. Uelastycznienie obciążeń akademickich klinicystów równoważące zaangażowanie w leczenie pacjentów

- Położenie głównego akcentu na działalność naukową bądź dydaktyczną.

5. Wsparcie rozwoju "Medycyny translacyjnej" i dalsze zbliżanie nauk podstawowych do klinik

- Organizacja pikników naukowych;
- uruchomienie konkursów na finansowanie badań translacyjnych w Uczelni.

VI. ROZWÓJ I WSPÓŁPRACA

1. Rozwój zawodowy i motywacja pracowników administracji

- Zbudowanie systemu motywacyjnego dla pracowników wspierających nauczycieli akademickich, także poprzez włączanie w procesy decyzyjne kierowników działów administracyjnych i zwiększenie ich uprawnień oraz odpowiedzialności;
- budowanie kultury zarządzania projektami w administracji z ustanowieniem kierowników projektów.

2. Inwestycje w poprawę komfortu pracy

- Podjęcie starań w celu utworzenia przedszkola na potrzeby społeczności akademickiej;
- uwzględnienie przy nowych inwestycjach miejsc rekreacji i relaksu przeznaczonych także dla pracowników (strefa treningowa, pokój „ciszy”).

3. Sprawiedliwa i obiektywna ocena pracownika:

- W szerokiej konsultacji ze społecznością akademicką zweryfikowanie kryteriów oceny pracownika naukowego i dydaktycznego.

4. Otwartość i współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym

- Wspieranie rozwoju inkubatora innowacyjności;
- aktywne pozyskiwanie partnerów z otoczenia gospodarczego do współpracy z jednostkami badawczymi;
- pozyskiwanie ofert usługowych dla utworzonych laboratoriów typu core-facility.

5. Jak największe wykorzystanie środków z KPO oraz innych źródeł zewnętrznych

6. Rozwój i dobrostan pracowników w centrum uwagi

- Strategia budowania relacji z **absolwentami** i pracownikami przechodzącymi na **emeryturę**;
- utworzenie **fundacji** rozwoju GUMed;
- ustanowienie **Święta GUMed**, którego celem będzie integracja społeczności pracowników, doktorantów i studentów;
- rozwój szeroko rozumianej **kultury akademickiej**, od Chóru GUMed do inkubacji nowych form aktywności stanowiących dopełnienie aktywności zawodowych jak i pasji osobistych;
- **poszanowanie i zrozumienie** dla znaczenia równowagi między pracą a życiem prywatnym członków naszej społeczności uniwersyteckiej.



prof. dr hab. Michał Markuszewski

Naukowiec, nauczyciel akademicki, farmaceuta, profesor nauk farmaceutycznych. W latach 2012-2016 prodziekan, 2016-2020 dziekan Wydziału Farmaceutycznego, od 2020 prorektor ds. nauki GUMed. Stopień doktora (promotor prof. dr hab. Roman Kaliszan) otrzymał w 2000 r., doktora habilitowanego w 2007 r., tytuł profesora nauk farmaceutycznych w 2017 r.

Odbył staże naukowe w renomowanych ośrodkach badawczych na Uniwersytecie w Bremie oraz w Eindhoven University of Technology. W latach 2000-2002 odbył staż podoktorski w Japonii.

Od początku drogi zawodowej związany z macierzystą Uczelnią, początkowo jako pracownik techniczny, następnie jako asystent, adiunkt, profesor nadzwyczajny oraz profesor w Katedrze i Zakładzie Biofarmacji i Farmakodynamiki. W latach 2008-2012 założył oraz kierował Katedrą i Zakładem Toksykologii CM im. L. Rydygiera w Bydgoszczy, UMK w Toruniu. W 2013 r. ukończył studia podyplomowe Zarządzanie projektem badawczym w Akademii Morskiej w Gdyni. W latach 2012-2016 pełnił funkcję kierownika Studiów Doktoranckich na Wydziale Farmaceutycznym, a podczas kadencji dziekańskiej w latach 2016-2020 był także Wiceprzewodniczącym Konwentu Dziekanów Wydziałów Farmaceutycznych przy KRAUM.

Promotor 10 ukończonych oraz 2 otwartych przewodów doktorskich. Przewodniczący Zarządu Polskiego Towarzystwa Metabolomicznego w latach 2017-2021. Kierował i koordynował licznymi grantami, także we współpracy międzynarodowej. Laureat wielu nagród, w tym Ministra Zdrowia oraz Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Medalu im Prof. A. Waksmundzkiego. Autor i współautor ponad 160 publikacji w czasopiśmie międzynarodowych (ok 3800 cytowań, indeks h = 37). Główne zainteresowania naukowe dotyczące metabolomiki, bioanalitiky i farmakokinetyki.

Uwielbia góry o każdej porze roku, kuchnię śródziemnomorską, towarzystwo rodziny oraz przyjaciół i czas spędzany z najbliższymi: Gosią, Adamem i Tosią.



Dziękuję za Twój głos! 😊

Michał Markuszewski