



## Plan naprawczy w zakresie jakości działalności naukowej dla Wydziału Biologii 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) Wyodrębnienie przez dysponentów środków finansowych na wydziale puli w wysokości 100 000 zł z przeznaczeniem na dofinansowanie druku publikacji. Programem objęte będą wszystkie artykuły naukowe pracowników Wydziału Biologii oraz słuchaczy Szkoły Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych UG, które ukażą się w czasopismach, które w wykazie MEiN posiadają 100 i więcej punktów i znajdują się w Q1 i Q2 baz Scopus lub WoS.
- 2) Występowanie przez Dziekana z wnioskiem do Rektora o obniżenie pensum dydaktycznego pracownikom najlepiej publikującym w trybie określonym w załączniku nr 4 do Regulaminu Pracy UG.
- 3) Wprowadzenie Indywidualnych Planów Badawczych (IPB) dla osób, których historia publikacyjności za okres 01.01.2019-15.03.2023 wskazuje na potencjalne zagrożenie uzyskaniem kategorii C lub B. IPB będą akceptowane tylko w sytuacji spełnienia kryteriów jakościowych i ilościowych planowanych publikacji naukowych umożliwiających uzyskanie co najmniej kategorii B+ według estymacji Index Copernicus. Weryfikacja realizacji IPB będzie się odbywać co 6 miesięcy przez Wydziałową Komisję Oceniającą Indywidualne

Plany Badawcze, a co 12 miesięcy w obecności pracownika i kierownika Katedry, w której jest zatrudniony.

## **Cel 2: Intensyfikacja działań w zakresie pozyskiwania projektów naukowych**

Działania:

- 1) Dziekan WB zorganizuje spotkanie z przedstawicielem Biura Projektów UG w celu zapoznania pracowników z możliwościami składania wniosków grantowych. Spotkanie będzie obligatoryjne dla osób, które do tej pory nie pełniły roli kierownika projektu. Spotkanie powinno zostać zorganizowane w pierwszej połowie 2023 roku;
- 2) Przewodniczący Rady Dyscypliny zorganizuje 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 oraz profesorów uczelni i profesorów, którego dotyczy IPB powinien przynajmniej jednokrotnie aplikować jako kierownik o finansowanie projektu badawczego ze źródeł zewnętrznych. Zwolnione z tego obowiązku są osoby, które:
  - w momencie składania IPB są kierownikami projektów badawczych lub złożony przez nie wniosek o finansowanie takiego projektu jest w trakcie oceny;
  - angażują się w transfer wiedzy do otoczenia społeczno-gospodarczego, poprzez wytwarzanie danych (czyli tzw. wpływ społeczny), albo pracują nad odpowiednią dokumentacją gromadząc tzw. dowody wpływu.

## **Cel 3: Transfer wiedzy do otoczenia społeczno-gospodarczego**

Działania:

Konieczne jest wytypowanie w ramach dyscypliny nauki biologiczne 3-4 priorytetowych tematów badawczych w kontekście wpływu prowadzonych badań naukowych na społeczeństwo oraz wypracowanie metod przekazywania odpowiednich informacji do otoczenia społecznego. Zadaniem tym zajmie się Przewodnicząca Rady Dyscypliny nauki biologiczne..

## **B. OPTIMALIZACJA LICZBY PRACOWNIKÓW BADAWCZYCH I BADAWCZO-DYDAKTYCZNYCH REPREZENTUJACYCH Nauki Biologiczne**

**Cel: zmniejszenie liczby N**

Działania:

- 1) Kandydat do przejścia na etat dydaktyczny powinien posiadać pozytywną opinię bezpośredniego przełożonego;
- 2) Usprawnienie procesu tworzenia kadry dydaktycznej WB wymaga dokonania analizy obciążeń dydaktycznych w skali całego wydziału i zidentyfikowania możliwości 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 wyłącznie jednostki, w której zatrudniony jest kandydat do przejścia na etat dydaktyczny;

- 3) W kolejnych latach należy rozsądnie dążyć do podniesienia liczby etatów dydaktycznych, aby docelowo pracownicy dydaktyczni stanowili do 10% kadry WB;
- 4) Powyższe działania powinny być powiązane z możliwością czasowego przejścia na etaty badawcze najlepiej publikujących i kierujących projektami osób. W przypadku braku zgody na uzyskanie etatów badawczych, należy rozważyć wystąpienie do Rektora z wnioskiem o znaczące obniżenie pensum dydaktycznego dla takich osób. W perspektywie roku 2023 i kolejnych, należy dążyć do stworzenia możliwości przejścia na etat badawczy/uzyskania znacznych ulg dydaktycznych dla kilku pracowników z zastrzeżeniem, że działania te nie mogą generować nadgodzin powyżej limitów wyznaczonych w Regulaminie Pracy UG, jak też niewykonania pensum dydaktycznego.

#### **C. WERYFIKACJA KRYTERIÓW OCENY OKRESOWEJ W ZAKRESIE DZIAŁALNOŚCI BADAWCZEJ**

**Cel: podniesienie wymagań w zakresie aktywności publikacyjnej stawianych pracownikom**

Działania:

- 1) 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 Dyscypliny nauki biologiczne (WB + MWB). Wymagania wówczas ustalone i zaakceptowane wydają się w obecnej sytuacji niewystarczające;
- 2) Opracowanie projektu zmiany kryteriów oceny pracowniczej w zakresie działalności naukowej na kolejny okres oceny. Kryteria zostaną poddane dyskusji ze społecznością akademicką Wydziału Biologii.

#### **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) Śródkresowa ocena okresowa pracowników za lata 2022-2023 zostanie przeprowadzona w styczniu 2024 roku;

- 2) Wydziałowa Komisja Oceniająca powinna oczekiwać spełnienia ok. 50% wymaganej liczby publikacji z lat 2022-2026 z uwzględnieniem pozycji czasopism w odpowiednim kwartylu, zgodnie z obowiązującymi kryteriami oceny okresowej (Zarządzenie nr 179/R/21 Rektora Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 27 grudnia 2021 roku, załącznik nr 1);
- 3) Podczas oceny śródkresowej przeprowadzonej w styczniu 2024 r szczególny nacisk zostanie położony na uzyskanie rzetelnych i rozbudowanych opinii bezpośrednich przełożonych uwzględniających między innymi ocenę dynamiki publikacyjnej pracownika, w tym także realizację IPB (jeśli dotyczy).

## **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 do 15 maja 2023 roku. Rekomendowane jest również zorganizowanie spotkania z udziałem wszystkich pracowników, w czasie którego szczegółowo przedstawione zostaną zapisy planu naprawczego dla dyscypliny;
- 2) Zobligowanie wszystkich pracowników Wydziału Biologii, których dorobek został oceniony jako wnoszący wkład do ewaluacji na poziomie kategorii B i C (na podstawie analizy dorobku zgłoszonego do ewaluacji, albo na podstawie estymacji Index Copernicus) (por. A.1) zatrudnionych na etatach badawczych i badawczo-dydaktycznych do przygotowania IPB do 1 czerwca 2023 roku;
- 3) Plan powinien być sporządzany na lata 2023-2025, z podziałem na lata kalendarzowe. W zakres planu powinno wchodzić:
  - sformułowanie i krótki opis tematu badawczego, który będzie realizowany w całym okresie z wyszczególnieniem zadań na każdy rok;
  - planowane publikacje naukowe z tytułem roboczym i docelowym czasopismem (z rozróżnieniem czy jako pierwszy autor, autor korespondencyjny czy współautor) oraz terminem złożenia w wydawnictwie powinny zostać przygotowane na najbliższy rok kalendarzowy. Każdego roku plany te powinny być aktualizowane i składane w dziekanacie z podpisem pracownika oraz kierownika katedry;
  - planowane wnioski grantowe w latach 2023-2025 lub deklaracja pracy w zespole pracującym nad transferem wiedzy do otoczenia społeczno-gospodarczego.
- 4) IPB będą oceniane przez Wydziałową Komisję Oceniającą Indywidualne Plany Badawcze. Ocena powinna brać pod uwagę interes dyscypliny – jeśli przedstawiony plan badawczy jest zbyt skromny, to powinien on być zwrócony do poprawy z wyraźnymi sugestiami, w których elementach należy dokonać zmian;
- 5) W przypadku uwag Komisji, ocena powinna uwzględniać spotkanie Komisji z pracownikiem i jego bezpośrednim przełożonym, w czasie którego powinny zostać przekazane konkretne uwagi do planu;

- 6) W przypadku niekonsekwentnej realizacji planu dziekan powinien odbyć rozmowę dyscyplinującą z pracownikiem w obecności bezpośredniego przełożonego.

## **F. NIEZBĘDNE ZMIANY ORGANIZACYJNE**

**Cel: przystosowanie struktury organizacyjnej WB do potrzeb rozwoju naukowego.**

Działania:

- 1) Z dniem 1 października br Katedra Cytologii i Embriologii Roślin oraz Katedra Fizjologii i Biotechnologii Roślin zostaną połączone w Katedrę Biologii Eksperymentalnej i Biotechnologii Roślin. Szacuje się, że w ten sposób zwiększy się potencjał badawczy nowej jednostki;
- 2) W związku z niewielkim zainteresowaniem studentów kształceniem w ramach modułu nauczycielskiego z dniem 1 października br likwidacji ulegnie Sekcji Dydaktyki Biologii;
- 3) Rezerwa lokalowa powstała dzięki zmianom strukturalnym powinna zostać przeznaczona na potrzeby nowych zespołów badawczych, o specjalnościach nie reprezentowanych do tej pory na UG.