

Strategia rozwoju Dyscypliny Zootechnika i Rybactwo

Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie

Wydział Hodowli i Biologii Zwierząt

Kraków, grudzień 2021 r

Spis treści

1. Struktura organizacyjna i pracownicy WHiBZ, do którego afiliowana jest działalność dyscypliny zootechnika i rybactwo	2
2. Mocne i słabe strony Dyscypliny Zootechnika i Rybactwo Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie.....	3
3. Założenia strategiczne rozwoju Dyscypliny	4
4. Cele strategiczne:.....	4
5. Strategiczne działania i narzędzia niezbędne do rozwoju Dyscypliny	7
6. Posumowanie.....	9

Strategia rozwoju Dyscypliny Zootechnika i Rybactwo (DZiR) Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie wynika z misji Uczelni i ma służyć jej rozwojowi. Strategia jest odzwierciedleniem obecnej i wybiegającej w przyszłość wizji rozwoju naukowego pracowników prowadzących badania oraz ich dążeń do osiągnięcia celów badawczych poprzez nieustanne podnoszenie poziomu doskonałości naukowej, rozpoznawalnej w kraju i za granicą. Strategia rozwoju DZiR dotyczy obszarów działalności naukowej pracowników, ich aktywności badawczej potwierdzonej obowiązującymi wskaźnikami bibliometrycznymi, istotnymi dokonaniem naukowymi i wykazywaną aktywnością ekspercką. Takie podejście umożliwi pełne wykorzystanie potencjału naukowego jednostek badawczych w sposób spójny z kierunkami rozwoju DZiR oraz oczekiwaniami środowiska społeczno-gospodarczego regionu i kraju.

W opracowanej strategii przedstawiono narzędzia i działania umożliwiające podnoszenie jakości i doskonalenie działalności naukowej DZiR Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie.

Do skutecznej realizacji prezentowanej strategii rozwoju w DZiR konieczne jest bezpośrednie zaangażowanie pracowników dobrze znających tematykę prowadzonych

badań oraz potencjał laboratoryjno-infrastrukturalny Uczelni. Realizacja założeń strategii rozwoju jest możliwa poprzez wszechstronną współpracę i stałe skoordynowane monitorowanie jej realizacji, wspólnie przez władze Wydziału, Koordynatora DZiR, kierowników Katedr oraz pracowników. Takie postępowanie gwarantuje synergizm w działaniu.

W skład Dyscypliny ZiR wchodzi 84 pracowników, z których 74 zatrudnionych jest na Wydziale HIBZ a pozostali na innych Wydziałach Uczelni.

1. Struktura organizacyjna i pracownicy WHiBZ, do którego afiliowana jest działalność dyscypliny zootechnika i rybactwo

Wydział zatrudnia 86 nauczycieli akademickich, w tym 14 profesorów tytularnych, 28 doktorów habilitowanych oraz 42 pracowników naukowo-dydaktycznych ze stopniem naukowym doktora i 2 z tytułem zawodowym magistra (Informacje ze strony internetowej z dnia 9.12.2021, <https://whibz.urk.edu.pl/charakterystyka.html>).

Znacząca większość badań w ramach Dyscypliny prowadzona jest w WHiBZ, którego strukturę organizacyjną tworzy 5 katedr:

Katedra Fizjologii i Endokrynologii Zwierząt

Katedra Genetyki, Hodowli i Etologii Zwierząt

Katedra Rozrodu, Anatomii i Genomiki Zwierząt

Katedra Zoologii i Dobrostanu Zwierząt

Katedra Żywienia, Biotechnologii Zwierząt i Rybactwa

Ponadto, Wydział dysponuje, dwiema specjalistycznymi jednostkami:

1. Centrum Badawczym i Edukacyjnym WHiBZ w Rząsce k/Krakowa;
2. Pracownią Izotopową Katedry Fizjologii i Endokrynologii Zwierząt w Krakowie-Przegorzałach

oraz sześcioma stacjami doświadczalnymi:

1. Stacją Doświadczalną Katedry Żywienia, Biotechnologii Zwierząt i Rybactwa w Krakowie-Bielanach;

2. Stacją Doświadczalną Katedry Genetyki, Hodowli i Etologii Zwierząt w Krakowie-Przegorzałach;
3. Rybacką Stacją Doświadczalną w Krakowie-Mydlnikach;
4. Stacją Doświadczalną Katedry Żywienia, Biotechnologii Zwierząt i Rybactwa w Krakowie-Mydlnikach;
5. Stacją Doświadczalną Katedry Rozrodu, Anatomii i Genomiki Zwierząt w Krakowie-Przegorzałach;
6. Stację Doświadczalną Katedry Zoologii i Dobrostanu Zwierząt w Krakowie-Mydlnikach.

2. Mocne i słabe strony Dyscypliny Zootechnika i Rybactwo Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie

2.1. Mocne strony:

1. duża zdolność i gotowość kadry naukowej do zwiększania aktywności naukowej i realizacji wyznaczonych celów;
2. dostęp do bazy zwierząt doświadczalnych oraz zaplecza laboratoryjno-aparaturowego i infrastrukturalnego stacji doświadczalnych;
3. stosowanie w celach naukowych i praktycznych unikatowych modeli doświadczalnych;
4. współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym.

2.2. Słabe strony:

1. mała aktywność i skuteczność pracowników naukowych w pozyskiwaniu środków finansowych z NCN, NCBiR i innych źródeł pozauczelnianych;
2. niezadowalająca skala wymiany międzynarodowej pracowników oraz niska liczba staży naukowych w renomowanych ośrodkach krajowych i za granicą;
3. brak sprawnego przepływu informacji pomiędzy jednostkami organizacyjnymi;
4. nadmierne obciążenie pracowników naukowych obowiązkami administracyjnymi;

3. Założenia strategiczne rozwoju Dyscypliny

Podstawowym celem strategicznym jest wypracowanie narzędzi i wdrożenie działań, które mogą posłużyć za fundament realizacji planu umożliwiającego podwyższenie jakości naukowej dyscypliny ZiR.

Podstawą do opracowania założeń strategicznych jest obecny potencjał naukowy pracowników deklarujących aktywność naukową w DZiR i ich pozycja w nauce krajowej i zagranicznej oraz wizja kontynuowania rozwoju opartego na posiadanym zapleczu infrastrukturalnym i laboratoryjno-aparaturowym.

Priorytetem opracowanej strategii jest ugruntowanie wizerunku Uczelni i Wydziału poprzez aktywność naukową w DZiR jako jednostki nowoczesnej, ważnej w kształtowaniu innowacyjnej gospodarki, prężnie rozwijającej się, opracowującej standardy oraz wdrażającej kierunki nowoczesnego rozwoju zarówno w hodowli zwierząt jak i naukach podstawowych, a także otwartej na współpracę krajową i międzynarodową.

Przygotowanie na tej podstawie planu działania i wyznaczenie głównych celów strategicznych ma służyć rozwojowi nauki w DZiR oraz uzyskaniu możliwie najwyższej kategorii w ewaluacji działalności naukowej dyscypliny.

4. Cele strategiczne

4.1. Stałe podwyższanie kompetencji naukowych, badawczych oraz eksperckich przez pracowników w dyscyplinie ZiR oraz ich rozpoznawalności w kraju i za granicą w obszarze hodowli i biologii zwierząt.

4.1.1. Podjęcie działań w kierunku realizacji tego celu możliwe będzie dzięki stałemu poszerzaniu horyzontów i podnoszeniu poziomu wiedzy przez kadrę DZiR w każdej możliwej formie kształcenia akademickiego oraz pozaakademickiego. Dzięki temu członkowie DZiR będą rozpoznawalni w otoczeniu społeczno-gospodarczym regionu i będą mogli służyć swoją wiedzą specjalistyczną.

4.1.2. Rozszerzanie obecnej i nawiązywanie nowej współpracy z uniwersytetami i instytutami badawczymi wiodącymi w kraju i na świecie oraz otoczeniem społeczno-gospodarczym. Współpraca ta powinna polegać przede wszystkim na prowadzeniu

wspólnych projektów, wzajemnym przyjmowaniu pracowników na staże naukowe oraz prowadzeniu wielokierunkowej aktywności badawczej-rozwojowo.

4.2. Sprawna obsługa administracyjna, zarówno w trakcie przygotowywania projektów jak i ich realizacji. Osiągnięcie tego celu wiąże się z wprowadzeniem realnych działań zmierzających do zminimalizowania i/lub całkowitego odciążenia pracowników naukowych od wykonywania czynności, które z uwagi na swój charakter są z definicji przypisane do obowiązków służbowych administracji Uczelni.

4.3. Systematyczny rozwój kariery naukowej pracowników, z jednoczesną dbałością o zapewnienie utrzymania poziomu naukowego w długiej perspektywie czasu.

Osiągnięcie tego celu jest ściśle powiązane z polityką kadrową, której trwałym działaniem powinno być utrzymanie stabilności kadry badawczo-dydaktycznej o profilu zgodnym z obszarem DZiR.

4.3.1. Pracownicy powinni mieć zapewnione poczucie stabilności w pracy naukowej i dydaktycznej a wymagania stawiane przy awansach zawodowych oraz ubieganiu się o stopnie i tytuły naukowe jasno sprecyzowane na każdym etapie rozwoju kariery zawodowej.

4.3.2. Polityka oceniania, motywowania i wspierania pracowników DZiR powinna być nierozdzielnie powiązana z osiągnięciami naukowymi oraz upowszechnianiem i wdrażaniem wyników badań.

4.3.3. Elementem polityki kadrowej jest konsekwentne zachęcanie pracowników do odbywania krótko i długookresowych staży naukowych w renomowanych ośrodkach naukowo-badawczych w kraju i za granicą, i stymulujących ich rozwój oraz zwiększających intensywność współpracy pomiędzy jednostkami naukowymi, a także otoczeniem społeczno-gospodarczym.

4.3.4. Wyróżniających się pracowników, szczególnie w początkowym okresie kariery zawodowej, należy wspierać w zdobywaniu kompetencji kierowniczych poprzez angażowanie ich do zarządzania grupami badawczymi, a także aktywnego uczestnictwa w komisjach oraz gremiach Wydziału i Uczelni. Wymiernym efektem takiego działania powinno być świadome i aktywne przygotowanie przyszłej, możliwie najlepiej przygotowanej kadry kierowniczej.

4.4. Stabilizacja struktur organizacyjnych.

Obecnie Dyscyplina opiera swoją działalność organizacyjną na Katedrach, które zapewniają optymalne warunki prowadzenia badań oraz dbają o rozwój kariery naukowej pracowników.

4.4.1. Z uwagi na stale pojawiające się wyzwania związane z podejmowaniem i rozwijaniem nowych kierunków badawczych, powinno dążyć się do stabilizacji struktury organizacyjnej oraz możliwości tworzenia interdyscyplinarnych zespołów.

4.4.2. Głównym kierunkiem działania w dalszym sprawnym funkcjonowaniu i rozwoju Katedr jest ciągła modernizacja, ulepszanie i/lub powiększanie infrastruktury spełniającej najwyższe wymagania z możliwością elastycznego dostosowania zaplecza laboratoryjno-badawczego i stacji doświadczalnych do szerokiego zakresu i specyfiki prowadzenia nowoczesnych badań.

4.5. Zdolność i gotowość pracowników do podejmowania wyzwań w perspektywnych kierunkach badawczo-rozwojowych i naukowych w skali międzynarodowej, a także wyznaczanych jako priorytetowe przez regionalną i krajową administrację państwową. W działaniach tych szczególne znaczenie mają ekspertyzy, wdrożenia i współpraca z sektorem społeczno-gospodarczym.

Osiągnięcie tego celu wymaga gotowości kadry naukowej do kreatywnego wykorzystania posiadanej wiedzy i metod badawczych w obliczu nowych wyzwań, zarówno w badaniach podstawowych jak i stosowanych Biorąc pod uwagę Misję Uczelni, działania te powinny być ukierunkowane na wdrażanie innowacyjnych rozwiązań, uwzględniających specyfikę regionalnej hodowli zwierząt Polski południowej.

Realizacja tego zadania jest ściśle powiązana z teraźniejszym i przyszłym zaangażowaniem pracowników dyscypliny ZiR, w projekty badawcze umożliwiające ciągłe pozyskiwanie środków finansowych. Bardzo ważnym działaniem o równoważnym znaczeniu w realizacji tego priorytetu jest stałe podejmowanie wysiłków w celu pozyskiwania środków z programów unijnych.

5. Strategiczne działania i narzędzia niezbędne do rozwoju Dyscypliny

Realizacja powyższej strategii oparta będzie na kontynuowaniu i rozwijaniu obecnie już prowadzonych działań przynoszących najwięcej korzyści dla Dyscypliny i Uczelni.

5.1. Polityka kadrowa

Głównym celem polityki kadrowej jest dbałość o pracowników i zatrudnianie możliwie najlepszych kandydatów o dużym potencjale naukowo-badawczym podnoszących poziom i jakość badań w dyscyplinie ZiR oraz w dyscyplinach pokrewnych.

5.1.1 W celu osiągnięcia zrównoważonego rozwoju naukowego powinni być promowani i wspierani liderzy, których praca naukowa, dokonania oraz wyróżniająca aktywność umożliwi rozwój kadry, wyznaczenie nowych kierunków badawczych oraz odpowiada oczekiwaniom społeczno-gospodarczym regionu i kraju. Dzięki liderom nowe kierunki badawcze są dynamicznie rozwijane a badania prowadzone na najwyższym poziomie, co umożliwia nawiązanie szerokiej współpracy z jednostkami naukowo-badawczymi.

5.1.2. Podstawowym źródłem kształcenia i wzmocnienia kadry naukowej w dyscyplinie ZiR jest Szkoła Doktorska Uniwersytetu Rolniczego. Zwiększenie liczby doktorantów doprowadzi do wzmocnienia zespołów badawczych i umożliwi samodzielnym pracownikom nauki ubieganie się o stopnie, tytuły naukowe i awanse. Pozwoli także na poszerzenie współpracy z innymi ośrodkami naukowymi w zakresie wymiany kadry.

5.1.3. Należy zwrócić uwagę na podniesienie znaczenia i poszerzenie zakresu działania Studenckich Kół Naukowych, które powinny być kuźnią wstępnego przygotowania, kształcenia i weryfikacji przyszłych kandydatów do Szkoły Doktorskiej.

5.1.4. Staże zagraniczne, szczególnie te po uzyskaniu stopnia doktora, powinny być standardem rozwoju naukowego. Należy dążyć do poszerzenia kontaktów pomiędzy pracownikami reprezentującymi DZiR a pracownikami innych dyscyplin naukowych oraz zintensyfikowania ich mobilności.

5.2. Strategia zarządzania zapleczem laboratoryjnym i zasobami aparaturowymi

Modernizacja i rozbudowa laboratoriów oraz planowanie zakupów nowej aparatury, powinno wpisywać się w długoletnie plany rozwoju badań prowadzonych w Katedrach, a te z kolei powinny być zgodne z priorytetowymi celami strategii rozwoju dyscypliny ZiR.

Zasady pracy i korzystania z aparatury i laboratoriów katedralnych będą odbywać się według obowiązujących zasad i regulaminów. Pracownicy innych jednostek będą mogli korzystać z laboratorium wyłącznie za zgodą kierownika Katedry i osób bezpośrednio odpowiedzialnych za aparaturę, zgodnie z harmonogramem pracy.

5.3. Strategia przekazu informacji

Dyscyplina powinna posiadać własną stronę internetową. Łatwy i powszechny dostęp do informacji o działalności naukowej i funkcjonowaniu jednostek organizacyjnych jest kluczowy dla stałego, sprawnego i dynamicznego rozwoju dyscypliny ZiR. Dlatego celem działania powinno być utworzenie innowacyjnej platformy informacyjnej, służącej do wymiany informacji o otwartych seminariach, spotkaniach naukowych katedralnych i wydziałowych oraz do wymiany myśli naukowych inspirujących do nawiązywania szerokiej współpracy naukowej. Byłoby to miejsce na zamieszczenie informacji o ważnych wydarzeniach naukowych, takich jak konferencje, kongresy, zjazdy, warsztaty.

5.4. Strategia finansowania

Otrzymywane przez Dyscyplinę środki finansowe w ramach subwencji badawczej powinny służyć bieżącym potrzebom jej pracowników. Głównym źródłem finansowania rozwoju badań powinny być projekty badawcze pozyskiwane w drodze konkursów oraz z innych źródeł wynikających ze współpracy z instytucjami państwowymi i podmiotami prywatnymi.

5.5. Priorytetowe obszary Strategii rozwoju Dyscypliny

Strategiczne cele powinny być realizowane poprzez planowanie i prowadzenie działalności naukowej w najbardziej istotnych i nowoczesnych obszarach badawczych, uwzględniających rozwój rolnictwa precyzyjnego i zrównoważonego, z uwzględnieniem ochrony środowiska i klimatu.

Planowane badania powinny wpisywać się w co najmniej jeden z poniższych strategicznych priorytetów badawczych:

- 5.5.1. Zrównoważona i efektywna hodowla i użytkowanie zwierząt oraz ich dobrostan.
- 5.5.2 Kształtowanie pozytywnego wizerunku hodowli i chowu zwierząt oraz podnoszenie świadomości społecznej o ich znaczeniu w racjonalnym żywieniu ludzi, wpływie na klimat i środowisko. Ochrona zasobów genetycznych zwierząt gospodarskich.
- 5.5.3. Rozwój i wdrażanie osiągnięć biotechnologii i bioinżynierii do hodowli zwierząt.
- 5.5.4. Pozaprodukcyjna rola i znaczenie zwierząt w biomedycynie, badaniach przedklinicznych, naukach podstawowych, a także jako zwierząt towarzyszących, w akwarystyce, wędkarstwie, łowiectwie, rekreacji, w ogrodach zoologicznych oraz ochronie zwierząt dzikich i ich reintrodukcji.
- 5.5.5. Specyfika hodowli i produkcji w warunkach gospodarstw rodzinnych i ekologicznych z uwzględnieniem regionu Małopolski

5.6. Nadzór nad wprowadzaniem i realizacją strategii rozwoju Dyscypliny

Do wdrożenia strategii i podejmowania bieżącego planu jej realizacji niezbędna jest koordynacja działań i stały ich monitoring. Zadanie to powinno być powierzone i realizowane przez zespół w skład którego wchodziłoby: Koordynator dyscypliny, Dziekan WHiBZ i Kierownicy Katedr pod nadzorem Rady Dyscypliny. Koordynator dyscypliny ZiR przewodniczyłby spotkaniom zespołu, które powinny odbywać się co najmniej raz na kwartał.

Podstawą oceny przebiegu wdrażania strategii rozwoju Dyscypliny byłyby obowiązujące w Uczelni kryteria oceny indywidualnej pracowników badawczo-dydaktycznych oraz wyniki ewaluacji działalności naukowej dyscypliny.

6. Posumowanie

Przedstawiona strategia stanowi kompleksowy plan rozwoju naukowego dyscypliny Zootechnika i Rybactwo Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie, Strategia określa możliwości wszechstronnego budowania kariery uniwersyteckiej i spełnienia zawodowego pracownika. Doskonalenie dotychczas stosowanych oraz wprowadzenie nowych narzędzi i działań pozwoli na stworzenie szerszych perspektyw aktywności naukowej, wpisującej się w europejskie i ogólnoswiatowe kierunki badawcze. Strategia ta nie tylko sprzyja dążeniu do osiągnięcia wyższego poziomu naukowego, ale także opracowaniu i wdrożeniu

nowoczesnych osiągnięć Dyscypliny w działalności dydaktycznej i badawczo-rozwojowej Uczelni.