



Plan naprawczy w zakresie jakości działalności naukowej dla Wydziału Zarządzania UG

Plan naprawczy w zakresie jakości działalności naukowej dla Wydziału Zarządzania UG obejmuje szereg inicjatyw organizacyjnych, mających na celu podwyższenie jakości prowadzonej działalności naukowej. Plan naprawczy zakłada realizację działań w sposób elastyczny, tj. dostosowując na bieżąco strategię prac poszczególnych zespołów badawczych do zmieniających się kryteriów ewaluacji jakości działalności naukowej. Dzięki takiemu podejściu, poprzez realizację poniżej opisanych inicjatyw, możliwe jest reaktywne dostosowywanie (w układzie rocznym) planów badawczych i podejmowanych kierunków działalności naukowej.

A) PODNIESIENIE JAKOŚCI PROWADZONYCH BADAŃ (INTENSYFIKACJA DZIAŁALNOŚCI PUBLIKACYJNEJ, POZYSKIWANIE GRANTÓW BADAWCZYCH ORAZ TRANSFER WIEDZY DO OTOCZENIA SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO):

1. Cel: Intensyfikacja działań w zakresie pozyskiwania projektów ze środków na naukę, złożenie 3 wniosków do NCN lub NCBiR z dyscypliny na rok przez międzykatedralne i międzydyscyplinarne zespoły badawcze. Powołanie zespołów na bazie dotychczasowych kontaktów i współpracy oraz na podstawie nowej bazy tematów i narzędzi.

- 1) Określenie (zadeklarowanie) tematów badań – każdy pracownik badawczy i badawczo-dydaktyczny powinien przygotować zestaw zagadnień i narzędzi badawczych, które będą zgromadzone w jednej bazie wydziałowej przekazanej do wiadomości wszystkich pracowników. Na tej podstawie możliwe będzie powołanie kolejnych zespołów badawczych i innych form współpracy.
- 2) Docelowo każdy z takich zespołów powinien złożyć wniosek w konkursie NCN lub NCBiR – dążenie do przynajmniej 3 wniosków w danym roku z dyscypliny.

- 3) Szkolenie dla pracowników Wydziału z metod i narzędzi pracy zespołowej w badaniach naukowych i przygotowywania publikacji naukowych – zaangażowanie ekspertów wewnętrznych z wydziału i/lub zaangażowanie ekspertów z innych wydziałów lub innych instytucji.
- 4) Uruchomienie cyklu szkoleń: „*Jak przygotować projekt do NCN i NCBiR, aby miał szansę?*”.

2. Cel: Poprawa jakości badań i publikacji, celem zwiększenia szans na przygotowanie wysoko punktowanych publikacji poprzez transfer wiedzy.

- 1) Systematyczne naukowe spotkania wewnątrzkatredralne – kierownik katedry: opracowuje z wyprzedzeniem harmonogram prezentacji naukowych realizowanych przez podległych pracowników; zaprasza na spotkania katredralne pracowników z innych jednostek; wspiera transfer wiedzy, a także inicjuje współpracę oraz konstruktywną dyskusję między zespołami badawczymi.
- 2) Mentoring wewnątrzwydziałowy – osoby z większym doświadczeniem badawczym i dorobkiem publikacyjnym (nieformalna rada naukowa – m.in. osoby, które uzyskały ocenę A i B+ w ewaluacji i wyrażą taką gotowość) będą wspierać merytorycznie przy projektowaniu badań naukowych, składaniu wniosków, ale także poprzez wstępne recenzowanie publikacji.
- 3) Międzyuczelniana dyfuzja wiedzy – intensyfikacja działań związanych ze stymulowaniem nawiązywania współpracy z pracownikami innych uczelni (w szczególności w ramach Związku Fahrenheita oraz innych jednostek naukowo-badawczych w Polsce i uczelni zagranicznych) celem wymiany dobrych praktyk, prowadzenia badań wspólnych w ramach danego obszaru badawczego.

3. Cel: przygotowanie kolejnych wysoko punktowanych publikacji.

- 1) Wypracowanie mechanizmu przekazywania informacji o rekomendowanych (obiektywnych) najbardziej odpowiednich dla poszczególnych katedr publikatorach (wydziałowa baza rekomendowanych czasopism).
- 2) Przygotowanie co najmniej 3 wniosków z Wydziału Zarządzania o wydanie monografii zawierającej wyniki badań naukowych do wydawnictw publikujących monografie naukowe za najwyższą liczbę punktów (zgodnie z aktualną listą MEiN).
- 3) Przygotowanie listy pozostałych monografii naukowych przygotowywanych w poszczególnych katedrach na każdy rok.
- 4) Zabezpieczenie w ramach Wydziału środków finansowych na tłumaczenia / korekty językowe i opłaty za publikacje.

4. Cel: intensyfikacja działalności związanej z transferem wiedzy do otoczenia.

Katedry powinny mieć podpisaną co najmniej 1 umowę poprzez Univentum Labs Sp. z o.o. lub BAiE z zewnętrznymi podmiotami na komercjalizację raz na 2 lata (samodzielnie lub we współpracy z innymi jednostkami Wydziału).

- 1) Szkolenia z aplikowania o zewnętrzne projekty (zlecenia z administracji i biznesu przez osoby z wydziału posiadające takie doświadczenie).
- 2) Powołanie zespołów dedykowanych do pozyskiwania takich projektów we współpracy z Univentum Labs Sp. z o.o. i BAiE na Wydziale.

B) OPTIMALIZACJA LICZBY PRACOWNIKÓW BADAWCZYCH I BADAWCZO-DYDAKTYCZNYCH Z NOZiJ

Sprawdzenie przez bezpośrednich przełożonych (kierowników katedr/zakładów), którzy pracownicy (z kategorii C oraz B – ocena z poprzedniej ewaluacji) nie rokują poprawy jakości dorobku naukowego do kategorii B+ na następny okres – analiza realizacji złożonych za rok 2022 indywidualnych planów badawczych oraz planowanych zamierzeń na rok 2023. Na tej podstawie rozważanie dokonania przeklasyfikowania pracowników na stanowiska dydaktyczne.

C) WYMOGI WOBEC PRACOWNIKÓW WYDZIAŁU W LATACH: 2022 i 2023

1. Każdy pracownik zatrudniony w grupie badawczo-dydaktycznej zobowiązany jest do opublikowania artykułów naukowych i monografii tak, aby wypełnić 4 sloty udziałami o łącznej punktacji nie niższej niż 220 pkt w okresie czterech lat. Wyjątek stanowią asystenci przyjęci do pracy w okresie bieżącej ewaluacji, dla których limit ten wynosi 140 pkt.
2. Pracownicy grupy badawczo-dydaktycznej powinni złożyć w bieżącym okresie ewaluacji jakości działalności naukowej nie mniej niż 40 wniosków w skali całego Wydziału o finansowanie projektów naukowych obejmujących zarówno te, finansowane ze środków NCN / NCBiR / Horyzont Europa / Interreg, jak i pozostałe obejmujące komponent badawczy w tym indywidualne i zespołowe, z funkcją lidera, koordynatora lub partnera. Aby uzyskać ten efekt bezpośredni przełożeni (kierownicy katedr / zakładów) zobowiązani będą do kwartalnego omawiania stopnia zaawansowania bieżącej działalności naukowej podległych pracowników.
3. Zobligowanie bezpośrednich przełożonych (kierowników katedr / zakładów) do weryfikowania opracowywanych corocznie (do 31 stycznia) przez podległych im pracowników: planów badawczych oraz zamierzeń komercjalizacyjnych, z uwzględnieniem następujących kryteriów oceny / modyfikacji tych planów:
 - a. pracownik na stanowisku naukowo-dydaktycznym powinien w planie badawczym na kolejny rok uwzględnić publikację wyników prowadzonych badań naukowych w wymiarze odpowiadającym co najmniej proporcjonalnemu udziałowi (slot) z okresu ewaluacji;
 - b. oczekiwane plany publikacyjne w latach 2022-2023 powinny być ukierunkowane na publikacje z min. liczbą punktów 60, znajdujące się na aktualnej liście MEiN;

- c. oczekiwane plany publikacyjne w latach 2022-2023 powinny uwzględniać autorstwo / współautorstwo (najlepiej z osobami spoza dyscypliny lub/i spoza UG) monografii naukowej raz na 2 lata;
 - d. w planie naukowym należy wskazać konkretne konkursy, a także rolę jaką planuje pełnić pracownik w planowanym do złożenia wniosku grantowym / projektowym.
4. Jeżeli punkty: a, b, c, d nie są w wystarczającym stopniu spełnione – pracownik powinien wskazać planowane działania w obszarze komercjalizacyjnym, które (aby zostały zaakceptowane przez przełożonego) muszą zostać zrealizowane za pośrednictwem specjalnie do tych celów utworzonych jednostek organizacyjnych UG (Univentum Labs sp. z o.o., BAiE UG). W skali ogólnowydziałowej podjęte zostaną systemowe działania komercjalizacyjne na rzecz uzyskania przychodów z usług badawczych / eksperckich na poziomie nie niższym niż 2,0 mln zł. Władze Wydziału zadbają o to, aby zintensyfikować działalność Centrum Analiz i Ekspertyz UG, którego aktywność powinna pomóc w realizacji tego celu.
5. Dla ułatwienia realizacji działań opisanych w p. 3. przygotowany zostanie katalog możliwych usług badawczych w zakresie wpływu społecznego, które mogą stanowić uzupełnienie części społecznej projektów składanych przez przedstawicieli pozostałych dyscyplin naukowych.

D) INDYWIDUALNE OBOWIĄZKOWE PLANY BADAWCZE

Zobligowanie pracowników do raportowania bezpośrednio przełożonemu (kierownikom zakładów / katedr) śródkresowych wyników realizowanej pracy naukowej w formie pisemnego sprawozdania, które po zaopiniowaniu przez przełożonego zostaje złożone prodziekanowi ds. nauki w terminie do 15 listopada danego roku.

E) NIEZBĘDNE ZMIANY ORGANIZACYJNE

1. Opracowanie wydziałowego systemu motywacyjnego, którego celem jest gratyfikacja działań podnoszących jakość nauki na Wydziale Zarządzania UG (m.in. w szczególności prowadzenie szkoleń, mentoring; przeznaczenie środków finansowych w ramach Wydziału na premiowanie publikacji, opublikowanych poza czasopismami, których jedynym modelem wydawniczym jest płatny Open Access). Wydzielenie środków finansowych na 3-5 gratyfikacji rocznie przeznaczonych wyłącznie dla osób o największych osiągnięciach badawczych i publikacyjnych. Rekomendacji osób dokona powołana przez Dziekana komisja. Gratyfikacje przyznaje Rektor na uzasadniony wniosek Dziekana.
2. Weryfikacja sposobu przypisania osób zaangażowanych w poszczególne działania na poziomie katedr pod kątem przejścia odpowiedzialności za aktywność pozanaukową przez pracowników dydaktycznych (w tym m.in. opieka nad sylabusami, popularyzacja nauki, opieka nad kołami naukowymi, itp.).

3. Weryfikacja cyklicznych wydarzeń w poszczególnych katedrach (w szczególności: organizacji konferencji naukowych) pod kątem bezpośredniego wpisywania się tych wydarzeń w założenia planu naprawczego.
4. Utworzenie międzykatedralnej jednostki Wydziału Zarządzania: Centrum Tutoringu i Dydaktyki Nauk o Zarządzaniu i Jakości, podległej bezpośrednio prodziekanowi ds. studenckich i kształcenia, w skład której wejdą wszyscy pracownicy dydaktyczni Wydziału. Celem tak utworzonej jednostki jest konsolidacja działań związanych z doskonaleniem jakości kształcenia na Wydziale Zarządzania.
5. Finansowanie płatnych publikacji i konferencji dla każdego pracownika do wymaganego w ewaluacji jakości działalności naukowej indywidualnego udziału w slotach. Pozostałe publikacje powinny być bezpłatne lub finansowane ze zdobytych przez pracowników środków zewnętrznych spoza Uniwersytetu Gdańskiego (np. zewnętrzne projekty, w tym również studia podyplomowe).
6. Zapewnienie przez Dziekana środków finansowych na przygotowanie prac naukowych oraz ich opublikowanie (w tym tłumaczenie na jęz. obcy, gdy zachodzi taka potrzeba) w czasopiśmie z listy ministerialnej (bez dodatkowych wyłączeń z niej tytułów lub wydawców).
7. Ustalenie przez Dziekana w poszczególnych katedrach sposobu dysponowania środkami finansowymi z części badawczej subwencji oraz z dochodów własnych Wydziału Zarządzania przydzielonymi danej katedrze.