

Protokół
posiedzenia Senatu Uniwersytetu Gdańskiego
w dniu 27 maja 2021 roku

W związku z zagrożeniem zakażeniem koronawirusem SARS-CoV-2 posiedzenie Senatu Uniwersytetu Gdańskiego przeprowadzono w formie wideokonferencji przy zastosowaniu aplikacji MS Teams.

Posiedzeniu przewodniczył JM Rektor prof. dr hab. Piotr Stepnowski.

Lista obecności w załączeniu do oryginału protokołu.

Projekty uchwał wraz z materiałami w załączeniu do oryginału protokołu.

ad 1

Głosowanie: uprawnionych do głosowania 67 osób, głosowały 52 osoby, 52 osoby tak.

Senat UG przyjął następujący porządek obrad:

1. Przyjęcie porządku obrad.
2. Opinia Senatu UG w sprawie wniosku Wydziału Biologii o zatrudnienie dra hab. Jana Kaczora na stanowisku profesora uczelni w Uniwersytecie Gdańskim.
3. Projekt uchwały Senatu UG w sprawie wniosków o przyznanie pracownikom Uniwersytetu Gdańskiego nagród Ministra Edukacji i Nauki.
4. Projekt uchwały Senatu UG w sprawie wniosków o przyznanie pracownikom Uniwersytetu Gdańskiego nagród Prezesa Rady Ministrów.
5. Projekt uchwały Senatu UG w sprawie zatwierdzenia propozycji Zgromadzenia Związku Uczelni w Gdańsku imienia Daniela Fahrenheita dotyczącej przekazania przez Uniwersytet Gdański, Gdański Uniwersytet Medyczny i Politechnikę Gdańską części subwencji na rzecz Związku Uczelni w Gdańsku imienia Daniela Fahrenheita.
6. Projekt uchwały Senatu UG zmieniającej uchwałę nr 121/19 Senatu UG określającą sposób postępowania w sprawie nadania stopnia naukowego doktora w Uniwersytecie Gdańskim.
7. Projekt uchwały Senatu UG zmieniającej uchwałę nr 122/19 Senatu UG określającą sposób postępowania w sprawie nadania stopnia naukowego doktora habilitowanego w Uniwersytecie Gdańskim.
8. Projekt uchwały Senatu UG w sprawie zaopiniowania Polityki rozwoju kadr Uniwersytetu Gdańskiego.
9. Projekt uchwały Senatu UG w sprawie warunków i trybu rekrutacji kandydatów na studia stacjonarne i niestacjonarne oraz przyjmowania na studia cudzoziemców na odrębnych niż rekrutacja zasadach w Uniwersytecie Gdańskim w roku akademickim 2022/2023.
10. Projekt uchwały Senatu UG w sprawie ustalenia programu studiów pierwszego i drugiego stopnia na kierunku Chemia.
11. Projekt uchwały Senatu UG w sprawie ustalenia programu studiów pierwszego i drugiego stopnia na kierunku Ochrona środowiska.
12. Projekt uchwały Senatu UG w sprawie ustalenia programu studiów pierwszego i drugiego stopnia na kierunku Biznes chemiczny.
13. Projekt uchwały Senatu UG w sprawie ustalenia programu studiów pierwszego stopnia na kierunku Ekonomia.
14. Projekt uchwały Senatu UG w sprawie ustalenia programu Studiów Podyplomowych Nauczanie języka kaszubskiego.

15. Projekt uchwały Senatu UG w sprawie ustalenia programu Podyplomowych Studiów Menedżerskich.
16. Projekt uchwały Senatu UG w sprawie ustalenia programu Studiów Podyplomowych z logistyki dla nauczycieli.
17. Informacja z przebiegu działań dotyczących jakości kształcenia w Uniwersytecie Gdańskim w roku akademickim 2019/2020.
18. Zatwierdzenie protokołów posiedzenia Senatu Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 29 kwietnia 2021 roku oraz 7 maja 2021 roku.
19. Sprawy bieżące, wolne wnioski.

ad 2

Dziekan prof. dr hab. D. L. Szlachetko przedstawił wniosek wydziału Biologii o zatrudnienie dra hab. Jana Kaczora na stanowisku profesora uczelni w Uniwersytecie Gdańskim.

Wniosek w załączeniu do oryginału protokołu.

Głosowanie: uprawnionych do głosowania 67 osób, głosowało 58 osób, 56 osób tak, 2 osoby nie.

Senat UG pozytywnie zaopiniował wniosek Wydziału Biologii o zatrudnienie dra hab. Jana Kaczora na stanowisku profesora uczelni w Uniwersytecie Gdańskim.

ad 3

Prorektor ds. Badań Naukowych prof. dr hab. W. Laskowski przedstawił projekt uchwały Senatu UG w sprawie wniosków o przyznanie pracownikom Uniwersytetu Gdańskiego nagród ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki.

Prorektor ds. Badań Naukowych prof. dr hab. W. Laskowski poinformował, że na początku tego roku dziekani złożyli wnioski we wszystkich kategoriach. Następnie 4 marca odbyło się zebranie Senackiej Komisji ds. Nauki, zaprezentowano wszystkich kandydatów spośród, których wyłoniono następujące osoby:

- 1) prof. dra hab. Roberta Alickiego z Wydziału Matematyki, Fizyki i Informatyki – w kategorii za całokształt dorobku;
- 2) dra hab. Michała Harciarka, prof. UG z Wydziału Nauk Społecznych – w kategorii za działalność naukową;
- 3) dr hab. Małgorzatę Lipowską prof. UG z Wydziału Nauk Społecznych – w kategorii za działalność organizacyjną.

Głosowanie prof. dr hab. Robert Alicki: uprawnionych do głosowania 67 osób, głosowało 57 osób, 57 osób tak.

Głosowanie dr hab. Michał Harciarek, prof. UG: uprawnionych do głosowania 67 osób, głosowało 57 osób, 55 osób tak, 2 osoby wstrzymały się od głosu.

Głosowanie dr hab. Małgorzata Lipowska, prof. UG: uprawnionych do głosowania 67 osób, głosowało 57 osób, 55 osób tak, 2 osoby wstrzymały się od głosu.

Senat UG podjął uchwałę w sprawie wniosków o przyznanie pracownikom Uniwersytetu Gdańskiego nagród ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki.

Uchwała Senatu UG w załączeniu do oryginału protokołu.

ad 4

Prorektor ds. Badań Naukowych prof. dr hab. W. Laskowski przedstawił projekt uchwały Senatu UG w sprawie wniosków o przyznanie pracownikom Uniwersytetu Gdańskiego nagród Prezesa Rady Ministrów.

Prorektor ds. Badań Naukowych prof. dr hab. W. Laskowski poinformował, że do nagród Prezesa Rady Ministrów wyłoniono następujących kandydatów:

1) w kategorii nagród w zakresie działalności naukowej prof. dra hab. Janusz Rak z Wydziału Chemii,

2) w kategorii nagród za wyróżniającą się rozprawę doktorską:

a) dr Karolina Pierzynowska z Wydziału Biologii,

b) dr Dariusz Szymański z Wydziału Filologicznego,

3) w kategorii nagród za wyróżniającą się rozprawę habilitacyjną dr hab. Martyna Koszkało, prof. UG z Wydziału Nauk Społecznych.

Głosowanie prof. dr hab. Janusz Rak: uprawnionych do głosowania 67 osób, głosowało 56 osób, 55 osób tak, 1 osoba wstrzymała się od głosu.

Głosowanie dr Karolina Pierzynowska: uprawnionych do głosowania 67 osób, głosowało 56 osób, 54 osoby tak, 1 osoba nie, 1 osoba wstrzymała się od głosu.

Głosowanie dr Dariusz Szymański: uprawnionych do głosowania 67 osób, głosowało 56 osób, 55 osób tak, 1 osoba wstrzymała się od głosu.

Głosowanie dr hab. Martyna Koszkało, prof. UG: uprawnionych do głosowania 67 osób, głosowało 56 osób, 55 osób tak, 1 osoba wstrzymała się od głosu.

Senat UG podjął uchwałę w sprawie wniosków o przyznanie pracownikom Uniwersytetu Gdańskiego nagród Prezesa Rady Ministrów.

Uchwała Senatu UG w załączeniu do oryginału protokołu.

ad 5

Rektor prof. dr hab. P. Stepnowski przedstawił projekt uchwały Senatu UG w sprawie zatwierdzenia propozycji Zgromadzenia Związku Uczelni w Gdańsku imienia Daniela Fahrenheita dotyczącej przekazania przez Uniwersytet Gdański, Gdański Uniwersytet Medyczny i Politechnikę Gdańską części subwencji na rzecz Związku Uczelni w Gdańsku imienia Daniela Fahrenheita.

Rektor prof. dr hab. P. Stepnowski poinformował, że w Statucie Związku Uczelni im. Fahrenheita został zawarty zapis, iż podstawowa działalność Związku będzie utrzymywana z subwencji uczelni związkowych proporcjonalnie do jej wysokości. Uznano że ta część subwencji zostanie określona procentowo, ponieważ subwencje trzech uczelni różnią się od siebie. Senaty trzech uczelni związkowych wyrażą opinię na temat uchwały, której treść jest identyczna. Senat Politechniki Gdańskiej dwa tygodnie temu jednomyślnie podjął już taką uchwałę. Gdański Uniwersytet Medyczny podejmie uchwałę w przyszłym tygodniu. Senacka Komisja ds. Finansów proponowała, aby w uchwale zawrzeć bardziej precyzyjną informację o tym, na jakie cele te środki będą wykorzystane, ale ponieważ cele te są wymienione w Statucie Związku uznano, że nie trzeba powtarzać ich w uchwale. treści Statutu Związku. Komisja pozytywnie zaopiniowała treść uchwały.

Rektor prof. dr hab. P. Stepnowski przedstawił treść omawianej uchwały: „Senat Uniwersytetu Gdańskiego zatwierdza propozycję wyrażoną w uchwale nr 4/21 Zgromadzenia Związku Uczelni w Gdańsku imienia Daniela Fahrenheita z dnia 31 marca 2021 r. przekazania przez Uniwersytet Gdański na rzecz Związku Uczelni w Gdańsku imienia Daniela Fahrenheita 0,1% sumy subwencji ze środków finansowych na utrzymanie i rozwój potencjału dydaktycznego i badawczego otrzymanej z budżetu

państwa na rok 2020 (w sumie subwencji nie uwzględnia się zwiększeń mających charakter jednorazowy).”

Głosowanie: uprawnionych do głosowania 67 osób, głosowały 53 osoby, 51 osób tak, 1 osoba nie, 1 osoba wstrzymała się od głosu.

Senat UG podjął uchwałę w sprawie zatwierdzenia propozycji Zgromadzenia Związku Uczelni w Gdańsku imienia Daniela Fahrenheita dotyczącej przekazania przez Uniwersytet Gdański, Gdański Uniwersytet Medyczny i Politechnikę Gdańską części subwencji na rzecz Związku Uczelni w Gdańsku imienia Daniela Fahrenheita.

Uchwała Senatu UG w załączeniu do oryginału protokołu.

ad 6

Prorektor ds. Badań Naukowych prof. W. Laskowski przedstawił projekt uchwały Senatu UG zmieniającej uchwałę nr 121/19 Senatu UG określającą sposób postępowania w sprawie nadania stopnia naukowego doktora w Uniwersytecie Gdańskim.

Prorektor ds. Badań Naukowych prof. W. Laskowski poinformował, że wszystkie zmiany zostały skonsultowane z przewodniczącymi rad dyscyplin. Zmiana mająca charakter formalny dotyczy określenia trybu zmiany promotora z promotora pomocniczego w trybie eksternistycznym. W obecnej uchwale ta procedura została omyłkowo pominięta. Jedną z większych zmian jest doprecyzowanie, w jaki sposób podczas doktoratu eksternistycznego należy weryfikować uzyskanie efektów uczenia się na poziomie ósmym PRK. Do tej pory był bardzo lakonicznie określony obowiązek dokonania takiej oceny. W omawianym projekcie opisana jest szczegółowa procedura, wraz z bardzo konkretnym narzędziem, które powinno znacząco uprościć dokonywanie tej oceny na poziomie rad dyscyplin. Kolejna zmiana dotyczy sposobu powoływania komisji egzaminacyjnej na potrzeby egzaminu doktorskiego z dyscypliny. Dotychczas komisję taką powoływał przewodniczący rady, teraz komisja będzie powoływana przez całą radę dyscypliny. Na wniosek prof. dr hab. Ewy Bagińskiej z WPiA wprowadzono poprawkę, która pozwoli recenzentom przedstawianie recenzji wyłącznie w formie elektronicznej. Dokonano również poprawek stylistycznych.

Prof. dr hab. M. Przyłipiak stwierdził, że właściwie trudno jest zdefiniować tryb eksternistyczny i zwrócił się z prośbą o wyjaśnienie, czy doktoranci, którzy studiują na studiach doktoranckich studiują w trybie eksternistycznym?

Prorektor ds. Badań Naukowych prof. W. Laskowski poinformował, że tryb eksternistyczny, to jest każdy tryb, poza trybem studentów szkoły doktorskiej.

Prof. dr hab. M. Przyłipiak zauważył, że funkcjonują obecnie dwie grupy doktorantów. Każda z nich jest w innej sytuacji, także prawnej, ale z treści uchwały można wnioskować, że zostali jakby złączeni. Zdarza się, że ktoś przychodzi z zewnątrz, chce pisać doktorat ale nie studiuje w ramach żadnej struktury. Inna grupa to doktoranci, którzy kiedyś podjęli studia na studiach doktoranckich które obecnie są wygaszane. Czy te obie grupy są studentami eksternistycznymi?

Prorektor ds. Badań Naukowych prof. W. Laskowski poinformował, że obie te grupy to są studenci eksternistyczni, przy czym do doktorantów, którzy rozpoczęli studia doktoranckie stosuje się w niektórych przypadkach odrębne przepisy.

Prof. dr hab. M. Przyłipiak stwierdził, że różnic między doktorantami jest więcej. Nowa instrukcja dzieli doktorantów na dwie grupy, podczas gdy w rzeczywistości są cztery grupy doktorantów i każda z nich studiuje w oparciu o inne realia prawne. Są doktoranci ze szkół doktorskich, doktoranci spoza struktur, doktoranci, którzy otworzyli przewód doktorski przed 2018 rokiem i doktoranci, którzy podjęli studia doktoranckie

przed rokiem 2019, czyli przed powołaniem szkół doktorskich i nie otworzyli przewodów doktorskich. Doktoranci, którzy otworzyli przewody przed rokiem 2018 nie będą w swoim postępowaniu doktorskim szli zgodnie z obecnie obowiązującą ustawą, czyli ich cały tryb postępowania doktorskiego nie będzie zgodny z omawianą uchwałą. Ich dotyczą przepisy, które obowiązywały w momencie kiedy otwierali doktoraty czyli np. otworzyli przewód doktorski i w tym momencie musieli mieć publikacje, a nie w momencie kiedy rozprawa doktorska jest gotowa, mieli dwóch recenzentów a nie trzech. Tych różnic jest więcej. W tej instrukcji należy te grupy rozróżnić. Należy szczegółowo opisać jakie przepisy i procedury obowiązują doktorantów, którzy wszczęli przewód doktorski przed 1 kwietnia 2018 roku. Prawdopodobnie trzeba też wyodrębnić grupę doktorantów, którzy nie otworzyli przewodu, ale rozpoczęli studia w okresie przejściowym pomiędzy 1 kwietnia 2018 roku a 1 września 2019 roku, kiedy powstały szkoły doktorskie. Jeśli chodzi o tę drugą grupę, to być może nie ma wielkiej różnicy w procedowaniu ich doktoratów z procedowaniem doktoratów w szkole doktorskiej, jakkolwiek oni są potraktowani jako studenci eksternistyczni. Natomiast pierwsza grupa z całą pewnością funkcjonuje w innych realiach prawnych. Powinno zostać dokładnie określone.

Prorektor ds. Badań Naukowych prof. W. Laskowski poinformował, że tryb postępowania przy nadaniu stopnia doktora został przez Senat UG uchwalony na podstawie ustawy 2.0, więc tak naprawdę dotyczy tych postępowań doktorskich, które zostały wszczęte na podstawie tej ustawy. Pozostałe przypadki to tzw. tryb przejściowy. Słuchaczy studiów doktoranckich dotyczą przepisy przejściowe wprowadzające ustawę. W przypadku doktorantów, którzy otworzyli przewód przed majem 2019 roku przepisy wprowadzające odsyłają do poprzedniej ustawy i rozporządzeń. Rzeczywiście wprowadza to zamieszanie w postępowaniach. Niedługo na stronie Biura Nauki ukaże się informacja uwzględniająca wszystkie możliwe przypadki, żeby ułatwić wybór danego trybu działania.

Prof. dr hab. M. Przyłpiak stwierdził, że przepisy dotyczące wszystkich grup doktorantów są rozproszone. Trzeba zebrać je w jednym miejscu. Omawiana uchwała nie spełnia tego warunku.

Rektor prof. dr hab. P. Stepnowski poinformował, że faktycznie uchwała dotyczy wyłącznie przypadków, które dzieją się pod rządami ustawy 2.0. Być może dobrym rozwiązaniem byłoby wzmocnienie rozdziału pierwszego, w którym byłoby wyraźnie napisane, że uchwała dotyczy wyłącznie tej grupy doktorantów. Informacji o której mówił Prorektor ds. Badań Naukowych prof. W. Laskowski też można by było nadać wymiar uchwały, ale nie ma to sensu, bo stara ustawa ani przepisy przejściowe nie delegują takich kompetencji na senat. Sprawy dotyczące pozostałych grup doktorantów zostaną uregulowane zarządzeniem rektora.

Prof. dr hab. M. Przyłpiak stwierdził, że w tej chwili przebieg obrony doktorskiej ma swój porządek - recenzenci czytają recenzje, doktorant się do nich odnosi itd. W omawianym dokumencie wszystko to zostało zredukowane do uwagi, że doktorant przedstawia autoreferat, następnie przewodniczący otwiera, prowadzi i zamyka dyskusję. Czy to oznacza że następuje rozluźnienie dosyć sztywnego dotąd scenariusza obrony doktorskiej i komisja a także rada wydziału mają swobodę w jaki sposób to ukształtują? Druga sprawa dotyczy zapisu w § 8. Co się dzieje kiedy doktorat zostaje umorzony, albo zostaje podjęta uchwała o odmowie nadania stopnia doktora, a osoba ubiegająca się o nadanie stopnia doktora albo pracodawca tej osoby wnosi opłatę w części odpowiadającej poniesionym przez Uniwersytet rzeczywistym kosztom postępowania. W innych miejscach jest napisane, że w przypadku studenta szkoły doktorskiej albo pracownika uczelni koszty postępowania pokrywa uczelnia. Czy oznacza to, że

w momencie kiedy doktorat kończy się powodzeniem, to doktorant nie ponosi kosztów, natomiast kiedy proces kończy niepowodzeniem zostaje on obciążony kosztami postępowania. W § 14 jest mowa o obowiązkach promotora i promotora pomocniczego. Do ich zadań należy udzielanie osobie ubiegającej się o nadanie stopnia doktora w trybie eksternistycznym niezbędnej pomocy merytorycznej i metodycznej w pracy badawczej, w tym odbywanie konsultacji. To są normalne obowiązki promotora, niezależnie od trybu, więc, czy ten zapis jest w ogóle potrzebny?

Prorektor ds. Badań Naukowych prof. W. Laskowski poinformował, że rada dyscypliny która jest organem Uczelni może w pewien sposób kształtować sposób postępowania przy nadaniu stopnia doktora, ale zgodnie z zasadami uniwersyteckimi i przepisami prawa, oczywiście biorąc pod uwagę tradycje akademickie.

Prof. dr hab. M. Przyłipiak stwierdził, że w § 8 jest mowa o objęciu opłatą części kosztów postępowania. W przypadku podjęcia przez Senat lub radę dyscypliny naukowej uchwały o umorzeniu postępowania w sprawie nadania stopnia doktora albo uchwały o odmowie nadania stopnia doktora, osoba ubiegająca się o nadanie stopnia doktora albo pracodawca tej osoby wnosi opłatę w części odpowiadającej poniesionym przez Uniwersytet rzeczywistym kosztom przeprowadzania postępowania w sprawie nadania stopnia doktora. W innym miejscu jest napisane, że w oparciu o inne przepisy nie ponosi kosztów postępowania doktorskiego pracownik uczelni bądź też student szkoły doktorskiej także studiów doktoranckich. Z zestawienia tych dwóch przepisów można wnioskować, że doktorant nie ponosi kosztów jeżeli jego przewód doktorski zakończy się pozytywnie natomiast ponosi koszty kiedy kończy się decyzją negatywną. Zapisy takie stwarzają ogromne pole do konfliktów, bowiem rozżaleni doktoranci, którzy nie uzyskają stopnia doktora nie będą skłonni uiszczać tej opłaty.

Mgr M. Brzeski wyjaśnił, że jeśli chodzi o kwestie opłat, to zapisy § 5 nakładają zgodnie z ustawą, co do zasady obowiązek wniesienia opłaty, natomiast wskazuje trzy kategorie osób ubiegających się o nadanie stopnia, które z wniesienia takiej opłaty są zwolnione z mocy prawa. Jeśli chodzi o interpretację § 8, że osoba lub jej pracodawca wnosi opłatę w części odpowiadającej poniesionym rzeczywistym kosztom, to obowiązek z § 8 dotyczy wyłącznie osób, które mają obowiązek wniesienia tej opłaty i nie są z niego zwolnione. § 8 jest przepisem szczególnym, mówi o tym, że w przypadku kiedy zostanie podjęta uchwała o umorzeniu albo uchwała o odmowie nadania stopnia, osoba ubiegająca się o nadanie stopnia, której się to nie udało wnosi wyłącznie rzeczywiste koszty, które zostały poniesione a nie wszystkie koszty, które zostały określone w kalkulacji stanowiącej załącznik do umowy. § 8 dotyczy tych osób, które są objęte obowiązkiem opłaty a nie wszystkich osób ubiegających się o nadanie stopnia doktora, które nie są zwolnione na podstawie ustawy i wymienione w § 5.

Prof. dr hab. M. Przyłipiak stwierdził, że takie wyjaśnienie powinno znaleźć się w tym dokumencie.

Rektor prof. dr hab. P. Stepnowski poinformował, że § 5 i § 8 znajdują się w rozdziale drugim, który bardzo precyzyjnie mówi, których doktorantów dotyczy. Nie odnosi się do wszystkich doktorantów.

Mgr M. Brzeski poinformował, że nie można przyjąć, że dana osoba ponosi koszty na podstawie § 8, skoro została ona w § 5 zwolniona z tego obowiązku. § 8, nie dotyczy wszystkich osób.

Prorektor ds. Badań Naukowych prof. W. Laskowski poinformował, że zapisy dotyczące obowiązków promotora zostały umieszczone w omawianych zasadach po to, żeby dokument był kompletny. Pojęcie promotora definiuje ustawa.

Dr hab. A. Machnikowska, prof. UG ze względu na wysoki poziom skomplikowania pewnych kwestii zaproponowała, żeby w uchwale znalazło się jasne odniesienie do jakich doktorantów ma ona zastosowanie. Wydaje się, że nie będzie to istotnym uchybieniem techniki legislacyjnej, za to będzie bardzo pomocne dodanie zapisu, że sytuację prawną innych doktorantów regulują inne przepisy wewnętrzne Uczelni. Potem należy opublikować informacje, komunikat dotyczący postępowania w przypadku pozostałych grup doktorantów.

Rektor prof. dr hab. P. Stepnowski poinformował, że zostanie dodany zapis mówiący, iż niniejszy załącznik określa sposób postępowania w sprawie nadania stopnia naukowego doktora w Uniwersytecie Gdańskim osobom, które realizują postępowanie pod rządami ustawy 2.0, a w części końcowej zdanie dotyczące przypadków przejściowych nierozstrzygniętych tym sposobem. Enumeratywnie wyliczone zostaną wszystkie akty prawne – ustawa, przepisy przejściowe, zarządzenia czy komunikat rektora. Wówczas to będzie bardziej czytelne.

Głosowanie: uprawnionych do głosowania 67 osób, głosowało 60 osób, 56 osób tak, 4 osoby wstrzymały się od głosu.

Senat UG uwzględniając wniesione poprawki podjął uchwałę zmieniającą uchwałę nr 121/19 Senatu UG określającą sposób postępowania w sprawie nadania stopnia naukowego doktora w Uniwersytecie Gdańskim.

Uchwała Senatu UG w załączeniu do oryginału protokołu.

ad 7

Prorektor ds. Badań Naukowych prof. W. Laskowski przedstawił projekt uchwały Senatu UG zmieniającej uchwałę nr 122/19 Senatu UG określającą sposób postępowania w sprawie nadania stopnia naukowego doktora habilitowanego w Uniwersytecie Gdańskim.

Prorektor ds. Badań Naukowych prof. W. Laskowski poinformował, że proponowana zmiana jest konsekwencją prośby wyrażonej w komunikacie Rady Doskonałości Naukowej. Zgodnie z ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce rada dyscypliny naukowej może nie podjąć się postępowania habilitacyjnego, o czym w terminie czterech tygodni jest zobowiązana poinformować RDN celem podjęcia przez Radę dalszych kroków. RDN skierowała do wszystkich uczelni komunikat, aby informowały o przypadkach w których rada zgodziła się przeprowadzić takie postępowanie. Aby tę kwestię uporządkować następuje uzupełnienie postępowania o dwie czynności. W terminie 4 tygodni od dnia otrzymania przez Uniwersytet wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego rada dyscypliny naukowej: może wyrazić zgodę na przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego i poinformować RDN o wyrażeniu zgody; może nie wyrazić zgody na przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego i zwrócić wniosek do RDN.

Głosowanie: uprawnionych do głosowania 67 osób, głosowało 57 osób, 57 osób tak.

Senat UG podjął uchwałę określającą sposób postępowania w sprawie nadania stopnia naukowego doktora habilitowanego w Uniwersytecie Gdańskim.

Uchwała Senatu UG w załączeniu do oryginału protokołu.

ad 8

Rektor prof. dr hab. P. Stepnowski przedstawił projekt uchwały Senatu UG w sprawie zaopiniowania Polityki rozwoju kadr Uniwersytetu Gdańskiego.

Rektor prof. dr hab. P. Stepnowski poinformował, że Polityka jest fundamentalnym dokumentem, który całościowo odnosi się do ścieżki rozwoju kariery zawodowej zarówno nauczycieli akademickich jak i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Dokument ten koncentruje się na nowych wyzwaniach jakie stoją przed Uczelnią w realizacji kariery akademickiej tym bardziej, że w związku z wejściem w życie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce pojawiła się możliwość realizacji tej kariery nie tylko na ścieżce badawczo-dydaktycznej i badawczej, ale również dydaktycznej bez utraty prestiżu akademickiego, z zachowaniem stanowisk akademickich. Polityka pokazuje całą drogę pracownika Uczelni od pierwszego zatrudnienia, poprzez awanse, wybór ścieżek i zakończenie kariery, które w przypadkach profesorów ma być sposobem na kontynuację podtrzymywania kontaktów z Uczelnią. Dokument ten wielokrotnie był omawiany na posiedzeniach różnych gremiów, spotkaniach Kolegium rektorsko-dziekańskiego oraz Komisji, której przewodniczyła Prorektor ds. Współpracy Międzynarodowej, Przewodnicząca Komisji do spraw opracowania Polityki kadrowej Uniwersytetu Gdańskiego dr hab. A. Jurkowska-Zeidler, prof. UG.

Prorektor ds. Współpracy Międzynarodowej, Przewodnicząca Komisji do spraw opracowania Polityki rozwoju kadrowej Uniwersytetu Gdańskiego dr hab. A. Jurkowska-Zeidler, prof. UG poinformowała, że chce podziękować zespołowi, z którym pracowała. Były bardzo intensywne spotkania, miały ogromny walor poznawczy. Członkami Komisji byli: dr hab. Katarzyna Potrykus, prof. UG z Wydziału Biologii, dr Dorota Zarzeczńska z Wydziału Chemii, dr hab. Andrzej Letkiewicz, prof. UG z Wydziału Ekonomicznego, dr Aneta Lica z Wydziału Filologicznego, prof. dr hab. Krzysztof Lewalski z Wydziału Historycznego, dr Hanna Furmańczyk z Wydziału Matematyki, Fizyki i Informatyki, dr hab. Jarosław Nocoń, prof. UG z Wydziału Nauk Społecznych, prof. dr hab. Wojciech Tylmann z Wydziału Oceanografii i Geografii, dr hab. Monika Tomaszewska, prof. UG z Wydziału Prawa i Administracji, dr hab. Joanna Nakonieczna, prof. UG z Międzyuczelnianego Wydziału Biotechnologii UG i GUMed, dr hab. Anna Wojewnik-Filipkowska, prof. UG z Wydziału Zarządzania, mgr Izabela Dąbrowska z Centrum Spraw Pracowniczych, mgr Anna Smykowska z Biura Kształcenia, dr Katarzyna Świerk z Biura Nauki, mgr Magdalena Żabczyńska z Biura Prawnego oraz mgr Anna Pauli z Biura Organizacji.

Prorektor ds. Współpracy Międzynarodowej dr hab. A. Jurkowska-Zeidler, prof. UG poinformowała, że coraz częściej mówi się o zmianie modelu kształcenia, który musi być spójny z rozwojem kadry. Istotna jest spójność oczekiwań wobec pracowników. Kształtowanie miejsca pracy dającego warunki do rozwoju wymaga pewnego zdynamizowania, zapewnienia stabilności, równości szans i myślenia o Uniwersytecie Gdańskim jako wspólnym miejscu pracy, realizowania kariery, miejscu, w którym stawiane są wysokie standardy, zarówno naukowe jak i dydaktyczne. Uniwersytet jako uczelnia spełniająca zasady Karty Naukowca, wyróżniony odznaką komisji Europejskiej HR Excellence in Research. Uniwersytet rzetelny, gdzie jest pewność i przewidywalność reguł zatrudnienia i całej kariery zawodowej z utrzymaniem wysokich standardów etycznych i równościowych ale także z silnym naciskiem na zapewnienie środowiska badawczego, dydaktycznego wszystkim zatrudnionym tworzącym wspólnotę akademicką. Uniwersytet Gdański jako pracodawca w ostatnim rankingu znalazł się na 2. miejscu w rankingu "Forbesa" Poland's Best Employers 2021, w kategorii „szkolnictwo

i badania naukowe”, oraz na 31. miejscu ogólnego zestawienia listy 300 najlepszych polskich pracodawców. W badaniach ankietowych wzięło udział ponad 10 tysięcy pracowników. Należy kształtować nową kulturę zatrudnienia i organizacji, także w zakresie rozwoju kadr. Na posiedzeniach Komisji podkreślano dotychczasowy brak spójności ze strategią Uczelni, istotę oceny okresowej, potrzebę wysokich standardów badań, to co się dzieje w zatrudnieniu w konkursach, w planowaniu etatów, obciążeń dydaktycznych, zaliczanie do N i poza N. Chodziło o to, żeby to wszystko uporządkować i pokazać w jaki sposób można wykorzystać potencjał pracodawcy jakim jest UG realizując wszystkie cele zapisane w Strategii. Bardzo uważnie przyglądano się badaniom ankietowym pracowników na wydziałach. Grupy, które są nadane w ramach Strategii dotyczą każdej grupy pracowniczej, zarówno poziomu administracyjnego jak i kadry akademickiej oraz każdego stanowiska z osobna. Zgodnie ze Statutem UG szczegółowe zasady Polityki kadrowej określa Rektor po zasięgnięciu opinii związków zawodowych. Dokument był dokładnie omawiany z dziekanami oraz na posiedzeniu Rady Uczelni. Polityka jest instrumentem miękkim i bardzo dużo zależy od stosowania jej jako instrumentu, który wspiera wszystkich decydujących o kadrach od poziomu wydziału czy jakiegokolwiek jednostki organizacyjnej, aż do uzasadnienia decyzji Rektora dotyczących spraw kadrowych. Celem Polityki jest transparentność procedur zatrudnienia oraz pokazanie elastyczności ścieżek rozwoju kariery akademickiej, czyli bardzo ściśle określenie pewnego modelu kariery akademickiej. Sformułowane rekomendacje, jak również opis pewnego modelu pracownika badawczo-dydaktycznego i dydaktycznego wyrażają oczekiwania Uczelni wobec kompetencji pracowników. Bardzo ważne są instrumenty systemowego wsparcia ze strony Uczelni. To nie są tylko jednostronne oczekiwania, bo Uczelnia i poszczególne komórki wspierają ścieżkę kariery akademickiej zarówno w obszarze badawczym jak i dydaktycznym. Istotne są zasady udziału emerytowanych profesorów w życiu Uczelni. Zarządzanie wiekiem do tej pory w żadnej polskiej uczelni nie było wdrożone w takim zakresie jak to zostało zrobione w Polityce. Polityka nie może zmienić obowiązujących przepisów prawa, może tylko pokazywać pewne podejście, zasady, które pracodawca będzie promował. Bardzo mocno zwracano uwagę na zasady równego traktowania i równości szans. Polityka rozwoju kadry akademickiej UG powinna być podstawą wszelkich decyzji w zakresie zatrudniania, podejmowanych przez komisje konkursowe i decydentów w poszanowaniu obowiązującego prawa, w tym Statutu UG i Regulaminu pracy. Jednocześnie winna wskazywać możliwe ścieżki kariery akademickiej osobom starającym się o zatrudnienie w UG na różnych szczeblach kariery zawodowej. Pierwsza część dokumentu dotyczy nauczycieli akademickich. Zgodnie ze znowelizowanym Statutem UG w grupie stanowisk nauczycieli dojdą dwa stanowiska - badacz wizytujący i profesor wizytujący, reszta nie uległa zmianie. Są pracownicy badawczo-dydaktyczni, dydaktyczni i badawczy. W zakresie zatrudniania na stanowiskach nauczyciela akademickiego bardzo ważne są ograniczenia, które dotyczą ilości umów o pracę a także czasu zatrudnienia na czas określony które wynikają z ustawy. Pierwsze zatrudnienie wymaga przeprowadzenia konkursu. Członkiem komisji konkursowej będzie osoba zatrudniona w innej jednostce organizacyjnej a jednocześnie członkiem komisji konkursowej nie może być osoba wobec, której zachodzą wątpliwości co do jej bezstronności. W zakresie innych trybów zatrudnienia, czyli awansu wewnętrznego, ponownego zatrudnienia na tym samym stanowisku i przeniesienia na stanowisko w innej grupie pracowników, następuje to zasadniczo bez wymaganego przeprowadzenia konkursu, wtedy kiedy mowa o zatrudnieniu na wyższym stanowisku. Procedura wewnętrznej weryfikacji, nawet w ramach awansu czy ponownego zatrudnienia lub przeniesienia na stanowisko w innej

grupie pracowników ma zawierać wszystkie kryteria i elementy, które w zasadzie odnosiłyby się do nowo zatrudnianego pracownika. Ścieżki kariery akademickiej podzielono na trzy – ścieżkę badawczo-dydaktyczną, ścieżkę dydaktyczną i ścieżkę badawczą. Zastanawiano się nad tym, który moment daje stabilność zatrudnienia na Uczelni. W ścieżce badawczo-dydaktycznej po wszelkich przeprowadzonych badaniach okazało się, że jest to osiągnięcie stanowiska profesora uczelni. Ścieżka badawczo-dydaktyczna będzie bardzo zdynamizowana w związku z celami, które sobie stawia Uczelnia jako uczelnia badawcza. Podstawowym założeniem tej ścieżki jest dążenie do osiągnięcia stabilności zatrudnienia, ale po pewnym ustalonym szczeblu dynamizmie rozwoju kariery, żeby rzeczywiście każda ocena pracownicza, która następuje w ramach tej ścieżki wskazywała, że może teraz jest czas na przejście na ścieżkę dydaktyczną albo oddelegowanie do projektu badawczego. Ścieżka dydaktyczna może być równie atrakcyjna jak pozostałe ścieżki. Chodzi o to, żeby nie myślano o ścieżce dydaktycznej, że ma miejsce wtedy, gdy ktoś nie publikuje i zostaje przesunięty do tej ścieżki na moment parametryzacji. Ścieżka dydaktyczna ma być drogą umożliwiającą rozwój zawodowy nauczycieli akademickich, którzy mają bardzo wysokie osiągnięcia dydaktyczne, którzy wdrażają innowacje dydaktyczne, bardzo są zaangażowani w proces rozwoju różnych nowych technik dydaktycznych, publikują z zakresu dydaktyki, są zaangażowani w konstruowanie różnego rodzaju projektów, programów studiów, programów kształcenia albo kierują projektami badawczymi. Dostęp do stanowisk w tej grupie zależny jest od pewnej optymalizacji zasobów. Bardzo istotna jest jakość kształcenia, ponieważ PKA wymaga od pracowników, którzy wykładają, dorobku dydaktycznego i badawczego. Studenci powinni mieć zapewnioną najlepszą jakość dydaktyczną. Ścieżka badawcza, to dążenie do osiągnięcia jak najwyższej jakości wybitnych osiągnięć naukowych i kształtowania predyspozycji do realizacji przełomowych badań. Nie może być tak, że każdy kto ma projekt będzie starał się o zatrudnienie na ścieżce badawczej. Zatrudnienie pracownika na stanowisku pracownika badawczego, często oddelegowanego na czas trwania projektu, będzie miało miejsce wtedy, kiedy realizacja projektu i etat są finansowane z zewnętrznego źródła. Jeśli chodzi o profesora wizytującego i badacza wizytującego, to wymagania jakim te stanowiska odpowiadają wiążą się z czasowymi umowami o pracę, z osobami, które nie są pracownikami UG i są zatrudnione do realizacji projektów lub programów badawczych. Badacz wizytujący jest stanowiskiem tylko w zakresie ścieżki badawczej a profesor wizytujący jest w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych i badawczych. Najważniejsze jest współfinansowanie tego etatu z projektu badawczego. Jeśli chodzi o założenia ścieżki badawczo-dydaktycznej, to w grupie asystenckiej preferowane są umowy na czas określony do czterech lat, żeby po pierwszej ocenie pracowniczej można było ocenić kiedy dana osoba uzyska stopień doktora. Rekomendowany czas na uzyskanie stopnia doktora w tej ścieżce to dwa lata z założeniem, że chodzi o absolwenta szkoły doktorskiej, albo doktoranta eksternistycznego z praktycznie z gotową pracą doktorską. Cztery lata przewidziano dla osób zatrudnionych bezpośrednio po zakończeniu studiów. Bardzo mocno wybrzmiała propozycja Dziekan dr hab. M. Bąk, prof. UG o włączeniu pewnych kompetencji dydaktycznych uzyskanych w ramach staży dydaktycznych przed zatrudnieniem na stanowisku asystenta. Na kilku wydziałach w zasadzie nie ma stanowisk asystenckich, tylko od razu stanowiska adiunktów z doktoratem. Jeżeli asystent będzie zarzucony dydaktyką, to praktycznie nie będzie miał szans na to, żeby w okresie czteroletnim zrobił doktorat. Weryfikacja pozytywnymi ocenami powinna spowodować, że po maksymalnie ośmiu latach dana osoba będzie gotowa do uzyskania samodzielności badawczej i uzyskania stopnia doktora habilitowanego. Bardzo ważny

jest pewien rodzaj umowy z kandydatami, gdzie jej elementem powinien być ambitny plan dalszej działalności naukowej. Porównując doświadczenia komisji rekrutujących do szkół doktorskich okazało się, że już na etapie piątego roku studiów można wytypować osoby, które wyróżnia dynamika w zakresie ścieżki badawczo dydaktycznej i w ogóle kariery akademickiej. Takie osoby będą promowane. Uzyskanie habilitacji nie może oznaczać stabilizacji, nie ma miejsca na automatyzm. Adiunkci ze stopniem doktora habilitowanego czy stanowiskiem profesora uczelni powinni podlegać regularnej ocenie i zmierzać do uzyskania stabilizacji w postaci tytułu profesora i automatycznego awansu na stanowisko profesora. Nie rekomenduje się zatrudniania asystenta na ścieżce dydaktycznej, chyba że jest to uzasadnione potrzebami dydaktycznymi. Wówczas zaleca się zastosowanie terminowych umów o pracę. Adiunkt w przypadku ścieżki badawczej i badawczo-dydaktycznej musi zapewniać wysoki poziom zaangażowania w budowanie kultury dydaktycznej w Uczelni i posiadać znaczące osiągnięcia w zakresie realizowanych przedsięwzięć dydaktycznych. Osoby, których aktywność przesunęła się w stronę rozwoju dydaktycznego powinny mieć szansę awansu dokładnie według ścieżki dydaktycznej, poprzez uzyskanie nawet stanowiska profesora uczelni bez habilitacji. Wówczas w tej ścieżce uzyskanie stanowiska profesora uczelni bez habilitacji oznaczałoby pewną stabilizację. Profesor uczelni powinien wykazać się autorskimi, innowacyjnymi przedsięwzięciami dydaktycznymi, czyli być menedżerem, twórcą kierunków, których elementem jest kształcenie. Bardzo ważne jest umiędzynarodowienie wszystkich programów kształcenia. Dynamizowanie tej ścieżki dydaktycznej powinno się odbywać chociażby poprzez kształtowanie programów studiów, czy opiekę nad tworzeniem kierunków w języku angielskim. Taka ścieżka jest przewidywana również dla profesorów tytularnych, jeśli w ich karierze zdarzy się moment kiedy aktywność zawodowa przesunie się bardziej w stronę doskonalenia dydaktycznego i kształcenia kadr Uczelni w obszarze dydaktycznym. Do tego też przewidziane są katedry imienne. W ścieżkach dydaktycznej i badawczo dydaktycznej obejmowanie katedr imiennych jest związane z nowym rozumieniem ścieżki dydaktycznej. Ścieżka badawcza w zasadzie dotyczy asystentów i adiunktów, wyłącznie w ramach realizacji projektów badawczych, które finansują bądź współfinansują wynagrodzenie. Jeśli chodzi o profesora uczelni i profesora określono wysokie wymagania, najwyższe standardy naukowe. Wymagane są zarówno rekomendacje rady dyscypliny jak i dwie rekomendacje zagraniczne. Rekomendacje polityki w zakresie ścieżek rozwoju nie zastępują przepisów obowiązującego prawa, one stanowią wyznaczenie pewnych kierunków pożądanego rozwoju, pokazują pewne oczekiwania w budowie kompetencji kadry akademickiej, uzupełniają argumentację, którą bezpośredni przełożony będzie mógł złożyć do oceny pracowniczej, ale nie zastępują oceny pracowniczej. Rekomendacje powinny kształtować dobre praktyki w zatrudnianiu i awansowaniu, argumenty dotyczące równego traktowania pracowników i równości szans. Stanowisko asystenta rozpisano w zakresie trzech ścieżek. W zakresie ścieżki badawczo-dydaktycznej Statut UG mówi o jedynie posiadaniu tytułu magistra. Powinno to być stanowisko dla najlepszych absolwentów Uczelni, laureatów konkursów, mających już udokumentowany dorobek publikacyjny. Niektórzy absolwenci, kandydaci do szkół doktorskich często mieli lepszy dorobek niż asystenci kilka lat zatrudnieni w Uczelni. Rekomendowana jest umowa na czas określony do czterech lat. Taka osoba po uzyskaniu pozytywnej oceny, bez konkursu może zostać zatrudniona na czas nieokreślony. Rekomendowany czas zatrudnienia na tym stanowisku po uzyskaniu stopnia doktora wynosi jeden rok. Automatyczny awans na stanowisko adiunkta rekomendowany jest tylko dla doktorów z wyróżnionymi, nagrodzonymi doktoratami. Nie rekomenduje się zatrudniania asystentów na ścieżce dydaktycznej, ponieważ oni

z reguły nie mają doświadczenia dydaktycznego. Może to nastąpić w wyjątkowych okolicznościach, które są uzasadnione potrzebami dydaktycznymi, ale tylko na czas określony. Stanowisko asystenta w ścieżce badawczej przewidziano dla wybitnych młodych badaczy realizujących zadania w projektach i programach badawczych, które zapewniają finansowanie ich wynagrodzeń. W przypadku adiunkta kryteria oceny kandydata to przede wszystkim ambitny plan naukowy do osiągnięcia habilitacji, autorstwo publikacji naukowych w renomowanych czasopismach naukowych, osiągnięcia naukowe oceniane w oparciu o szczegółowe kryteria osiągnięć naukowych w danej dyscyplinie naukowej, pozytywna ocena pracy dydaktycznej, pozyskanie środków na finansowanie badań naukowych na zasadach konkursowych, współpraca międzynarodowa, aktywny udział w konferencjach. Rekomendowany okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekraczać ośmiu lat. Są to oczekiwania w zakresie dynamiki rozwoju. Możliwe jest przejście adiunkta ze ścieżki badawczo-dydaktycznej na ścieżkę dydaktyczną najwcześniej cztery lata po uzyskaniu stopnia naukowego doktora. Po tym czasie można zdobyć pewne szlify dydaktyczne i osiągnąć znaczące kompetencje w zakresie dydaktyki, które predestynują daną osobę do dalszego rozwoju zawodowego w grupie pracowników dydaktycznych. Minimalny czas pozostawania na ścieżce dydaktycznej to cztery lata. W zakresie ścieżki dydaktycznej możliwy jest awans stanowisko na profesora uczelni bez uzyskania stopnia doktora habilitowanego po pozytywnej - dodatkowej ocenie w procedurze awansu co przewiduje Statut UG. Przepisy prawa obecnie umożliwiają uzyskanie stanowiska profesora uczelni bez habilitacji w każdej ścieżce. Rekomenduje się jednak, żeby w pozostałych ścieżkach habilitacja była wyznacznikiem osiągnięcia tego stanowiska. W ścieżce badawczej wymagania są takie jak dla stanowiska asystenta, czyli uczestnictwo w projektach i programach, które zapewniają finansowanie etatu. W przypadku profesora uczelni zarówno w ścieżce badawczo-dydaktycznej jak i badawczej rekomendowane jest posiadanie stopnia doktora habilitowanego. W ścieżce badawczo-dydaktycznej brak automatyzmu związanego z uzyskaniem stopnia doktora habilitowanego, dorobek, doświadczenie, osiągnięcia krajowe i międzynarodowe, doświadczenie w kierowaniu projektami, osiągnięcia dydaktyczne, uczestnictwo w kształceniu oceniane w oparciu o szczegółowe kryteria osiągnięć naukowych w danej dyscyplinie naukowej, dorobek, który świadczy o samodzielności naukowej. Rekomendowane jest odbycie stażu w innej uczelni. W przypadku profesora uczelni przewidziana jest możliwość przejścia na ścieżkę dydaktyczną, kiedy dana osoba posiada między innymi określone doświadczenie i znaczące osiągnięcia w zakresie dydaktyki akademickiej. W ścieżce badawczej stanowisko to można uzyskać po wypełnieniu szczegółowych kryteriów określonych w Statucie UG, po uzyskaniu rekomendacji rady dyscypliny w oparciu o szczegółowe kryteria w danej dyscyplinie na podstawie dwóch zagranicznych recenzji dorobku i pozytywnej opinii Senatu UG. Jeżeli chodzi o profesora, to przepisy prawa przewidują automatyczny awans na stanowisko profesora po uzyskaniu tytułu naukowego. Nie ma dodatkowych rekomendacji W zakresie ścieżki dydaktycznej przewiduje się w przypadku uzyskiwania znaczących efektów w działalności w obszarze kształcenia możliwość przejścia do grupy pracowników dydaktycznych. W ścieżce badawczej powtórzone są kryteria, które dotyczą profesora uczelni, czyli szczegółowe kryteria w danej dyscyplinie i dwie zagraniczne recenzje dorobku. W przypadku starszych wykładowców, wykładowców, lektorów i instruktorów szczegółowe wymagania są określone w Statucie UG. W przypadku pracowników dydaktycznych, którzy znajdują się w ścieżce dydaktycznej część wymagań dotyczy tylko pracowników zatrudnionych na wydziałach,

ponieważ w CWFIS oraz CJO nie mają możliwości spełnienia wymogu wypromowania znaczącej liczby prac dyplomowych. Na stanowisku starszego wykładowcy w CWFIS może być zatrudniona osoba, która ma tytuł zawodowy magistra, tytuł równorzędny lub tytuł trenera. W zakresie stanowiska wykładowcy i instruktora nic się nie zmienia. Trochę wyższe wymagania określono przy ścieżce dydaktycznej. W Polityce znajduje się diagram, który przedstawia różne możliwości przechodzenia ze ścieżki na ścieżkę. W centrum diagramu znajduje się ścieżka badawczo-dydaktyczna. Karierę w uczelni można rozpocząć od ścieżki badawczej, w zasadzie nie od ścieżki dydaktycznej, ponieważ nie ma asystenta w ścieżce dydaktycznej. Rekomenduje się ścieżkę dydaktyczną po przejściu kawałka ścieżki badawczo-dydaktycznej, czyli po ocenie osiągnięć dydaktycznych za okres pierwszych czterech lat. W zakresie ścieżki badawczej mówi się o czasowym oddelegowaniu do projektu badawczego, albo uzyskaniu odpowiedniego grantu. W przypadku profesora uczelni przewidziano pewne transfery, czyli można po uzyskaniu osiągnięć dydaktycznych zejść ze ścieżki badawczo-dydaktycznej, na profesora uczelni w ścieżce dydaktycznej. Jeżeli profesor uczelni chce przejść ze ścieżki dydaktycznej na badawczo-dydaktyczną, to potrzebna jest habilitacja. Ścieżka dydaktyczna nie ma być szybką możliwością na uzyskanie stanowiska profesora uczelni. W zakresie stanowiska profesora wskazuje się albo na intensyfikację badań - wtedy jest to naturalna ścieżka badawczo-dydaktyczna, albo na intensyfikację osiągnięć dydaktycznych, wtedy jest możliwy transfer na ścieżkę dydaktyczną i ponowny powrót na ścieżkę badawczo-dydaktyczną. Chodziło właśnie o pokazanie elastyczności kształtowania kariery. W Polityce przewidziano wsparcie systemowe ścieżek kariery akademickiej. W zakresie ścieżki dydaktycznej wsparcia udzielają pioniry rektora, Centrum Doskonalenia Dydaktycznego i Tutoringu, mentoring indywidualny, tutoring, szkolenia dyżury eksperckie, realizacja badań ewaluatywno-diagnostycznych, konferencje dydaktyczne, mocne wsparcie w zakresie e-learningu, wsparcie Biura Jakości Kształcenia, Nagroda „Nauczyciel Roku” imienia Krzysztofa Celestyna Mrongowiusza. W ścieżce badawczej formy wsparcia to Inicjatywa Doskonałości - Uczelnia Badawcza, w tym Program Publikacyjny, Program Małych Grantów, Program Młodych Liderów Grup Badawczych, obniżka pensum dydaktycznego z tytułu kierowania projektem badawczym, urlopy naukowe, wsparcie biur projektów w pozyskiwaniu i realizacji projektów, wsparcie Biura Nauki, nagroda naukowa Rektora UG imienia Profesora Karola Taylora. Ważnym elementem Polityki są zasady współpracy z pracownikami po osiągnięciu wieku emerytalnego. Nie można traktować wieku jako jedyne kryterium rozwiązania stosunku pracy, jest to związane z polityką państwa w kształtowaniu pułapu wieku emerytalnego. Obecnie istnieje nierówność pomiędzy kobietami i mężczyznami w zakresie pułapu wieku emerytalnego. Trzeba było znaleźć sposób na zarządzanie wiekiem w Uniwersytecie Gdańskim i wprowadzenie do Polityki zapisów, które pozwolą zapewnić wysoką jakość nauczania na każdym etapie rozwoju kariery akademickiej i jednocześnie, żeby te zapisy nie były dyskryminacyjne, zapewniały równy poziom szans zawodowych, równowagę pokoleniową i odpowiadały potrzebom Uczelni czyli odnowieniu kadry. Kryterium wieku nie jest jedynym kryterium zakończenia stosunku pracy z Uczelnią. Określono zasady na jakich można zatrudnić emerytowanego nauczyciela akademickiego w uzasadnionych przypadkach. Nie uchybiając zasadom równego traktowania pracowników, UG będzie realizować politykę zatrudnienia, dążąc do wdrożenia wysokiej jakości nauczania oraz optymalnego międzypokoleniowego rozdziału stanowisk i funkcji, w tym funkcji kierowniczych. Realizacja Polityki zatrudnienia będzie polegać w szczególności na okresowych analizach zaangażowania pracowników badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych oraz badawczych w realizację

Strategii rozwoju UG, a także ocenie osiągnięć badawczych i dydaktycznych na każdym etapie pracy pracownika. Z uwzględnieniem równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz pracowników poszczególnych grup pracowniczych, dalsze zatrudnienie pracowników badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych oraz badawczych po skorzystaniu przez nich z przysługujących uprawnień emerytalnych może być kontynuowane w Uczelni w formie umów cywilnoprawnych lub umów o pracę na czas określony. Kontynuacja takiego zatrudnienia powinna mieć na celu przekazanie kompetencji pracownikom mającym mniejsze doświadczenie zawodowe oraz gdy uzasadnia ją potrzeba zapewnienia transferu kompetencji lub kontynuacji projektów lub działań badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych lub badawczych rozpoczętych przed uzyskaniem uprawnień emerytalnych. Chodzi o równe traktowanie pracowników, znalezienie dobrego rozwiązania jeśli chodzi o nierówny dla kobiet i mężczyzn wiek emerytalny i emerytowanych nauczycieli akademickich, których stosunek pracy z mianowania wygasa z końcem roku akademickiego. Rekomenduje się wznowienie zatrudnienia nauczyciela akademickiego którego stosunek pracy wygaś z końcem roku akademickiego w związku z nabyciem prawa do emerytury na podstawie umowy o pracę na czas określony nieprzekraczający łącznie 24 miesiące. Emerytowanego nauczyciela akademickiego można zatrudnić np. w celu dokończenia grantu, z powodu udziału w realizacji albo kontynuowania projektu. Ponowne zatrudnienie w Uczelni poprzez pryzmat wysokich osiągnięć naukowo-dydaktycznych ma wpływ na wizerunek, prestiż i renomę Uczelni. Polityka jest elementem systemowego wsparcia, chodzi o pokazanie więzi z emerytowanymi profesorami, wysokiej klasy specjalistami. Emerytowany profesor będzie miał szczególne przywileje między innymi dostęp do bibliotek, infrastruktury, parkingu, afiliowania publikacji, możliwość uczestniczenia w badaniach laboratoryjnych, konferencjach. Jednocześnie należy zadbać o absolwentów Uczelni, wzmocnić dialog międzypokoleniowy. Jeśli chodzi o pracowników niebędących nauczycielami akademickimi rekrutacja może się odbywać w drodze postępowania konkursowego lub naboru bezpośredniego. W pierwszej kolejności pod uwagę będą brani pracownicy zatrudnieni w UG. Istotna jest zasada poszukiwania osób z ukształtowanymi kompetencjami, które mogą natychmiast przystąpić do efektywnej realizacji obowiązków przypisanych do obsadzanego stanowiska pracy. Uczelnia jest postrzegana jako bardzo stabilny pracodawca, co daje szansę na efektywne kształtowanie kadry. Ścieżką kariery jest awans stanowiskowy, który wiąże się z danym pionem oraz aktywnością przełożonego, która jest wersyfikowana w ramach oceny pracowniczej. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi również przechodzą przez system oceny okresowej. Dopracowywane są systemy motywacyjny i podnoszenia kwalifikacji. Zarządzanie wiekiem ponieważ w tej grupie pracowniczej realizowane jest na prawach równości pomiędzy wszystkimi grupami pracowników Uczelni te same zasady. Zatrudnienie emerytowanego pracownika niebędącego nauczycielem może nastąpić za zgodą Rektora na umotywowany wniosek bezpośredniego przełożonego jeżeli zatrudnienie to jest uzasadnione ważnym interesem Uczelni. Pracownika – emeryta zatrudnia się na podstawie umowy o pracę na czas określony, na okres nieprzekraczający łącznie 24 miesiące i maksymalnie trzech umów o pracę

Rektor prof. dr hab. P. Stepnowski podziękował za pomoc przy tworzeniu tego dokumentu ekspertom w dziedzinie prawa pracy, bowiem wdrażanie tak skomplikowanego dokumentu w organizacji jaką jest szkoła wyższa biorąc pod uwagę doskonalenie jakości kadr na każdym etapie ścieżki akademickiej i poza akademickiej, przepisy Kodeksu pracy, cele strategiczne Uczelni, wymusza formułę rekomendacyjno-opisową. Zapisy związane z wiekiem odnoszą się także do orzecznictwa europejskiego. Po

uzyskaniu opinii Senatu UG dokument zostanie zaopiniowany przez związki zawodowe działające w Uczelni

Prof. dr hab. J. Zaucha stwierdził, że jest to jest ważny potrzebny dokument. Polityka kadrowa musi współgrać z systemem oceny i systemem motywacji. Jeśli chodzi o przedłużenie umowy o pracę można by było uwzględnić pewne wyjątki dla laureatów nagród. Równowaga jest w tym dokumencie istotną przesłanką, ale mimo to dostrzegalny jest dostrzegalny między traktowaniem pracowników administracyjnych i pracowników naukowych i badawczo-naukowych, szczególnie w zapisach dotyczących emerytury. Praca wykonywana przez pracowników niebędących nauczycielami jest niesamowicie ważna np. kierownik Dziekanatu Wydziału Ekonomicznego mgr Beata Szalkowska w dużej mierze ukształtowała obraz Wydziału jako bardzo przyjaznego dla studentów. Osoby z grupy pracowników administracyjnych po zakończeniu kariery także powinny mieć możliwość współpracy z Uczelnią. W tak ważnym dokumencie powinny znaleźć się zapisy świadczące o tym, że dostrzega się i docenienia zasługi, wkład pracy tych pracowników na rzecz Uczelni. Jest to istotne także z punktu widzenia równowagi pomiędzy różnymi grupami pracowników.

Prorektor ds. Współpracy Międzynarodowej dr hab. A. Jurkowska-Zeidler, prof. UG stwierdziła, że Polityka to są rekomendacje. Trzeba pogodzić interes indywidualny, czyli ochronę stosunku pracy, którą determinuje obowiązujące ustawodawstwo z celami Polityki jakimi są wysoki poziom badań, wysoka ocena osiągnięć badawczo-dydaktycznych na całym etapie kariery. Rzeczywiście ma miejsce pewna nierówność, ale nie można pracowników niebędących nauczycielami akademickimi rozliczać za jakieś osiągnięcia, bo jedynym kryterium jest ocena okresowa. Żeby wypełnić wymogi prawa i zapewnić równość pomiędzy tymi dwoma grupami, trzeba zachować tę samą cezurę czasową. W przypadku mianowanych nauczycieli emerytowanych stosunek pracy wygasa, a więc następuje wznowienie. Pracownicy administracji zatrudniani są na umowę na czas nieokreślony, więc nieskorzystanie z uprawnień emerytalnych nie powoduje żadnych konsekwencji, poza tym że pracownik osiąga wiek emerytalny. Stosunek pracy trwa cały czas. Kryterium wieku jest obojętne z punktu widzenia prawa. Jeśli chodzi o wiek emerytalny, to ustawodawca inaczej traktuje pracowników będących nauczycielami i pracowników niebędących nauczycielami. W przypadku emerytowanych pracowników niebędących nauczycielami obowiązują limity Kodeksu pracy, czyli trzy umowy na czas określony, na maksymalnie 33 miesiące.

Prof. dr hab. J. Zaucha poinformował, że nie chodzi o zatrudnienie, ale pewną symbolikę w stosunku do pracowników administracyjnych. Byłoby dobrze, gdyby w uzasadnionych sytuacjach, podobnie jak w przypadku emerytowanych profesorów pracownicy ci po wielu latach pracy na rzecz Uczelni zostali docenieni i w jakiś sposób uhonorowani.

Rektor prof. dr hab. P. Stepnowski stwierdził, że jest to dobra sugestia, zostaną dodane właściwe zapisy.

Dr hab. S. Ołdziej, prof. UG zaproponował, aby Senat UG nie poparł tego dokumentu, bo jest on zbyt długi i trudny do czytania. W dokumencie tym często pada słowo „spójność”. Problemem jest to, że jest dysonans pomiędzy tym, co jest w dokumencie a działaniami władz rektorskich. JM Rektor uznał, że niezwykle ważną aktywnością Uczelni jest umiędzynarodowienie i nawet wyznaczył do tych zadań właściwego prorektora, jednakże w tym dokumencie nie ma słowa „umiędzynarodowienie”, nie jest to w żaden sposób zaznaczone. Nie ma też hasła „uczelnia badawcza”, nie ma takiej frazy jak jakość badań naukowych. Pojawia się jakość dydaktyki. Zebrano wiele informacji, ale nie ma żadnej myśli przewodniej. Poświęcono dużo czasu na opisanie różnego rodzaju

szczegółów, które jak się okazuje są wytycznymi, rekomendacjami, których nie trzeba się ściśle trzymać. Ten powinien być dokument polityczny, strategiczny. W szczegółowych wytycznych pojawia się wymóg, obowiązek, wytyczne czy rekomendacje dotyczące okresu uzyskania stopnia bądź tytułu naukowego. Sprawę tę reguluje art. 128 ust 3 ustawy, który jest jednoznaczny - żadną rekomendacją, żadnym kryterium nie może być obowiązek uzyskania stopnia doktora, doktora habilitowanego lub tytułu profesora.

Rektor prof. dr hab. P. Stepnowski zauważył, że Polityka kadrowa przynajmniej w kilku punktach odnosi się do umiędzynarodowienia jako kryterium realizowania się na ścieżkach kariery. Ponadto mówi się o opiniach międzynarodowych, współpracy z partnerami zagranicznymi. Bieżąca polityka, współpraca z otoczeniem zagranicznych uczelni jest prerogatywą władz rektorskich i elementem realizacji Strategii Uczelni. Polityka musi odnosić się do ścieżek rozwoju wprowadzając zgodnie z prawem rekomendacje co do zdobywania stopni naukowych i stabilizacji ścieżek naukowych.

Dziekan prof. dr hab. M. Szreder stwierdził, że jest to dobry i potrzebny dokument. Został wypracowany w wyniku szczegółowej, szeroko zakrojonej dyskusji ogólnouniwersyteckiej, życzliwej otwartości władz na sugestie dziekanów i kierowników jednostek ogólnouczelnianych. Udało się wypracować kompromisowe ustalenia, zakładając że ten dokument ułatwi funkcjonowanie Uczelni w sferze naboru pracowników, awansów, ocen pracowniczych. Dziekan prof. dr hab. M. Szreder poinformował, że na stronie 15 napisano: „nauczyciel akademicki, którego stosunek pracy mianowania wygaś z końcem roku akademickiego w związku z ukończeniem określonego wieku”. W wieku 70 lat wygasa mianowanie profesora tytularnego. Trzeba napisać, że chodzi o 70 lat i z jakiego dokumentu wynika to, że wygasa mianowanie. W dalszej części tekstu napisano: „na podstawie umowy o pracę, na czas określony, na okres nieprzekraczający łącznie 24 miesięcy”. Wydaje się, że nie trzeba po przecinku pisać na „okres określony”, sformułowanie „na czas określony nieprzekraczający 24 miesięcy” jest wystarczające. Poniżej napisano „w związku z osiągnięciem określonego wieku i nabyciem praw do emerytury”. Wydaje się że wystarczy napisać „w związku z nabyciem praw do emerytury”, bo to jest zasada, która będzie stosowana w odniesieniu do nauczycieli zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę.

Rektor prof. dr hab. P. Stepnowski poinformował, że poprawki stylistyczne zostaną uwzględnione, natomiast jeśli chodzi o mianowanie należy pamiętać o przepisach przejściowych.

Prof. dr hab. B. Możejko stwierdziła, że Polityka rozwoju kadr jest dokumentem potrzebnym i należy podziękować wszystkim tym, którzy pracowali nad jego stworzeniem. Dokument ten wyznacza ścieżki, którymi Uczelnia będzie podążała. W wstępie znajduje się zapis mówiący o przestrzeganiu równouprawnienia między kobietami i mężczyznami. Ustawa 2.0, mimo próśb środowiska naukowego wprowadziła rozróżnienie wieku emerytalnego według płci - kobiety lat 60 a mężczyźni 65 lat. Może się zdarzyć, że w jakiejś katedrze będą dwie osoby, które osiągną wiek emerytalny. Łatwo sobie wyobrazić sytuację kiedy będzie odgórny nacisk, żeby jednak to kobieta przeszła na emeryturę z konsekwencjami dalszych ścieżek postępowania.

Prorektor ds. Współpracy Międzynarodowej dr hab. A. Jurkowska-Zeidler, prof. UG przypominała, że w dwóch miejscach dokumentu napisano o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn. Nie może być tak, że kiedy kobieta osiągnie wiek 60 lat może spodziewać się wypowiedzenia a jej kolega będzie pracował jeszcze pięć lat. Too ustawodawca różnicuje kobiety i mężczyzn, wprowadził dyskryminacyjne przepisy w zakresie wieku emerytalnego. Obowiązujące przepisy prawa nie pozwalają na wprowadzenie dla wszystkich pracowników wieku emerytalnego 67 lat. Istotne jest kiedy ktoś nie tylko

osiągnie wiek emerytalny, ale skorzysta z uprawnień emerytalnych. Nie chodzi o mianowanie, tylko o stosunkach pracy na czas nieokreślony. Przejście na emeryturę i skorzystanie z uprawnień emerytalnych jest prawem a nie obowiązkiem. Pozwala to na kształtowanie Polityki i równouprawnienia. JM Rektor, dziekani stoją na straży spójnego stosowania zasad Polityki dbając o równość w tym zakresie.

Dr hab. A. Letkiewicz, prof. UG stwierdził, że Senat powinien pozytywnie zaopiniować tę uchwałę. W toku prac, w wyniku wielu dyskusji rozwiązano dwie istotne kwestie. Po pierwsze wprowadzenie Polityki daje aktualnie pracującym na UG pracownikom naukowo-dydaktycznym jasny obraz rozwoju pomiędzy ścieżkami. Do tej pory zasady te były niezbyt precyzyjnie określone. Dla pracownika istotna jest informacja o tym, że część aktywności badawczo-dydaktycznej może przekształcić się na określonych zasadach w część dydaktyczną i może to być trwałe albo chwilowe. Pozwala to pracownikom łatwiej dopasowywać się do danych warunków, danej sytuacji, ale również łatwiej jest tymi pracownikami zarządzać. Do tej pory nie myślano perspektywicznie o przyjmowaniu nowych pracowników, nie było jasno sprecyzowanej ścieżki, którą można im zaoferować. Ktoś, kto będzie chciał podjąć pracę na Uczelni będzie mógł się dowiedzieć co go czeka w przyszłości i jak może planować karierę. Dokument jest potrzebny, porządkuje wiele sfer.

Dr A. Borzyszkowski przypominał, że slajd nr 24 informuje o korzystaniu z praw do emerytury. W lewym panelu napisano, że pracownicy, również dydaktyczni, którzy są zatrudnieni na umowę o pracę, po skorzystaniu z przysługujących uprawnień będą mogli kontynuować pracę na Uczelni będąc na emeryturze. W środkowej tabeli napisano, że stosunek pracy emerytowanego nauczyciela, który był mianowany wygasa z mocy prawa w momencie zakończenia mianowania i, że w momencie nabycia praw do emerytury może zostać ponownie zatrudniony. Czy ten pracownik musi z tych praw skorzystać, czy chodzi o to, że Uczelnia już nie ma zamiaru dopłacać do składek ZUS, czy o to, że nie korzystając praw do emerytury może pracować? Jest różnica między pracownikami mianowanymi i tymi którzy byli zatrudnieni na umowach.

Prorektor ds. Współpracy Międzynarodowej dr hab. A. Jurkowska-Zeidler, prof. UG poinformowała, że to wynika z przepisów prawa. Pracownicy, którzy mają umowy na czas nieokreślony i osiągną wiek emerytalny jeżeli zakończą stosunek pracy, czyli skorzystają z uprawnień emerytalnych kończą stosunek pracy z Uczelnią. Wznowienie stosunku zatrudnienia będzie możliwe maksymalnie na okres dwóch lat. Jeżeli chodzi o stosunek pracy nauczycieli mianowanych, to z mocy prawa ten stosunek pracy wygasa i on może być wznowiony niezależnie od tego, czy ktoś skorzysta czy nie z uprawnień emerytalnych. Samo mianowanie także można przerwać. Wiek emerytalny nie może być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę. Zapisy Polityki mają pogodzić zarówno kryterium wieku, oczekiwanie uzyskiwania wysokich osiągnięć naukowo-badawczych, międzypokoleniową zmianę stanowisk i odnowienie kadr. Nauczyciel, który skorzysta z uprawnień emerytalnych uzyskuje innego rodzaju finansowanie. Ustawodawca określił, że w przypadku nauczycieli, którzy skorzystają z emerytury nie ma limitu trzech umów o pracę na czas określony i łącznie 33 miesiące. Tych umów może być wiele. Bardzo istotna jest sytuacja kobiet, które osiągną 60 lat, w tym właśnie czasie zdobywają potwierdzony doświadczeniami poziom rozwoju naukowego i nagle mogą spodziewać się wypowiedzenia umowy o pracę. Tak być nie powinno, dlatego po skorzystaniu z prawa do emerytury, kiedy pracownik sam o tym zdecyduje, będzie można zatrudniać go na czas określony. W zasadach współpracy napisano, że jednostki Uczelni zachowują pełną swobodę w kwestiach związanych z kontynuacją współpracy z emerytowanymi nauczycielami o wybitnym dorobku naukowym i dydaktycznym, na podstawie umów

cywilno-prawnych Nic nie stoi na przeszkodzie, żeby kontynuować współpracę z profesorem który ukończył 70 lat.

Dr A. Borzyszkowski stwierdził, że z tego zapisu można wnioskować, że nauczyciel, którego mianowanie wygasa może pracować jeszcze dwa lata i potem już nieprzekraczający okres, a pracownik, który nie był mianowany tylko zatrudniony na umowę o pracę nie ma żadnych granic, może być mieć 70 lat i jeszcze wiele lat pracować.

Prorektor ds. Współpracy Międzynarodowej dr hab. A. Jurkowska-Zeidler, prof. UG poinformowała, że nie należy tego w ten sposób odczytywać, bo w Polityce są zapisy mówiące o poszanowaniu zasad równości pomiędzy kobietami i mężczyznami i równości pomiędzy grupami pracowniczymi.

Dr hab. S. Ołdziej, prof. UG stwierdził, że Polityka jest niezwykle istotnym dokumentem, dlatego, że zarządzanie zasobami ludzkimi jest bardzo ważne. Dokument ten powinien wyznaczać kierunki działania i pod tym względem ten dokument jest niedopracowany. Mówi się tu o aktywności dydaktycznej i naukowej a ustawa mówi jeszcze o aktywności organizacyjnej. Polityka tego zagadnienia nie reguluje. Napisano, że jedyną polityką kadrową jaką prowadzi UG jest tak naprawdę zatrudnienie. Napisano jakie warunki ma spełnić ktoś, kto chce się zatrudnić w Uczelni. W normalnie funkcjonującym przedsiębiorstwie sprawdza się najpierw, czy to zatrudnienie w ogóle jest potrzebne. Dokument sam w sobie jest źle skonstruowany.

Rektor prof. dr hab. P. Stepnowski poinformował, że Polityka nie zastępuje zasad oceny okresowej. Ten dokument pochyla się na sensem zatrudnienia, uwzględnia wszystkie aspekty badawcze, przebieg wszystkich ścieżek ze wzajemnymi interakcjami oraz nawiązywanie współpracy z osobami osiągającymi wiek emerytalny. Trudno zgodzić się z postawionymi zarzutami.

Dr hab. A. Janicki, prof. UG stwierdził, że ten dokument jest ważny i potrzebny. Na Wydziale Historycznym na pewno nie będzie żadnych odgórnych nacisków, żeby kobiety wcześniej przechodziły na emeryturę. Polityka równości będzie na Wydziale realizowana.

Dr hab. M. Marciniak, prof. UG poinformował, że dosyć precyzyjnie opisano możliwe ścieżki kariery, ale w pewnym elemencie nie ma równowagi. Dużo powiedziano o możliwości płynnego przechodzenia ze ścieżki na ścieżkę i to jest bardzo dobry pomysł. Szczególnie dotyczyło to ścieżki naukowo-dydaktycznej i ścieżki dydaktycznej. Natomiast jeśli chodzi o ścieżkę naukową dla młodego człowieka, który decyduje się na wejście na tę ścieżkę jest to prestiżowe, ale też bardzo ryzykowne przedsięwzięcie. W początkowych etapach, dopóki nie osiągnie stanowiska profesora uczelni, funkcjonowanie w tej ścieżce jest uzależnione od tego, czy ma sukcesy w badaniach naukowych i pozyskiwaniu środków na zatrudnienie w ramach tej ścieżki. Nauczyciel akademicki w ścieżce badawczo-dydaktycznej może w pewnym momencie poświęcić się działalności dydaktycznej. Podobnie w ścieżce naukowej może zdarzyć się, że ktoś dostrzeże, iż wyczerpały się jego możliwości bardzo dynamicznego rozwoju nie będzie wybitny, ale w dalszym ciągu będzie dobry na tyle, żeby osiągnąć stabilizację na stanowisku profesora uczelni i pomyśli o przejściu na ścieżkę dydaktyczno-badawczą. Tu pojawia się problem, ponieważ on nie mając doświadczenia praktycznego nie będzie dobrym kandydatem w konkursie, chociaż ma równorzędne osiągnięcia naukowe jak ktoś, kto miał już doświadczenia dydaktyczne. Komisja konkursowa jest zainteresowana zatrudnieniem nauczyciela akademickiego, który będzie realizował zajęcia dydaktyczne więc wybierze kogoś, kto ma już doświadczenie. Ktoś kto dotychczas realizował ścieżkę naukową nie ze swojej winy nie ma tego doświadczenia. Takie osoby należałoby wesprzeć.

Rektor prof. dr hab. P. Stepnowski poinformował, że być może przedstawiony diagram nie jest dość czytelny, może mylące są jednokierunkowe strzałki pomiędzy ścieżką

badawczo-dydaktyczną a badawczą. Przebywanie na ścieżce badawczej, jednak na czas określony, czyli na czas realizacji programu, projektu nie oznacza, że nie ma powrotu na ścieżkę badawczo-dydaktyczną. Komisje rekrutacyjne powinny kierować się także zdrowym rozsądkiem i potrafić zauważyć cennego kandydata. Może rzeczywiście w przypadku profesorów uczelni można w nawiasie po „znaczące osiągnięcia dydaktyczne” dodać zapis, że są oni indywidualnie brani pod uwagę, w przypadku osób rekrutujących się ze ścieżki badawczej. Nadmierne przeregulowanie też jest niebezpieczne. Polityka jest zestawem rekomendacji ale najważniejszy jest zdrowy rozsądek i przesłanki takie jak potrzeby rozwoju działalności naukowej, potrzeby organizacyjne, możliwości finansowe Uczelni. Trzeba się zastanowić, czy zdanie luzujące nieco odwołanie się do kryteriów dydaktycznych nie powinno mieć miejsce w przypadku kandydatów wyłanianych ze ścieżki badawczej.

Dr hab. R. Kossakowski, prof. UG zauważył, że jeśli chodzi o ścieżkę adiunkta jest napisane, że oczekuje się po ośmiu latach na usamodzielnienie naukowe. W jaki sposób można to weryfikować? Ustawa nie daje takich narzędzi. Natomiast jeśli chodzi o procedurę konkursową to, czy chcąc zatrudnić adiunkta będzie można w ogłoszeniu konkursowym napisać o usamodzielnieniu naukowym, czy nie będzie to podważane, skoro ustawa nie narzuca takiego obowiązku? Jest grupa adiunktów, którzy już są zatrudnieni. Można sobie wyobrazić, że osoba, która chce być zatrudniona, przeszła rekrutację, była pytana o proces dojścia do habilitacji nagle styka się z pracownikami, którzy już pracują jako adiunkci i być może w tej chwili nie ma takich oczekiwań wobec nich. Czy te rekomendacje można przenosić na już pracujących adiunktów, którzy jeżeli dążą do uzyskania stopnia doktora habilitowanego uzyskują go, ale teoretycznie nie muszą tego robić?

Rektor prof. dr hab. P. Stepnowski stwierdził, że nie ma takiego zagrożenia, ponieważ ustawa faktycznie znosi ten okres obowiązkowy na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego, ale nie wiąże go z awansem. Teraz mówi się o polityce awansowej, jest to wewnętrzna regulacja, rekomendacja, że w Uniwersytecie Gdańskim oczekuje się, że osoba, która chce awansować w ścieżce badawczo-dydaktycznej czy badawczej żeby uzyskać możliwość osiągnięcia statusu profesora uczelni musi uzyskać habilitację w rekomendowanym czasie.

Prorektor ds. Współpracy Międzynarodowej dr hab. A. Jurkowska-Zeidler, prof. UG poinformował, że podczas prac nad Polityką pytano, co zrobić z adiunktem, któremu po dwunastu latach wyzerowały się wszystkie okresy i jak zmotywować go do habilitacji. Właśnie habilitacja oznacza samodzielność badawczą, czyli jest 8 lat na zrobienie habilitacji, to oczekiwany okresu zdynamizowania pracy na Uczelni. Polityka nie rozwiąże wszystkich problemów z parametryzacją, oceną pracowniczą, uporządkowaniem stosunków pracy i uzyskaniem statusu uczelni badawczej. Ona temu nie służy. Jest elementem spójnej całości, planu, którego celem jest rozwój kadry. Polityka wspomaga ocenę pracowniczą, do której zostaną stworzone rekomendacje, które będą uwzględniać to co jest w Polityce w każdej ścieżce osiągnięć: badawczych, dydaktycznych, organizacyjnych. Polityka odnosi się do wszystkich - nie tylko do tych, którzy dopiero będą zatrudniani ona zadziała także do tych, którzy już pracują. W sytuacji, kiedy zasady nowej Polityki zaostwiają względem wcześniej obowiązujących zasad, pewną możliwość zatrudnienia albo awansu nowe zasady będą stosowane z należytą uwagą i odpowiedzialnością przez bezpośrednich przełożonych. Bardzo ważne jest kluczowe planowanie zatrudnienia po to, żeby zapewnić studentom zajęcia dydaktyczne najwyższej jakości, przekazywać im aktualny stan wiedzy. Zakres prowadzonych przedmiotów musi ściśle się wiązać ze specjalnością naukową.

Dr hab. R. Kossakowski, prof. UG zwrócił się z pytaniem kiedy ukażą się rekomendacje do oceny pracowniczej.

Rektor prof. dr hab. P. Stepnowski wyjaśnił, że planuje się jednocześnie wprowadzić kryteria działalności badawczej i dydaktycznej uwzględniając właśnie ścieżki. Od rad dyscyplin zebrano rekomendacje dotyczące ścieżki badawczej, na ukończeniu są rekomendacje związane z kryteriami oceny dydaktycznej w zależności od wybranej ścieżki. Trzeba działać w odpowiedniej kolejności, Polityka wymusi wdrożenie tych kryteriów.

Prof. dr hab. M. Przyłipiak zauważył, iż napisano, że Uczelnia będzie nagradzała postępy w pracy naukowej, chodzi o moment kiedy doktor robi habilitację, ale nie awansuje na stanowisko profesora uczelni, ponieważ do tego są potrzebne jeszcze dodatkowe osiągnięcia i nie ma automatyzmu. Fakt zrobienia habilitacji nie przekłada się na efekt finansowy. To samo dzieje się na etapie zrobienia doktoratu. Na stanowisku adiunkta awansuje się z automatu. Wyróżnione doktoraty wyróżnione są istotnym krokiem na ścieżce zawodowej, ale nie wiążą się w żaden sposób z gratyfikacją finansową. W dokumencie znajduje się punkt „wynagrodzenie” Zakłada się różnicowanie wynagrodzeń wewnątrz stanowisk na podstawie decyzji powołanych pięcioosobowych komisji składających się z osób wysokiego zaufania. Komisje mogą podzielić pracowników zajmujących to samo stanowisko na pięć grup: wyróżniająca, bardzo dobra, zadowalająca, niezadowalająca i zróżnicować w ten sposób ich wynagrodzenie. To jest nowość w polityce płacowej Uczelni.

Prorektor ds. Współpracy Międzynarodowej dr hab. A. Jurkowska-Zeidler, prof. UG poinformowała, że jeżeli adiunkt uzyskuje habilitację, to następuje podwyżka wynagrodzenia.

Prof. dr hab. M. Przyłipak poinformował, że adiunkci zatrudnieni w Zakładzie Filmu i Mediów nie dostali podwyżek po habilitacji.

Mgr I. Dąbrowska poinformowała, że w tej chwili przeprowadzana jest analiza sytuacji finansowej Uczelni. JM Rektor ma na uwadze tego typu sytuację.

Dr hab. A. Machnikowska, prof. UG zaproponowała uzupełnienie tego dokumentu o zapis mówiący, iż w ramach Polityki Uczelnia będzie samodzielnie wskazywała jakie przedmioty powinny się znaleźć w ofercie kształcenia oraz jakiego rodzaju badania mogłyby być realizowane na Uczelni. Taka aktywność będzie dobrze postrzegana przez osoby poszukujące pracy.

Rektor prof. dr hab. P. Stepnowski poinformował, że dokument jakim jest Polityka musi działać w określonych ramach, musi być czytany jako uzupełnienie większej całości, jako część Strategii UG, w zgodzie z założeniami realizacji Strategii, postanowieniami ustawowymi, oceną okresową, horyzontami rozwoju Uczelni w zakresie działalności badawczej, dydaktycznej, organizacyjnej. Należy mieć na uwadze wzmacniającą się pozycję międzynarodową Uczelni i aspiracje uzyskania statusu uczelni badawczej, strategiczne partnerstwa jak Związek Uczelni w Gdańsku im. Daniela Fahrenheita oraz SEA EU. Czynniki te są wytyczną działań podejmowanych w zakresie rozwoju kadr, nie tylko polityki kadrowej, przyszłości pracowników, realizacji zawodowych aspiracji naukowych, akademickich i innych.

Głosowanie: uprawnionych do głosowania 67 osób, głosowały 52 osoby, 47 osób tak, 3 osoby nie, 2 osoby wstrzymały się od głosu.

Senat UG podjął uchwałę w sprawie zaopiniowania Polityki rozwoju kadr Uniwersytetu Gdańskiego.

Uchwała Senatu UG w załączeniu do oryginału protokołu.

ad 9

Prorektor ds. Studentów i Jakości Kształcenia dr hab. A. Kłonczyński, prof. UG przedstawił projekt uchwały Senatu UG w sprawie warunków i trybu rekrutacji kandydatów na studia stacjonarne i niestacjonarne oraz przyjmowania na studia cudzoziemców na odrębnych niż rekrutacja zasadach w Uniwersytecie Gdańskim w roku akademickim 2022/2023.

Prorektor ds. Studentów i Jakości Kształcenia dr hab. A. Kłonczyński, prof. UG poinformował, że zgodnie z ustawą trzeba przyjąć taki dokument w roku poprzedzającym proces rekrutacji. Bieżący rozwój Uczelni, powstawanie nowych kierunków studiów i specjalności, modyfikacje dokumentów dotyczących olimpiad i innych warunków rekrutacji, które wynikają ze zmienności matur powodują, że ten dokument jest kilkakrotnie modyfikowany w ciągu kolejnego roku akademickiego.

Głosowanie: uprawnionych do głosowania 67 osób, głosowało 50 osób, 50 osób tak.

Senat UG podjął uchwałę w sprawie warunków i trybu rekrutacji kandydatów na studia stacjonarne i niestacjonarne oraz przyjmowania na studia cudzoziemców na odrębnych niż rekrutacja zasadach w Uniwersytecie Gdańskim w roku akademickim 2022/2023.

Uchwała Senatu UG w załączeniu do oryginału protokołu.

ad 10

Prorektor ds. Studentów i Jakości Kształcenia dr hab. A. Kłonczyński, prof. UG przedstawił projekt uchwały Senatu UG w sprawie ustalenia programu studiów pierwszego i drugiego stopnia na kierunku Chemia.

Prorektor ds. Studentów i Jakości Kształcenia dr hab. A. Kłonczyński, prof. UG poinformował, że wszystkie omawiane wnioski uzyskały pozytywną opinię Senackiej Komisji Kształcenia. Wprowadzone zmiany mają charakter porządkujący w związku ze zmianą nazwy przedmiotów lub wymiaru godzin dydaktycznych, punktów ECTS. Wprowadzono zapis „język obcy” w miejsce „język angielski”, żeby dać kandydatom możliwość wyboru innych lektoratów. Wprowadzono także przedmioty do wyboru w języku angielskim w kolejnych semestrach studiów. Zmiany te dotyczą wniosków od nr do 12. W programie studiów pierwszego i drugiego stopnia na kierunku Chemia uporządkowano macierze efektów uczenia się aby dostosować je do aktualnie obowiązujących regulacji prawnych. Zmiany programowe są otwarciem do przygotowania nowej specjalności w języku angielskim, której uruchomienie ma nastąpić od roku akademickiego 2022/2023.

Dziekan dr hab. B. Grobelna, prof. UG poinformowała, że Wydział Chemii dąży do umiędzynarodowienia i z tym związane są proponowane zmiany.

Głosowanie: uprawnionych do głosowania 67 osób, głosowały 52 osoby, 52 osoby tak.

Senat UG podjął uchwałę w sprawie ustalenia programu studiów pierwszego i drugiego stopnia na kierunku Chemia.

Uchwała Senatu UG w załączeniu do oryginału protokołu.

ad 11

Prorektor ds. Studentów i Jakości Kształcenia dr hab. A. Kłonczyński, prof. UG przedstawił projekt uchwały Senatu UG w sprawie ustalenia programu studiów pierwszego i drugiego stopnia na kierunku Ochrona środowiska.

Głosowanie: uprawnionych do głosowania 67 osób, głosowały 52 osoby, 52 osoby tak.

Senat UG podjął uchwałę w sprawie ustalenia programu studiów pierwszego i drugiego stopnia na kierunku Ochrona środowiska.

Uchwała Senatu UG w załączeniu do oryginału protokołu.

ad 12

Prorektor ds. Studentów i Jakości Kształcenia dr hab. A. Kłoczyński, prof. UG przedstawił projekt uchwały Senatu UG w sprawie ustalenia programu studiów pierwszego i drugiego stopnia na kierunku Biznes chemiczny.

Głosowanie: uprawnionych do głosowania 67 osób, głosowały 52 osoby, 52 osoby tak.

Senat UG podjął uchwałę w sprawie ustalenia programu studiów pierwszego i drugiego stopnia na kierunku Biznes chemiczny.

Uchwała Senatu UG w załączeniu do oryginału protokołu.

ad 13

Prorektor ds. Studentów i Jakości Kształcenia dr hab. A. Kłoczyński, prof. UG przedstawił projekt uchwały Senatu UG w sprawie ustalenia programu studiów pierwszego stopnia na kierunku Ekonomia.

Prorektor ds. Studentów i Jakości Kształcenia dr hab. A. Kłoczyński, prof. UG poinformował, że proponowana modyfikacja jest bardzo ciekawa. Wprowadzenie w ubiegłym roku modułów specjalnościowych zainspirowało zespół dziekański do przeprowadzenia modyfikacji na studiach pierwszego stopnia na kierunku Ekonomia. Senacka Komisja Kształcenia jest bardzo zainteresowana tym, jak ta modyfikacja będzie realizowana. Jest to doświadczenie inspirujące dla innych wydziałów w zakresie konstrukcji programu.

Dziekan dr hab. M. Bąk, prof. UG poinformowała, że wprowadzono już moduły na drugim stopniu studiów niestacjonarnych teraz planuje się wprowadzić je na pierwszym stopniu studiów niestacjonarnych. W miejscu specjalności są moduły, które mają charakter bardziej elastyczny. Rozwiązanie to opracowano w oparciu o konsultacje z pracodawcami. Student wybierze moduł i w każdym kolejnym semestrze może zdecydować się na inną zindywidualizowaną dla siebie ścieżkę, czyli nie będzie studiował takiej samej specjalności od początku do końca, ale w każdym semestrze wybierze określony moduł studiowania.

Głosowanie: uprawnionych do głosowania 67 osób, głosowały 52 osoby, 52 osoby tak.

Senat UG podjął uchwałę w sprawie ustalenia programu studiów pierwszego stopnia na kierunku Ekonomia.

Uchwała Senatu UG w załączeniu do oryginału protokołu.

ad 14

Prorektor ds. Studentów i Jakości Kształcenia dr hab. A. Kłoczyński, prof. UG przedstawił projekt uchwały Senatu UG w sprawie ustalenia programu Studiów Podyplomowych Nauczanie języka kaszubskiego.

Prorektor ds. Studentów i Jakości Kształcenia dr hab. A. Kłoczyński, prof. UG poinformował, że modyfikacja programu związana jest z dostosowaniem do sytuacji prawnej oraz sytuacji pandemicznej. Wykorzystano doświadczenia zdobyte w czasie nauczania zdalnego. Nauczanie zdalne na trwałe wprowadza się do realizacji programu, mając na względzie potrzeby i możliwości sprawnego organizowania programu studiów

podyplomowych przez tych uczestników, którzy ze względu na odległość będą mieli ułatwiony dostęp do nauki. Jest to model hybrydowy. Studia dają uprawnienia do pracy w szkole, więc są bardzo istotne z punktu widzenia oferty programowej.

Głosowanie: uprawnionych do głosowania 67 osób, głosowało 51 osób, 51 osób tak.

Senat UG podjął uchwałę w sprawie ustalenia programu Studiów Podyplomowych Nauczanie języka kaszubskiego.

Uchwała Senatu UG w załączeniu do oryginału protokołu.

ad 15

Prorektor ds. Studentów i Jakości Kształcenia dr hab. A. Kłonczyński, prof. UG przedstawił projekt uchwały Senatu UG w sprawie ustalenia programu Podyplomowych Studiów Menedżerskich.

Prorektor ds. Studentów i Jakości Kształcenia dr hab. A. Kłonczyński, prof. poinformował, że modyfikacja polega na wprowadzeniu nowocześniejszego przedmiotu w związku z ciekawymi rozwiązaniami, które pojawiły się w tym obszarze.

Dziekan prof. dr hab. M. Szreder poinformował, że studia te bardzo dobrze funkcjonują już od wielu lat. Prowadzone przez Katedrę Organizacji i Zarządzania na Wydziale Zarządzania.

Głosowanie: uprawnionych do głosowania 67 osób, głosowało 51 osób, 51 osób tak.

Senat UG podjął uchwałę w sprawie ustalenia programu Podyplomowych Studiów Menedżerskich.

Uchwała Senatu UG w załączeniu do oryginału protokołu.

ad 16

Prorektor ds. Studentów i Jakości Kształcenia dr hab. A. Kłonczyński, prof. UG przedstawił projekt uchwały Senatu UG ustalenia programu Studiów Podyplomowych z logistyki dla nauczycieli.

Prorektor ds. Studentów i Jakości Kształcenia dr hab. A. Kłonczyński, prof. UG poinformował, że studia przygotowane są w odpowiedzi na zapotrzebowanie nauczycieli przygotowujących do przedmiotów zawodowych. Być może w przyszłości uruchomiony zostanie model hybrydowy, który będzie dał możliwość rekrutacji kandydatów z innych regionów

Głosowanie: uprawnionych do głosowania 67 osób, głosowało 51 osób, 51 osób tak.

Senat UG podjął uchwałę w sprawie ustalenia programu Studiów Podyplomowych z logistyki dla nauczycieli.

Uchwała Senatu UG w załączeniu do oryginału protokołu.

ad 17

Prorektor ds. Studentów i Jakości Kształcenia dr hab. A. Kłonczyński, prof. UG przedstawił informację z przebiegu działań dotyczących jakości kształcenia w Uniwersytecie Gdańskim w roku akademickim 2019/2020.

Prorektor ds. Studentów i Jakości Kształcenia dr hab. A. Kłonczyński, prof. UG poinformował, że okres pandemiczny utrudnił zbieranie danych i ich analizę. Zastosowano zmodyfikowany schemat sprawozdania. Informacja jest skonstruowana pod potrzeby Polskiej Komisji Akredytacyjnej. Jakość kształcenia jest na bieżąco monitorowana na poszczególnych wydziałach i Uczelni jako całości.

Głosowanie: uprawnionych do głosowania 67 osób, głosowało 45 osób, 45 osób tak.
Senat UG zatwierdził informację z przebiegu działań dotyczących jakości kształcenia w Uniwersytecie Gdańskim w roku akademickim 2019/2020.

ad 18

Zatwierdzenie protokołów posiedzenia Senatu Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 29 kwietnia 2021 roku oraz 7 maja 2021 roku.

Głosowanie 29 kwietnia : uprawnionych do głosowania 67 osób, głosowało 39 osób, 39 osób tak.

Głosowanie 7 maja: uprawnionych do głosowania 67 osób, głosowało 39 osób, 39 osób tak.

Senat UG zatwierdził protokoły posiedzenia Senatu Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 29 kwietnia 2021 roku oraz 7 maja 2021 roku.

ad 19

Rektor prof. dr hab. P. Stepnowski przedstawił harmonogram kolejnych posiedzeń Senatu UG.

Rektor prof. dr hab. P. Stepnowski poinformował, że trwają prace i konsultacje w zakresie ewaluacji działalności naukowej. Odbývają się spotkania z Dziekanami i społecznością wydziałów. Jest to doskonała sposobność do informowania o działaniach podejmowanych przez władze Uczelni w tym zakresie.

Dziekan prof. dr hab. P. Bojarski podziękował władzom rektorskim za zdobycie dofinansowanie remontu Wydziału Matematyki, Fizyki i Informatyki w wysokości ponad 9 milionów złotych.

Dziekan prof. dr hab. M. Szreder poinformował, że do tej pory wypłata wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe była wypłacana 1 lipca w wysokości 20% wynagrodzenia i 1 października pozostałe 80% wynagrodzenia, Teraz prawdopodobnie ma to być korzystniejsze dla pracowników, czyli 40% wynagrodzenia w sierpniu i 60% w październiku. Czy to jest oficjalna informacja i czy można ją przekazać pracownikom?

Rektor prof. dr hab. P. Stepnowski poinformował, że planowano żeby to wynagrodzenie było wypłacane w proporcji 50 na 50, ale okazało się, że w tej chwili takie rozwiązanie nie jest możliwe. Trzeba by było nadmiernym stopniu skorzystać z kredytu żeby tę pierwszą ratę wynagrodzenia wypłacić w wysokości 50%.

Dr hab. A. Zawadzka, prof. UG poinformowała, że na zebraniu pracowników Instytutu Psychologii z udziałem Prodziekan ds. nauki dr hab. Joanny Różyckiej-Tran, prof. UG rozmawiano na temat parametryzacji. Mówiono o motywacji wynikającej z przyjętego systemu, związku z porządkowaniem wiedzy na temat rzeczywistości, ustalaniem zależności w świecie, ulepszaniem bytu społeczeństw ten system parametryzacji. Autorzy tego systemu mówią o misji tego sposobu oceniania dyscypliny. Czy wiadomo jak ten system przekłada się na to czemu ma służyć nauka w przyszłości, w świecie w sztucznej inteligencji? Dużo się mówi na temat równouprawnienia a zdarza się, że parametryzowanym pracownikiem jest kobieta np. w okresie, kiedy przysługuje jej urlop macierzyński albo rodzicielski, bądź pracownik przebywa na urlopie zdrowotnym. Wpływa to na całość oceny. W systemie Index Copernicus jest dużo błędów, bo nie uwzględnia on wielu publikacji mimo, że znajdują się one w systemie wiedzy. Ponadto bardzo często zmienia się punktacja i te same punkty się zdewaluowały w stosunku do obowiązujących obecnie. Czy jest przelicznik tych zdewaluowanych punktów?

Rektor prof. dr hab. P. Stepnowski poinformował, że tej chwili są dwa projekty zmian ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Pierwsza dotyczy tzw. pakietu wolnościowego, druga akademii praktycznych. Konferencja Rektorów Uniwersytetów Polskich, Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Technicznych, Konferencja Rektorów Akademickich Uczelni Medycznych i Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich wyraziły negatywną opinię dla obu tych projektów, bowiem dotychczasowe przepisy ustawy w wystarczającym stopniu zapobiegają przewidywanym ewentualnym skutkom narażania wolności słowa w uczelniach, po wtóre w uczelniach dobrze funkcjonują rzecznicy. Utworzenie akademii praktycznych w rzeczywistości będzie oznaczało dewaluację słowa „akademia”, bo tak naprawdę Państwowe Wyższe Szkoły Zawodowe nagle mają nabyć uprawnienia do kształcenia nauczycieli, podczas gdy nawet uniwersytety mają problem z uregulowaniem tego systemu. Nie wiadomo, czy przesłanki takie jak: wizja rozwoju nauki polskiej, czy system motywacji przyświecały autorom przy tworzeniu systemu ewaluacji. Trzeba zrobić wszystko aby sprostać jego wymogom i nie stracić uprawnień akademickich. Pracownicy nie są parametryzowani, parametryzowane są dyscypliny. Pracownicy podlegają ocenie i to są dwa odrębne byty. System Index Copernicus nie jest narzędziem do oceny okresowej, a jedynie prognozą kategorii naukowych dla poszczególnych dyscyplin. Oczywiście na te prognozy składa się ocena pracowników i pojawia szereg problemów wynikających z rozporządzenia o ewaluacji. Wydaje się, że należy bardziej koncentrować się na pracownikach, którzy w sposób absolutnie niewystarczający nie wywiązują się ze swoich obowiązków badawczych. W skali uczelni jest to 51% pracowników. Czasem jest to spowodowane urlopem wychowawczym, czy czasową nieobecnością w pracy i to trzeba uwzględnić. Sytuacja ta w różnym stopniu dotyczy wszystkich wydziałów.

Prorektor ds. Badań naukowych prof. dr hab. W. Laskowski jeśli chodzi o korzystanie przez pracowników z długotrwałych urlopów, to Uczelnia jest pozbawiona sankcji, jeżeli pracownik nie przedstawi żadnych osiągnięć. Jeśli chodzi o punktację czasopism, to w obecnym okresie ewaluacji funkcjonują dwie listy czasopism. Pierwsza lista dotyczy czasopism w latach 2017-2018, a druga tzw. nowa lista funkcjonuje w okresie od 2019 aż do obecnego roku. Stanowisko Ministerstwa jest takie, że nie nastąpi wyrównanie punktacji tych obu list. Maksymalna liczba punktów z pierwszej listy wynosi 50 punktów, w tej chwili jest to 200 punktów. Punktacja zostanie uwzględniona na podstawie ostatniej listy, która ukaże się w okresie objętym oceną. W tym roku może ukazać się nowelizacja listy i punktacja z tej listy będzie brana do oceny. Jeśli chodzi o publikacje przekazane do systemu Index Copernicus, to obecnie wszystkie błędy zostały zidentyfikowane i poprawione. W ostatnim raporcie, który pojawił się ponad miesiąc temu kompletność publikacji jest pełna.

Rektor prof. dr hab. P. Stepnowski poinformował, że kolejny raport Index Copernicus ma być ukazać się przełomie lipca i sierpnia ze stanem na 30 czerwca.

Na tym posiedzenie zakończono.

Protokół sporządziła mgr M. Cieszyńska.

Przewodniczący Senatu
Rektor Uniwersytetu Gdańskiego

prof. dr hab. Piotr Stepnowski