



Plan naprawczy w zakresie jakości działalności naukowej dla Wydziału Oceanografii i Geografii UG

Plan naprawczy zakłada realizację działań w perspektywie czasowej 2023-2025, czyli do końca okresu podlegającego następnej ewaluacji działalności naukowej, której przeprowadzenie jest zaplanowane na 2026 rok. Przedstawione propozycje rozwiązań realizowane być powinny w różnych perspektywach czasowych, od działań krótkoterminowych, które powinny być podjęte natychmiast, po takie do których należy stopniowo dążyć w całym okresie podlegającym ewaluacji.

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

Cel 1: Podwyższenie liczby publikacji w czasopismach o międzynarodowej renomie

Działania:

- 1) wprowadzenie Indywidualnych Planów Badawczych (IPB). Szczegóły dotyczące IPB znajdują się w sekcji E;
- 2) wyodrębnienie przez dysponentów środków finansowych (kierowników jednostek) puli do wykorzystania na działania celowe obejmujące m.in. dofinansowanie korekty językowej, kosztów publikacyjnych lub otwartego dostępu. Dofinansowanie powinno obejmować tylko wnioski, w których wnioskodawca wystąpił o współfinansowanie z innego źródła (np. Programu Publikacyjnego UG), a docelowe czasopismo mieści się w kwartyle 1 lub 2.
- 3) wyodrębnienie przez Dziekana puli środków na finansowanie premii/nagród dla pracowników publikujących w najbardziej prestiżowych czasopismach;

Cel 2: Intensyfikacja działań w zakresie pozyskiwania projektów naukowych

Działania:

- 1) Dziekan WoiG powinien zorganizować spotkanie z przedstawicielem Biura Projektów UG w celu zapoznania pracowników z możliwościami składania wniosków grantowych. W spotkaniu powinny wziąć udział wszystkie osoby, które do tej pory nie pełniły roli kierownika projektu. Spotkanie powinno zostać zorganizowane w pierwszej połowie 2023 roku;
- 2) Przewodniczący Rady Dyscypliny Nauki o Ziemi i środowisku powinien zorganizować szkolenie z praktycznych aspektów aplikowania o granty Narodowego Centrum Nauki dla wszystkich zainteresowanych pracowników. Szkolenie powinno zostać zorganizowane w pierwszej połowie 2023 roku;
- 3) każdy pracownik z grupy adiunktów powinien ująć w swoim IPB przynajmniej jednokrotny udział w zespole przygotowującym wniosek o finansowanie projektu badawczego ze środków zewnętrznych (zespół nie powinien liczyć więcej niż 3 osoby). Zwolnione z tego obowiązku powinny być osoby, które w momencie składania IPB są kierownikami projektów badawczych lub złożony przez nie wniosek o finansowanie takiego projektu jest w trakcie oceny;
- 4) każdy pracownik z grupy profesorów powinien ująć w swoim IPB przynajmniej dwukrotny udział w zespole przygotowującym wniosek o finansowanie projektu badawczego ze środków zewnętrznych (zespół nie powinien liczyć więcej niż 3 osoby). Zwolnione z tego obowiązku powinny być osoby, które w momencie składania IPB są kierownikami projektów badawczych lub złożony przez nie wniosek o finansowanie takiego projektu jest w trakcie oceny lub uzyskują finansowanie w trakcie okresu obowiązywania IPB;
- 5) wyodrębnienie przez Dziekana puli środków na finansowanie premii/nagród dla pracowników, którzy uzyskali największe projekty badawcze.

Cel 3: Transfer wiedzy do otoczenia społeczno-gospodarczego

Działania:

- 1) konieczne jest wytypowanie 3-4 priorytetowych w ramach całej dyscypliny tematów badawczych w kontekście wpływu prowadzonych badań naukowych na społeczeństwo. Tematy te powinny uzyskać akceptację Rady Dyscypliny. Decyzja powinna zostać podjęta najpóźniej do końca czerwca 2023 roku;
- 2) konieczne jest powołanie zespołu złożonego z osób reprezentujących wyłonione tematy, o których mowa powyżej, który zająłby się wzmocnieniem i dokumentowaniem osiąganego wpływu społecznego;
- 3) rekomenduje się zatrudnienie lub oddelegowanie osoby (zespołu), która zajmowałaby się popularyzacją nauki (informowanie, koordynowanie i organizowanie wydarzeń popularyzatorskich, kontakt z mediami, pisanie popularno-naukowych artykułów na podstawie badań naukowych prowadzonych w dyscyplinie).

B. OPTIMALIZACJA LICZBY PRACOWNIKÓW BADAWCZYCH I BADAWCZO-DYDAKTYCZNYCH REPREZENTUJĄCYCH Nauki o Ziemi i Środowisku

Cel: zmniejszenie liczby N

Działania:

- 1) obecnie obowiązujące uregulowania prawne pozwalają na sensowną i odpowiedzialną budowę kadry dydaktycznej, co jednocześnie prowadzi do optymalizacji liczby pracowników prowadzących działalność naukową. Należy te możliwości wykorzystać w rozsądnym zakresie;
- 2) kandydat do przejścia na etat dydaktyczny powinien posiadać odpowiednie doświadczenie i udokumentowany dorobek w tym zakresie (kursy, szkolenia, itp.), a zmiana etatu powinna być opiniowana przez bezpośredniego przełożonego;
- 3) usprawnienie procesu tworzenia kadry dydaktycznej WOiG wymaga dokonania analizy obciążeń dydaktycznych w skali całego wydziału i zidentyfikowania możliwości do utworzenia kilku etatów dydaktycznych w roku 2023. Obciążenia dydaktyczne niezbędne do wypełnienia planowanych etatów powinny być zapewnione przez Dziekana z uwzględnieniem całego wydziałowego zasobu godzin dydaktycznych, a nie jedynie jednostki, w której zatrudniony jest kandydat do przejścia na etat dydaktyczny;
- 4) w kolejnych latach należy rozsądnie dążyć do podniesienia liczby etatów dydaktycznych, aby docelowo pracownicy dydaktyczni stanowili ok. 10-15% kadry WOiG;
- 5) przedłużenie zatrudnienia na etacie badawczo-dydaktycznym osób, które korzystają z uprawnień emerytalnych powinno następować tylko i wyłącznie w sytuacji bardzo dobrych osiągnięć naukowych danej osoby za okres ostatnich 2-3 lat. Powodem przedłużenia nie powinny być argumenty o podłożu dydaktycznym – jeśli dany pracownik jest cenionym dydaktykiem, to może nastąpić przedłużenie zatrudnienia, ale powiązane ze zmianą etatu na dydaktyczny lub zlecenie prowadzenia zajęć w ramach umowy cywilno-prawnej;
- 6) powyższe działania powinny być powiązane z możliwością czasowego przejścia na etaty naukowe najlepiej publikujących i kierujących projektami osób. W perspektywie roku 2023 należy dążyć do utworzenia możliwości przejścia na etat naukowy kilku osób.

C. WERYFIKACJA KRYTERIÓW OCENY OKRESOWEJ W ZAKRESIE DZIAŁALNOŚCI BADAWCZEJ

Cel: podniesienie wymagań w zakresie aktywności publikacyjnej stawianych pracownikom

Działania:

- 1) Nie zakłada się modyfikowania kryteriów oceny okresowej. Obecnie obowiązujące kryteria oceny okresowej pracowników zostały wprowadzone zarządzeniem Rektora

- Uniwersytetu Gdańskiego nr 179/R/21 z dnia 27 grudnia 2021 roku. Zostały one wcześniej pozytywnie zaopiniowane przez Radę Wydziału Oceanografii i Geografii;
- 2) zaleca się natomiast stosowanie wysokich kryteriów jakościowych i ilościowych przy akceptowaniu IPB oraz rygorystyczną ich weryfikację;
 - 3) zaleca się również opracowanie do końca 2025 roku bardziej wymagających kryteriów oceny okresowej, które będą obowiązywały w okresie podlegającym kolejnej ewaluacji działalności naukowej.

D. DODATKOWA OCENA ŚRÓDOKRESOWA OBEJMUJĄCA LATA 2022 I 2023

Podstawa prawna: Statut UG, par. 110, ust. 3 i 4.

Cel: monitoring postępów w wypełnianiu kryteriów oceny okresowej

Działania:

- 1) ocena okresowa powinna zostać przeprowadzona w styczniu 2024 roku z uwzględnieniem zasady proporcjonalności stosowania kryteriów do czasu trwania okresu oceny;
- 2) bezpośredni przełożeni uwzględniają w swojej opinii stopień realizacji IPB.

E. INDYWIDUALNE PLANY BADAWCZE

Cel: spowodowanie lepszego planowania rozwoju kariery naukowej przez pracowników

Działania:

- 1) opracowanie specjalnego formularza IPB w podziale na trzy grupy pracownicze (asystent, adiunkt, profesor). Formularz powinien być udostępniony pracownikom najpóźniej na początku marca 2023 roku. Rekomendowane jest również zorganizowanie spotkania z udziałem wszystkich pracowników, w czasie którego szczegółowo przedstawione zostaną zapisy planu naprawczego dla dyscypliny;
- 2) IPB opracowują pracownicy, wobec których zachodzi potrzeba intensyfikacji działalności badawczej, wskazani przez bezpośrednich przełożonych w uzgodnieniu z dziekanem (lub osobą przez niego upoważnioną). Jako jedno z kryteriów konieczności opracowania IPB należy przyjąć liczbę punktów, które pracownik wniósł do ewaluacji jakości działalności naukowej za lata 2017-2021.
- 3) plan powinien być sporządzany na okres trzech lat (2023-2025), z podziałem na lata kalendarzowe. W zakres planu powinno wchodzić: (1) sformułowanie i krótki opis tematu badawczego, który będzie realizowany w całym okresie z wyszczególnieniem zadań na każdy rok; (2) planowane publikacje naukowe z tytułem roboczym i docelowym czasopiśmie (z rozróżnieniem czy jako pierwszy autor, autor korespondencyjny czy współautor) oraz terminem złożenia; (3) planowane wnioski grantowe; (4) planowany udział w konferencjach naukowych; (5) planowane staże,

- szkolenia i współpraca z innymi instytucjami; (6) planowane działania w zakresie popularyzacji nauki;
- 4) IPB powinny być zatwierdzane i monitorowane przez bezpośredniego przełożonego przy udziale dziekana (lub osoby przez niego upoważnionej). Plan powinien być zatwierdzony jeśli jego realizacja przyczyni się do rozwoju naukowego pracownika (zgodnie z Polityką Rozwoju Kadr UG), jednostki i dyscypliny. Pierwsza ocena IPB powinna odbyć się w grudniu 2023, kolejna po 12 miesiącach. Jeśli pierwsza ocena realizacji planu okaże się niezadawalająca okres wpływający do kolejnej oceny może zostać skrócony do 3 miesięcy.