

Opinia/Sprawozdanie ze spotkania Rady Pracodawców Collegium Medicum w Bydgoszczy,
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu.

PRZEBIEG SPOTKANIA:

Data: 2024-05-15

1. Wstęp

Spotkanie Rady Pracodawców Collegium Medicum odbyło się w celu omówienia aktualnych wyzwań i możliwości rozwoju uczelni w kontekście rosnącej konkurencji na rynku edukacji medycznej. Skoncentrowano się na strategiach pozyskiwania czołowych wykładowców i naukowców, jak również na wsparciu personelu i studentów.

2. Pozyskiwanie wykładowców i naukowców w konkurencyjnym rynku

a. Uczelnia powinna aktywnie zabiegać o wysoki poziom ogólnokrajowego egzaminu LEK, co nie tylko podnosi standardy edukacji, ale także przyciąga renomowanych naukowców i najlepszych studentów. To działanie podkreśli reputację uczelni jako lidera w medycznym kształceniu.

3. Wsparcie dla młodych naukowców w zdobywaniu grantów

a. Rozwój jednostki doradczej specjalizującej się w wsparciu młodych naukowców w procesie aplikowania o granty i dotacje. Jednostka ta miałaby za zadanie nie tylko pomoc w pisaniu wniosków grantowych, ale także doradztwo strategiczne i techniczne, co zwiększy szanse na pozyskanie finansowania. Byłoby też wsparciem przy prawidłowym prowadzeniu grantu, dopełnieniu formalności, jak i rozliczeniu powyższego.

4. Wsparcie administracyjne dla personelu

- a. Przeprowadzanie regularnych przeglądów zadowolenia z procedur administracyjnych i próby ich automatyzacji, aby zmniejszyć obciążenie administracyjne kadry.
- b. Rozważenie zwiększenia zaangażowania personelu pomocniczego w celu odciążenia pracowników akademickich od zadań biurowych, co pozwoli im skupić się na pracy dydaktycznej i badawczej.

5. Współpraca międzyuczelniana i wykorzystanie nowoczesnych technologii

a. Wdrażanie nowoczesnych technologii, takich jak wspólne transmisje chirurgiczne, co może znacząco zwiększyć atrakcyjność i jakość nauczania. Umożliwi to także łatwiejszą współpracę i wymianę wiedzy między uczelniami.

6. Dostęp do zasobów bibliotecznych i wsparcie w publikowaniu

a. Modernizacja czytelni i zapewnienie miejsc do nauki dostępnych w dłuższych godzinach bez konieczności zatrudniania dodatkowego personelu. Dostęp do czytelni mógłby być kontrolowany przez system kart bibliotecznych, a monitoring zdalny do już obecnej jednostki ochrony, co umożliwiłoby wejście tylko uprawnionym osobom i minimalizowało koszty operacyjne.

7. Dodatkowe wnioski i debaty

- a. Przeprowadzenie szerszej debaty na temat dystrybucji środków na ochronę zdrowia, co może prowadzić do lepszego dostosowania usług zdrowotnych do regionalnych potrzeb.
- b. Udoskonalenie współpracy z jednostkami nieakademickimi, które mogą zapewnić studentom praktyczne doświadczenia w realnych warunkach klinicznych.
- c. Rozważenie kwestii dostępności internatów i akademików przy zawieraniu porozumień z ościennymi placówkami, co może przyciągnąć więcej studentów, zwłaszcza tych zainteresowanych uczestnictwem w pilnych operacjach nocnych.
- d. Zwrócono uwagę na to, że dzisiejsza motywacja pracowników nie jest jedynie stricte finansowa, a uwzględnia tzw. „work-life balance”, możliwość rozwoju i pozytywną atmosferę w pracy wolną od patologicznych zachowań.

8. Podsumowanie

Spotkanie zakończyło się owocną wymianą pomysłów na temat strategii uczelni w obliczu rosnącej konkurencji i nowych wyzwań. Wniosek ogólny podkreśla znaczenie ciągłego doskonalenia oferty edukacyjnej, infrastruktury oraz warunków pracy i nauki, aby przyciągnąć najlepszych studentów i kadry.


dr n.med. Adam Ostrowski
FEBU, specjalista urolog
PWZ 2611997

Development of a
program to help
students learn