**PROTOKÓŁ NR 12/2016
 z wyjazdowego posiedzenia SENACKIEJ KOMISJI DS. DOBRYCH PRAKTYK AKADEMICKICH
Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
 z dniach 8-9 marca 2016 roku**

W wyjazdowym posiedzeniu Senackiej Komisji ds. Dobrych Praktyk Akademickich w dniu 8-9 marca 2016r. wzięły udział następujące osoby: Prof. Tadeusz Borys - Przewodniczący; Prof. Jędrzej Chumiński; Dr hab. Marek Biernacki; prof. Ireneusz Kuropka, Prof. Jerzy Pietkiewicz, Dr Marian Kruk- Ołpiński Nieobecność usprawiedliwiona: dr Janusz Stanisławski i Marlena Mazur.

Posiedzenie otworzył Przewodniczący Komisji i zaproponował następujący przebieg obrad:

1. Przedstawienie wyników pogłębionego sondażu w poszczególnych grupach pracowniczych i na wydziałach UE do projektu **BIAŁEJ KSIĘGI** Uniwersytetu Ekonomicznego (dobre i złe praktyki akademickie)
2. Przyjęcie ostatecznej wersji **BIAŁEJ KSIĘGI**  UE wraz z załącznikami (przyjęcie stanowiska w sprawie łączenia katedr).
3. Ustalenie sposobu wykorzystania i upowszechnienia **BIAŁEJ KSIĘGI**  UE w społeczności akademickiej UE – jako narzędzia monitorowania funkcjonowania Uniwersytetu.

**Ad. 1. Realizacja tego celu spotkania odbyła się pierwszego dnia posiedzenia wyjazdowego, tj. 8 marca.**

Przedstawianie wyników pogłębionego sondażu w poszczególnych grupach pracowniczych i na wydziałach UE do projektu **BIAŁEJ KSIĘGI** Uniwersytetu Ekonomicznego (dobre i złe praktyki akademickie) odbywało się w formie warsztatowej. Po otwarciu warsztatów przez przewodniczącego Komisji - powitaniu, przedstawieniu celów i zadań do wykonania, wyniki pogłębionego sondażu do projektu **BIAŁEJ KSIĘGI**  przedstawili kolejno:

* dr hab. Marek Biernacki z Wydziału ZIF;
* prof. Ireneusz Kuropka z Wydziału NE,
* prof. Jerzy Pietkiewicz z Wydziału I-E;
* prof. Jędrzej Chumiński - wyniki ankietowania administracji i pracowników obsługi
* prof. Tadeusz Borys z Wydziału E-ZiT - (w zastępstwie);
* dr Marian Kruk-Ołpiński i prof. Tadeusz Borys – z przeprowadzonego sondażu w związkach zawodowych.

Wyniki sondażu i propozycje konkretnych zapisów do Białej Księgi były dyskutowane aż do osiągnięcia konsensu zapisu do Księgi.

**Ad. 2. Realizacja dwóch pozostałych celów spotkania odbyła się drugiego dnia posiedzenia wyjazdowego, tj. 9 marca.**

Po podsumowaniu wyników dyskusji z dnia pierwszego i wprowadzeniu dodatkowych zapisów, przyjęto ostateczną wersję **BIAŁEJ KSIĘGI UE** wraz z załącznikami (zał. nr 1 i 2), które uzupełniono o przyjęte stanowisko w sprawie łączenia katedr. Przedstawił je prof. Jędrzej Chumiński. Stanowisko to przyjęto jednomyślnie (zał. 3. Niniejszego protokołu).

Ustalono sposób wykorzystania i upowszechnienia **BIAŁEJ KSIĘGI**  UE w społeczności akademickiej UE – jako narzędzia monitorowania funkcjonowania Uniwersytetu. I tak obejmuje on:

* informacja nt. BIAŁEJ KSIĘGIdo: newslettera UE i wywiad dla „Portalu” - odp. Prof. Tadeusz Borys;
* wprowadzenie linków o BIAŁEJ KSIĘDZE na stronę internetową UE **-** moduł informacyjny powinien mieć następujące linki: treść BIAŁEJ KSIĘGI**;** aneks do BIAŁEJ KSIĘGI**;** tekst kodeksu etycznego i tekst „Europejskiej Karty Naukowca”; uzyskanie pozwolenia Rektora na zamieszczenie tego modułu na stronie internetowej UE i innych niezbędnych uzgodnień, w tym technicznych - odp. Prof. Ireneusz Kuropka i dr hab. Marek Biernacki;
* przekazanie kandydatom na Rektora aktualnej wersji BIAŁEJ KSIĘGI wraz z aneksem - odp. Prof. Jędrzej Chumiński;
* wydrukowanie okazowych egzemplarzy **BIAŁEJ KSIĘGI**  dla potrzeb promocji, nowego kierownictwa, nowych dziekanów i członków Komisji DPA – współpraca z Wydawnictwem UE i zgoda Rektora lub Prorektor Wandy Kopertyńskiej – odp. Prof. Tadeusz Borys

Na tym posiedzenie wyjazdowe Senackiej Komisji DPA zakończono.

**Przewodniczący Komisji**

**Prof. Tadeusz Borys**

--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Zał. 1**

**BIAŁA KSIĘGA**

**UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO**

**WE WROCŁAWIU**

(**jako mapa problemów i dobrych praktyk Uczelni**)

**Wrocław, stan na 12 marca 2016**

|  |  |
| --- | --- |
| **SPIS TREŚCI** | **strony** |
| **Słowo wstępne …………………………………………………………….** | **3** |
| **Biała Księga jako mapa problemów i dobrych praktyk..** | **4** |
| **Matryca Białej Księgi……………………………………………………..** | **8** |
| **Aneksy – ważniejsze stanowiska Senackiej Komisji Dobrych Praktyk Akademickich; kwestionariusze ankiet …………………………….……** | **32** |
|  |

**SŁOWO WSTĘPNE**

*Szanowni Państwo*

Chciałbym bardzo serdecznie podziękować Senackiej Komisji Dobrych Praktyk Akademickich za bardzo cenne opracowanie pn. ***BIAŁA KSIĘGA Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu***. Jej przygotowanie wymagało dużego zaangażowania członków Senackiej Komisji. Poświęcili oni swój wolny czas, przygotowując pierwszy tego rodzaju dokument w szkołach wyższych w Polsce.

Sądzę, że zawarte w niej treści zostaną wykorzystane przede wszystkim przez nowe władze Uczelni oraz Wydziałów, jak również przez całą społeczność akademicką. Jestem przekonany, że ***BIAŁA KSIĘGA*** będzie bardzo pomocna w trudnym procesie doskonalenia działalności Uczelni w kadencji 2016 – 2020, a powołana przez Senat nowa Senacka Komisja Dobrych Praktyk Akademickich będzie kontynuowała prace i dzieło obecnie działającej Komisji.

Rektor

Prof. dr hab. Andrzej Gospodarowicz

Wrocław, marzec 2016 r.

**BIAŁA KSIĘGA**

**JAKO MAPA PROBLEMÓW I DOBRYCH PRAKTYK**

**Czym jest a czym nie jest BIAŁA KSIĘGA Uniwersytetu Ekonomicznego?**

Jest przede wszystkim zdiagnozowaną przez społeczność akademicką Uniwersytetu Ekonomicznego (UE) **MAPĄ PROBLEMÓW I DOBRYCH PRAKTYK** Uczelni, wypracowaną w procesie ankietowania, pogłębionych konsultacji oraz dyskusji formalnych i nieformalnych. Ma służyć bieżącemu oglądowi funkcjonowania Uniwersytetu, identyfikacji jej słabości ale także dobrze działających obszarów Uczelni.

Jest to pierwsza tego typu inicjatywa w polskim szkolnictwie wyższym i dlatego tak trudno przewidzieć jej dalsze losy, a zwłaszcza to czy może się stać **TRWAŁYM NARZĘDZIEM** społecznego monitorowania stanu uczelni wyższej. Niniejsza **BIAŁA KSIĘGA** zbliżona jest i nawiązuje do:

* idei kodeksu etycznego, ale nim nie jest,
* strategii rozwoju Uczelni, ale ją nie jest,
* idei analizy SWOT, ale nie jest nią w pełnym wymiarze.

**Po co powstała?**

**GŁÓWNYM CELEM** tej inicjatywy Senackiej Komisji Dobrych Praktyk Akademickich jest proponowanie pozytywnych, służących Uczelni, zmian w określonych dziedzinach jej funkcjonowania poprzez rozpoznawanie skali tych zjawisk, które nam, Jej pracownikom, najbardziej przeszkadzają w normalnej pracy ze studentami, w prowadzeniu badań naukowych, a także w zapewnieniu właściwej jakości naszych wzajemnych relacji.

Zjawiska te nazwaliśmy **ZŁYMI PRAKTYKAMI AKADEMICKIMI** lub **PROBLEMAMI naszego Uniwersytetu**. Są nimi takie działania, procedury, zjawiska czy rozwiązania, które z punktu widzenia misji i strategii Uniwersytetu oraz uniwersalnych wartości akademickich powinny zostać wyeliminowane, zminimalizowane lub zmodyfikowane.

Przyjęliśmy założenie, żejeśli je wspólnie dobrze zidentyfikujemy, to tedziałania, procedury czy rozwiązania powinny być jak najszybciej wyeliminowane z życia Naszego Uniwersytetu. Jeśli tego nie zrobimy teraz, to tak często obserwowane, nie tylko na Naszej Uczelni, **BEZPRODUKTYWNE NARZEKANIA** będą nadal miały miejsce, wpływając destrukcyjnie na atmosferę i poczucie bezpieczeństwa pracy na Uniwersytecie, nierzadko przy biernej akceptacji zjawisk, które można z pewnością wyeliminować lub zminimalizować.

**Jak powstawała Biała Księga?**

**BIAŁA KSIĘGA** powstała w wyniku długotrwałego procesu zbierania informacji o funkcjonowaniu Naszego Uniwersytetu pochodzących z różnych źródeł, a przede wszystkim z analizy wyników:

* przeprowadzonych specjalnie w tym celu **BADAŃ ANKIETOWYCH („***Identyfikacja Dobrych i złych praktyk występujących na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu”*): wśród nauczycieli akademickich w drugiej połowie 2014 roku i wśród pracowników nie będących nauczycielami akademickimi w roku 2015;
* badań ankietowych przeprowadzonych w 2014 roku dla celów budowy **STRATEGII ROZWOJU UE** oraz zapisów części programowej Strategii (6 programów wytypowanych do realizacji: umiędzynarodowienie działań, skuteczna motywacja, wsparcie badań, konsolidacja organizacji, młode talenty i urynkowienie oferty);
* sondaży i badań ankietowych przeprowadzonych w latach 2013 – 2014 przez **SAMORZĄD STUDENCKI;**
* pogłębionego **SONDAŻU** weryfikującego wstępną wersję **BIAŁEJ KSIĘGI**, przeprowadzonego w lutym 2016 roku w wytypowanej przez Senacką Komisję Dobrych Praktyk Akademickich grupie respondentów pochodzących z poszczególnych wydziałów, związków zawodowych i samorządu studenckiego.

Pierwsza wersja **BIAŁEJ KSIĘGI** powstała z inicjatywy i wyniku prac Senackiej Komisji Dobrych Praktyk Akademickich, działającej w kadencji 2012-2016 w następującym składzie:

|  |  |
| --- | --- |
| Prof. dr hab. Tadeusz Borys – przewodniczący Komisji(Wydział Ekonomii, Zarządzania i Turystyki) | Prof. dr hab. Jerzy Pietkiewicz (Wydział Inżynieryjno-Ekonomiczny) |
| Dr hab. Marek Biernacki(Wydział Zarządzania Informatyki i Finansów) | Marlena Mazur (Samorząd Studencki) |
| Prof. UE dr hab. Jędrzej Chumiński (Wydział Nauk Ekonomicznych) | Dr inż. Janusz Stanisławski (Związki Zawodowe „Solidarność”) |
| Prof. UE dr hab. Ireneusz Kuropka – wiceprzewodniczący Komisji (Wydział Nauk Ekonomicznych) | Dr Marian Kruk-Ołpiński (Związek Nauczycielstwa Polskiego) |

**Czy jest to jednorazowa inicjatywa czy ciągle aktualizowana**

**diagnoza funkcjonowania Uniwersytetu Ekonomicznego?**

Traktowanie **BIAŁEJ KSIĘGI** jako **JEDNORAZOWEJ AKCJI** z góry przekreśla jej sens i naraża na bardzo szybki proces starzenia jej treści i „galopującą” nieaktualność jej zapisów. W zamierzeniu jej inicjatorów **BIAŁA KSIĘGA** – jako w naszej intencji trwałe narzędzie monitorujące – powinna wpisywać się w szeroki kontekst działań społeczności akademickiej mających na celu **CIĄGŁE DOSKONALENIE** funkcjonowania UE, opierając się na:

* uniwersalnych etycznych wartościach akademickich oraz podstawowych celach stawianych uczelni jakimi są: realizacja procesu dydaktycznego oraz prowadzenie działalności naukowo– badawczej;
* efektywnych formach komunikowania się między najważniejszymi **INTERESARIUSZAMI** Uniwersytetu: pracownikami uczelni i jej studentami;
* systematycznym weryfikowaniu i **AKTUALIZOWANIU** jej treści poprzez tradycyjne i innowacyjne formy przekazywania uwag, propozycji i dyskusji z koordynującą rolą Senackiej Komisji Dobrych Praktyk Akademickich.

**Czemu ma służyć?**

**Po pierwsze – BIAŁA KSIĘGA** ma nie tylko identyfikować słabości czy problemy w Naszej Uczelni, bo to tylko jedna strona procesu ciągłego **DOSKONALENIA** funkcjonowania UE. Druga strona tego procesu to

identyfikacja tego co powinno być utrzymywane (kultywowane), rozwijane oraz upowszechniane i co nazywamy w **BIAŁEJ KSIĘDZE** **DOBRYMI** **PRAKTYKAMI AKADEMICKIMI**

chodzi tu nie tylko o te praktyki, które obserwujemy na Naszej Uczelni, ale także o te, które występują w innych uczelniach i które warto przenieść do funkcjonowania Naszego Uniwersytetu. **BIAŁA KSIĘGA** powinna być ciągle wzbogacana o tego typu sugestie i podpowiedzi.

**Po drugie** - **BIAŁA KSIĘGA** powinna służyć przede wszystkim pogłębianiu procesu identyfikacji społeczności akademickiej, tj. pracowników i studentów, ze swoim Uniwersytetem; ma służyć tworzeniu wysokiej kultury dyskusji nie ukierunkowanej *ad personam*, lecz na najważniejsze i rzeczywiste problemy oraz na pozbawione negatywnych emocji rzeczowe poszukiwania rozwiązań i osiągania konsensusu.

**Po trzecie** - **BIAŁA KSIĘGA** może stanowić dobre i bardzo konkretne odniesienie dla programów wyborczych kandydatów do kierownictwa Uczelni czy wydziałów, a także jako narzędzie monitorowania jakości funkcjonowania Uniwersytetu w kolejnych kadencjach władz akademickich – zarówno jednoosobowych, jak i kolegialnych, a także jako odniesienie dla oceny i monitorowania realizowanych strategii i ich aktualizacji.

**Po czwarte** zaś - **BIAŁA KSIĘGA** ma stwarzać możliwości:

* ciągłego wskazywania **DOBRYCH i ZŁYCH** praktyk pracownikom i studentom oraz różnym organom uczelni (np. poprzez stronę internetową, zaangażowanie komisji uczelnianych, działów rozwoju, dziekanów, itp.);
* analizy uzyskanych wyników oraz identyfikacja kluczowych **DOBRYCH i ZŁYCH** praktyk (w razie potrzeby zebranie potrzebnych informacji dodatkowych) oraz wskazanie sposobów eliminacji lub przynajmniej zmniejszenia skali występowania złych praktyk;
* dla **DOBRYCH PRAKTYK**: przeprowadzenia akcji promującej zidentyfikowane dobre praktyki stosowane na UE (wewnętrzne); w przypadku dobrych praktyk zewnętrznych (występujących w innych uczelniach) zalecenia ich wykorzystania;
* dla **ZŁYCH PRAKTYK** (**PROBLEMÓW**): w przypadku prostych problemów, zaproponowania działań doskonalących; w przypadku złożonych problemów, zaproponowania powołania zespołów zadaniowych, w skład których wchodzić będę pracownicy decyzyjni pełniący funkcje administracyjne.

**PODZIĘKOWANIA**

Inicjując tworzenie **BIAŁEJ KSIĘGI** Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu byliśmy realistami - zdawaliśmy sobie sprawę, że część środowiska akademickiego nie zareaguje na naszą inicjatywę lub odniesie się do niej z dystansem lub krytycznie, nie wierząc, że wniesie ona konkretne wartości dodane do funkcjonowania Uczelni. Szanujemy takie stanowiska i poglądy ale z przyjemnością stwierdzamy, że większość Pracowników i Studentów uznała tę inicjatywę za początek ważnego procesu budzenia refleksji nad funkcjonowaniem Naszego Uniwersytetu, a udział w jej tworzeniu i modyfikowaniu za konkretny przejaw **ODPOWIEDZIALNOŚCI** za dalsze losy i rozwój Uczelni w tak trudnym okresie jej restrukturyzacji. Tym **WSZYSTKIM** Senacka Komisja Dobrych Praktyk Akademickich składa serdeczne podziękowania.

*w imieniu Komisji DPA*

|  |
| --- |
| *jej przewodniczący* ***prof. Tadeusz Borys*** |

**MATRYCA BIAŁEJ KSIĘGI**

Zarejestrowane w **BIAŁEJ KSIĘDZE** problemy (złe praktyki) i dobre praktyki akademickie zostały zakwalifikowane do najważniejszych **OBSZARÓW** funkcjonowania Uniwersytetu, do których zaliczono:

* **obyczaje akademickie i kształtowanie wizerunku uczelni –** jako obszar pierwszy;
* **badania i awanse naukowe –** jako obszar drugi;
* **politykę kadrową –** jako obszar trzeci;
* **dydaktykę i jakość kształcenia –** jako obszar czwarty;
* **jakość zarządzania uczelnią –** jako obszar piąty.

Dla ułatwienia korzystania z **BIAŁEJ KSIĘGI** w poszczególnych obszarach wydzielono podobszary o zawężonej już tematyce, np. w obszarze **badania i awanse naukowe oraz organizacyjne** wyróżniono m.in. rozwój naukowy, procesy recenzowania, działalność wydawniczą, wymianę międzynarodową pracowników czy ochronę własności intelektualnej.

**Objaśnienia**

[ist] **-** praktyka/ **stan istniejący;**

[post] - praktyka/ stan postulowany;

[cel] **-** praktyka/ cel *Strategii Rozwoju UE*;

[adm] - praktyka pochodząca z ankietowania przeprowadzonego wśród pracowników nie będących nauczycielami akademickimi;

[Min] – praktyka w dużym stopniu generowana przez otoczenie, zwłaszcza Ministerstwo Nauki I Szkolnictwa Wyższego

(…) – *w nawiasach podano syntetycznie efekt/ skutek praktyki*

**Uwaga**: w **BIAŁEJ KSIĘDZE** zrezygnowano z „poziomego”, merytorycznego przyporządkowania złym praktykom dobrych praktyk (i odwrotnie) z dwóch powodów – *po pierwsze*: nie zawsze to było możliwe; *po drugie*: w matrycy powstałoby wiele pustych miejsc co wielokrotnie sztucznie powiększyłoby objętość tej Księgi.

**Obszar pierwszy:**

**OBYCZAJE AKADEMICKIE I KSZTAŁTOWANIE WIZERUNKU UCZELNI**

|  |
| --- |
| Obszar ten dotyczy w zakresie **obyczajów akademickich** m.in.: uroczystości UE, ekonomaliów, zjazdów absolwentów itp.; w zakresie **kształtowania wizerunku Uczelni** m.in.: utrzymywania aktywnych kontaktów z absolwentami itp. |
| **ZŁE praktyki akademickie/ PROBLEMY** | **DOBRE praktyki akademickie/CELE** |
| w zakresie **obyczajów akademickich i relacji międzyludzkich 🡺** |
| 1. Brak współpracy pomiędzy działającymi odrębnie, konkurującymi wydziałami, instytutami i katedrami [cel] - *nie pozwala to na optymalne wykorzystanie potencjału dla zespołowych, zwłaszcza interdyscyplinarnych badań naukowych ani na kształtowanie spójnej i nowoczesnej oferty dydaktycznej.*
2. Niski poziom utożsamiania się pracowników z miejscem pracy , a w konsekwencji niska skłonność członków społeczności akademickiej do podejmowania dodatkowych obowiązków na rzecz poprawy jakości kształcenia [cel] - *Uczelnia nie posiada kompleksowego systemu motywacyjnego skutecznie zachęcającego do działań dla dobra Uczelni i budowania zintegrowanej i nastawionej na rozwój społeczności akademickiej*.
3. Niski poziom utożsamiania się władz uczelni z pracownikami - *widoczny zwłaszcza przy „odchodzeniu” pracowników, przy przyjmowaniu nowych pracowników, uroczystościach pogrzebowych.*
4. Występujące w relacjach nauczycieli akademickich i studentów zjawiska braku wzajemnego szacunku, a wśród studentów niskiej kultury - *wulgaryzmy, brak schludnego ubioru, w tym także podczas egzaminów i zaliczeń semestralnych, korzystanie z telefonów, smartfonów podczas zajęć itp.*
5. Występujące przejawy niskiej kultury organizacyjnej - *destrukcyjny wpływ czynników poza formalnych na merytoryczne rozstrzygnięcia w sprawach dydaktyki, polityki kadrowej, tworzenia nowych stanowisk, pomijanie drogi służbowej itp.*
6. Relacje przełożony – podwładny często mają charakter formalny – *na ogół od pracownika nie oczekuje się inicjatywy i kreatywności, tylko bezrefleksyjnego wykonywania poleceń.*
7. Występowanie nie opartych na faktach uogólnionych opinii o grupach pracowniczych i o ich wzajemnych relacjach *– np. o przerostach zatrudnienia w grupie pracowników administracji i obsługi.*
8. „Zniknięcie” indeksów, jako istotnego artefaktu fizycznego kultury organizacyjnej Uczelni.
 | 1. Święto Uniwersytetu [ist] – *konieczność modyfikacji /rozszerzenia formuły Święta* [post] (efekty: *integracja i promocja Uczelni*).
2. Ekonomalia [ist](efekty: *integracja środowiska studenckiego, kultywowanie tradycji juwenaliów*).
3. Bal Rektora [ist] – *postulat organizowania na poziomie Wydziałów podobnych balów* [post] (efekty: *integracja środowiska akademickiego z różnych uczelni i biznesowego; cele charytatywne*).
4. Zjazdy absolwentów [ist] (efekty: *integracja absolwentów z Uczelnią; kultywowanie tradycji; wartości sentymentalne*).
5. Wypracowanie dobrych praktyk przy przechodzeniu i po przejściu pracowników na emeryturę [post][[1]](#footnote-1) – *przejście na emeryturę, zwłaszcza osób będących kilkadziesiąt lat pracownikami Uczelni to nie tylko zmiana dotychczasowego trybu i stylu życia, ale też kształtowanie się nowych relacji z UE i jednocześnie wielki potencjał tych pracowników, który powinien być wykorzystany dla dobra wspólnego Uczelni – istniejące formy relacji są nie wystarczające, choć niektóre z nich z pewnością zasługują na uznanie (np. spotkania Opłatkowe [ist]); chodzi jednak o wypracowanie szerokiej gamy dobrych praktyk przede wszystkim w zakresie:*
* *przechodzenia pracowników na emeryturę i ewentualnej kontynuacji zatrudnienia w uzasadnionych przypadkach;*
* *utrzymywania bieżących kontaktów z katedrami i wydziałami, zwłaszcza w pierwszym okresie przejścia na emeryturę;*
* *udzielania niezbędnej pomocy w trudnych dla emerytów sytuacjach życiowych;*
* *wykorzystania potencjału tych pracowników dla rozwoju Uczelni*

(efekty: *wartości sentymentalne i kultywowanie szacunku i wdzięczności dla byłych pracowników*).1. W kierownictwie Wydziału i Uczelni nie powinny „zasiadać” osoby z tej samej katedry [*post*] (efekty: *unikanie kumoterstwa, nepotyzmu itp*.).
2. Powrót do bardziej uroczystego – i cenionego sobie przez pracowników - honorowania (podczas inauguracji roku akademickiego) wyróżnionych pracowników Nagrodami JM Rektora za osiągnięcia naukowo-badawcze i dydaktyczne [post].
 |
| **ZŁE praktyki akademickie/ PROBLEMY** | **DOBRE praktyki akademickie/CELE** |
| w zakresie **kształtowania wizerunku Uczelni 🡺** |
| 1. Niedostateczna promocja wszystkich „wymiarów” Uczelni - *w tym: słaba promocja wykorzystująca dorobek wybitnych absolwentów i pracowników pełniących prestiżowe funkcje poza Uniwersytetem; występujące dysproporcje w promocji wydziałów wrocławskich i wydziału jeleniogórskiego; niedostateczny zakres promocji poza Uczelnią osiągnięć pracowników naukowych i studentów.*
2. Braki w identyfikacji wizerunku naukowego UE [cel] – *brak koordynacji działań związanych z wyborem obszarów/ specjalizacji naukowych jednoznacznie identyfikowanych z UE; niedostateczna promocja prowadzonych badań naukowych i ich wyników*
 | 1. Kontakty z absolwentami (Stowarzyszenie Absolwentów, Program Absolwent, Klub Absolwenta itp.) [ist] (efekty: *pogłębienie integracji absolwentów z Uczelnią, także w kontekście biznesowym*).
2. Dobre wykorzystanie potencjału sportowego Uczelni [ist] (efekty: *dobre wyniki sportowe; promocja Uczelni*).
3. Bardziej aktywne kształtowanie wizerunku międzynarodowego Uczelni [post]- *na wizerunek międzynarodowy wpłynęłoby organizowanie konferencji międzynarodowych, o wymiarze co najmniej europejskim, organizowanie debat i seminariów ważnych dla lokalnych społeczności, promowanie: spotkania, udostępnianie za zgodą zainteresowanych, wizerunku osób które osiągnęły sukces po ukończyły UE; poza kilkoma osobami są one generalnie nierozpoznane.*
 |
|  |  |

**Obszar drugi:**

**BADANIA I AWANSE NAUKOWE**

|  |
| --- |
| Obszar powiązany z **pierwszym celem** Strategii Rozwoju UE „*Umacnianie pozycji naukowej Uczelni*” i dotyczy m.in. problemów związanych z:rozwojem naukowym, procesami recenzowania, działalnością publikacyjną i wydawniczą, wymianą międzynarodową pracowników; ochroną własności intelektualnej i dokumentowaniem dorobku naukowego, opieką nad studenckim ruchem naukowym i włączaniem studentów do prac naukowych, finansowaniem badań naukowych i działalności statutowej itp., |
| **ZŁE praktyki akademickie/ PROBLEMY** | **DOBRE praktyki akademickie/CELE** |
| w zakresie **rozwoju naukowego,** w tym jego internalizacji działań, realizacji projektów międzynarodowych, urlopów naukowych itp. |
| 1. Niesatysfakcjonujące osiągnięcia w zakresie internacjonalizacji Uczelni [cel] - *zwłaszcza w obszarze pozyskiwania i realizacji międzynarodowych projektów badawczych oraz publikacji naukowych o randze międzynarodowej; nie w pełni odpowiada to na wyzwania związane z globalizacją szkolnictwa wyższego*.
2. Słabe umiędzynarodowienie badań naukowych a podejmowana problematyka ma niewielkie znaczenie międzynarodowe [cel] - *dominują problemy lokalne lub regionalne, niski udział w międzynarodowych zespołach badawczych; także w ograniczonym zakresie prowadzona jest m.in. międzynarodowa wymiana pracowników naukowych z ośrodkami naukowo-badawczymi za granicą.*
3. Słabe powiazanie badań z potrzebami praktyki – *słabe powiązanie podejmowanych problemów badawczych z potrzebami praktyki; w konsekwencji słabe zaangażowanie biznesu w finansowanie podejmowanych na UE badań.*
4. Rozproszenie i autonomizacja zespołów badawczych, niska konkurencyjność rynkowa oferty naukowo-badawczej i eksperckiej oraz samoograniczanie zasobów relacyjnych do prowadzenia badań [cel] – *badania naukowe są realizowane głównie indywidualne, czasem w niewielkich zespołach katedralnych, niska zdolność do tworzenia większych zespołów, w tym struktur międzynarodowych; brak wymiany kadry pomiędzy katedrami, instytutami, niski poziom współpracy pomiędzy katedrami i instytutami w ramach Uczelni i poza nią – często to wynika z kłopotów relacyjnych kierowników katedr; zatem istotnym ograniczeniem rozwoju uczelni w analizowanym obszarze jest brak istotnych zasobów relacyjnych niezbędnych w budowaniu struktur badawczych - warto zaproponować zainteresowanym kontakty z osobami z innych uczelni – doświadczonymi w kierowaniu złożonymi zespołami; wiele zaniechań nie bierze się ze złej woli ale z braku umiejętności i doświadczeń* [post].
5. Niska aktywność badawcza pracowników naukowych [cel]i[Min] – *w Uczelni nie ma kompleksowego systemu motywacyjnego skutecznie zachęcającego do aktywności naukowej; relatywnie niskie wynagrodzenie podstawowe i częste poszukiwanie innych, najczęściej w zakresie dydaktyki, źródeł zarobkowania, często występująca luka wiedzy w zakresie metodologii badań naukowych, przeszkody biurokratyczne* [cel] *i* [Min] *- brak zachęt, które nie muszą mieć charakteru finansowego, ale bardziej związanych z odciążeniem najlepszych od obowiązków dydaktycznych i administracyjnych; warto rozważyć wprowadzenie programów zarządzania talentami i pracownikami kluczowymi, adaptując rozwiązania z przedsiębiorstw.*
6. Słabe wsparcie instytucjonalne projektów badawczych [cel] *- brak takich struktur organizacyjnych, które są zdolne do skutecznego inicjowania projektów, kreowania interdyscyplinarnych zespołów oraz organizacji procesu badawczego i jego nadzoru formalnego; zatem brak sukcesów w staraniach się o zewnętrzne źródła finansowania projektów naukowo-badawczych związany jest także z ograniczoną rolą w tym zakresie służb odpowiedzialnych za takie działania.*
7. Krótki okres przewidziany w ustawie na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego, przy osłabieniu instrumentarium wsparcia habilitanta [Min] – *w formie* *stypendiów, urlopów naukowych itp*.
8. „Śladowa” reprezentacja pracowników naukowych Uniwersytetu w międzynarodowych gremiach naukowych [cel] – *propozycja* *wprowadzenia obowiązkowej nauki języków obcych przy rozdzieleniu kosztów w połowie między pracownika i pracodawcę; pracownik musi osiągnąć po ustalonym okresie wyznaczony poziom kompetencji językowych* [post].
9. Brak standardów postępowania w zakresie rozliczania finansowego projektów międzynarodowych - *brak zakresów obowiązków dla osób odpowiedzialnych za sprawy finansowe oraz dowolne interpretowanie swoich zadań przez te osoby; brak spójności w pracy pracowników księgowości.*
10. Brak kolokwium habilitacyjnego bardzo niekorzystnie uprzedmiotawia procedurę habilitacyjną [Min].
 | 1. Internacjonalizacja badań jest cechą rozwoju naukowego pracowników Uniwersytetu [cel/post].
2. Wzrost aktywności międzynarodowej w obszarze badań naukowych, w tym zwłaszcza zwiększony udział w europejskich projektach i programach badawczych [cel/post]. - *zbyt szeroko zakrojona praktyka nawiązywania umów o współpracy z uczelniami zagranicznymi, przy niskim natężeniu rzeczywistej współpracy na najniższych," katedralnych" szczeblach.*
3. Intensywne starania o pozyskanie akredytacji krajowych i międzynarodowych - *uzyskanie akredytacji międzynarodowych (o charakterze programowym i instytucjonalnym) - w tym zwłaszcza AACSB (The Association to Advance Collegiate Schools of Business) oraz AMBA (Association of MBAs) [cel/post]; uzyskanie członkostwa UE w organizacji CEEMAN i akredytacja instytucjonalna CEEMAN (w toku).*
4. Stałe zwiększanie liczby profesorów zagranicznych, z włączaniem ich także w realizację projektów i programów badawczych realizowanych przez Uczelnię [cel/post].
5. Stworzenie systemu wyjazdów młodych nauczycieli akademickich na staże w zagranicznych ośrodkach naukowych [cel/post] - *każdy wyjazd w ramach Erasmus + powinien skutkować nawiązanymi relacjami co najmniej na poziomie wymiany materiałów dydaktycznych, wspólnych artykułów, a potem projektów; trzeba zachęcić wyjeżdżających do nawiązywania trwałych kontaktów, np. przez okresowe obniżenie pensum, zwolnienie z pewnych* *administracyjnych obowiązków itp.* [post].
6. Intensyfikacja współpracy naukowej (wspólne konferencje, projekty, itp.) ze strategicznymi partnerami zagranicznymi, w tym istotne zwiększenie ilości grantów, zwłaszcza grantów międzynarodowych inicjowanych i przygotowywanych na Uczelni [cel/post].
7. Współpraca z regionalnymi i krajowymi podmiotami w zakresie umacniania pozycji naukowej Uczelni w skali międzynarodowej - *KRUWOZ – Komisja ds. promocji uczelni wrocławskich, KRUE, Komisja zagraniczna KRASP, Wrocławskie Centrum Akademickie i in.* [cel/post].
8. Budowa systemu wspierania procesów aplikowania i monitorowania projektów naukowo-badawczych w oparciu o wewnętrzne i zewnętrzne środki finansowe [cel/post] - *poprzez dokonanie rekonstrukcji systemu wspierania zaangażowania pracowników Uczelni w aplikowaniu o zewnętrzne środki na projekty naukowo-badawcze; wprowadzenie co do zasady wyróżniania (nagradzania) osób i katedr zaangażowanych w takie projekty; powołanie funduszu wspierania aktywności pracowników naukowych w staraniach o zewnętrzne źródła finansowania prac naukowo-badawczych, np. z części środków pośrednich obciążających zewnętrzne granty; uruchomienie stałego systemu szkoleń pracowników Uczelni w zakresie aplikowania o zewnętrzne źródła finansowania projektów naukowo-badawczych* (efekty: *istotne zwiększenie udziału zewnętrznych źródeł w finansowaniu projektów naukowo-badawczych; wzrost skuteczności aplikowania o granty*);

*powołanie zespołu ds. pomocy pisania wniosków grantowych* [post].1. Wprowadzenie reprezentantów Uczelni do organizacji europejskich i krajowych odpowiedzialnych za finansowanie projektów naukowo-badawczych [cel/post] - *reprezentujących dziedziny i dyscypliny naukowe obecne w Uczelni oraz do gremiów stanowiących o priorytetach i zasadach finansowania projektów naukowo-badawczych w dziedzinach naukowych reprezentowanych na Uczelni; zidentyfikowanie mapy instytucji i organizacji europejskich oraz krajowych, także portali wymiany wiedzy, istotnych z punktu widzenia prowadzenia projektów naukowo-badawczych w dyscyplinach istniejących na Uczelni oraz mapy gremiów stanowiących o priorytetach i zasadach finansowania takich projektów w dziedzinach reprezentowanych na Uczelni.*
2. Przygotowanie niezależnej ekspertyzy określającej mechanizmy współpracy i docelowe rozwiązania organizacyjne w obszarze naukowym wraz z formalno-prawnymi konsekwencjami jej wprowadzenia [cel/post].
3. Uruchomienie systemu zachęt do prowadzenia interdyscyplinarnych prac naukowych oraz międzywydziałowych i międzykatedralnych projektów dydaktycznych i naukowych [cel/post];
 |
| **ZŁE praktyki akademickie/ PROBLEMY** | **DOBRE praktyki akademickie/CELE** |
| w zakresie **recenzowania 🡺** |
| 1. Monopolizacja recenzowania w procedurach habilitacyjnych przez członków sekcji Centralnej Komisji i przez wskazaną przez CK relatywnie wąską grupę samodzielnych pracowników nauki (skutek: *odczucia w dużej części środowiska samodzielnych pracowników naukowych względnej deprywacji*) [Min].
2. Częste występowanie „grzecznościowych” recenzji - *typowanie recenzentów gwarantujących pozytywną ocenę pracy; powtarzające się zestawy recenzentów proponowanych przez promotora przy pracach doktorskich.*
3. Wyeliminowanie procesu recenzji dla prac dyplomowych uczestników studiów podyplomowych.
 | Władze uczelni powinny same promować wartościowych wg ich oceny naukowców jako potencjalnych recenzentów prac rygorowych, mniej znanych w innych środowiskach, w tym w CK [post]. |
| ***ZŁE praktyki akademickie/ PROBLEMY*** | **DOBRE praktyki akademickie/CELE** |
| w zakresie **działalności publikacyjnej i wydawniczej** 🡺 |
| 1. „Punktomania” jako zjawisko niszczące naukę – *nadmierna fetyszyzacja czasopism anglojęzycznych, prac anglojęzycznych, dominacja oceny dzieła przez pryzmat wydawnictwa, w którym praca jest wydawana, sztuczne namnażanie cytowań itp.* [Min].
2. Wprowadzenie odpłatności za publikowanie prac przez autorów zewnętrznych w wydawnictwie UE – *konieczne są zmiany tej praktyki w kierunku elastycznego jej stosowania, np. zwolnienia z odpłatności autorów zapraszanych.*
3. Relatywnie wysoka cena wydania prac zwartych w wydawnictwie UE w porównaniu z wydawnictwami komercyjnymi, np. Difin, CHBeck czy Wolters Kluwer.
4. Słaby system dystrybucji książek i brak czasopism UE w najważniejszych systemach cytowań (Web of Science) *- obecnie Prace Naukowe UE indeksowane są w CEEOL, BazEkon, EBSCO, DBC; niska pozycja rankingowa UE w zakresie cytowań i Impact Factor* [cel]; *warto zwrócić uwagę, że Uczelnia nie ma dużego wpływu na Impact Factor, który jest liczony dla czasopisma i zależy od liczby cytowań; cytowania zaś zależą od jakości artykułów i szerokiego dostępu do czasopism, w których są publikowane.*
 | 1. Duża staranność w utrzymywaniu dobrego poziomu edytorskiego publikacji w Wydawnictwie UE.
2. Stopniowe zwiększenie udziału tekstów anglojęzycznych w periodykach wydawanych przez Uczelnię - *aż do 100% w wybranych tytułach, w połączeniu z działaniami służącymi impact factor w wymiarze międzynarodowym, w tym zwłaszcza w Argumenta Oeconomica* [cel/post]
3. Uwzględnienie możliwości publikowania 2 - języcznego (dwukolumnowego)[post].
4. Włączenie członków Komitetu Redakcyjnego Prac Naukowych Uniwersytetu Ekonomicznego w proces wyboru, zatwierdzania i przypisywania recenzentów do poszczególnych artykułów [ist]- *przed 2016 rokiem o wyborze recenzentów decydowali wyłącznie organizatorzy konferencji naukowych (efekt: zminimalizowanie ryzyka „grzecznościowych” recenzji artykułów zgłaszanych do publikacji konferencyjnych)*.
5. Wprowadzenie systemu SENIR ułatwia dostęp do czasopism wydawanych przez Uczelnię potencjalnych autorów z całego świata [ist] - *przygotowywana jest nowa wersja systemu uwzględniająca niezbędne, zgłaszane przez autorów, poprawki.*
6. Opracowanie stron WWW wszystkich czasopism wydawanych przez Uczelnię [ist].
 |
| **ZŁE praktyki akademickie/ PROBLEMY** | **DOBRE praktyki akademickie/CELE** |
| **w zakresie wymiany międzynarodowej pracowników** 🡺  |
| 1. Brak systemowych rozwiązań ułatwiających odbywanie staży zagranicznych.
 |  |
| **W zakresie ochrony własności intelektualnej i** **dokumentowania dorobku naukowego** 🡺 |
| 1. Nadmierna biurokratyzacja - mnożenie parametrów dotyczących dorobku [Min].
 | 1. Istnienie uregulowań dotyczących własności intelektualnej [ist].
2. Utworzenie i funkcjonowanie elektronicznej bazy danych o dorobku pracowników w Bibliotece UE – repozytorium [ist].
 |
| **ZŁE praktyki akademickie/ PROBLEMY** | **DOBRE praktyki akademickie/CELE** |
| **w zakresie opieki nad studenckim ruchem naukowym i** **włączania studentów do prac naukowych 🡺** |
| 1. Niedostateczne finansowanie studenckiego ruchu naukowego [Min] - *brak wsparcia na poziomie wydziału i uczelni (brak odrębnego budżetu); przekazanie na katedry całej odpowiedzialności za wspieranie finansowe kół naukowych; brak środków finansowych sprawia, że nie ma możliwości wysłania członków kół naukowych na sympozja czy konferencje dedykowane studentom i organizowane przez wiele ośrodków naukowych w kraju; ogranicza to istotnie możliwości pokazania młodym ludziom na czym polega praca naukowa; członkowie studenckiego ruchu naukowego są skutecznie demotywowani do pracy naukowej, pracy na wyższej uczelni, gdzie na nic nie ma pieniędzy a opiekunowie pracują z nimi „dla idei”.*
2. Brak wystarczająco motywującego systemu dla opiekunów kół naukowych - *nie otrzymują oni żadnego wynagrodzenia (godzin dydaktycznych) za czas poświęcony członkom kół naukowych na wspieranie organizacyjne, na poprawianie pisanych przez studentów artykułów naukowych, wystąpień, wizyt studyjnych itp.*
3. Nie zawsze koła naukowe są „naukowe” – *często są prowadzone bez realizacji projektów lub celów badawczych, uczenia warsztatu metodycznego, publikowania artykułów, udziału w konferencjach, organizacji seminariów naukowych itd.*
 | 1. Duży przepływ członków kół naukowych na studia doktoranckie [ist]- *doświadczenia pokazują, że dużo doktorantów to absolwenci, byli członkowie kół naukowych; koła naukowe to dobre miejsca to tego żeby młodzi ludzie mogli złapać „bakcyla” do pracy naukowej; niestety, nie zawsze jest to przez władze Uczelni i wydziałów doceniane.*
 |
| **ZŁE praktyki akademickie/ PROBLEMY** | **DOBRE praktyki akademickie/CELE** |
| **w zakresie finansowanie badań naukowych i działalności statutowej 🡺** |
| 1. Zmniejszające się możliwości finansowania badań i rażące obniżenie środków finansowych na działalność katedr *- zmniejszające się środki na badania statutowe, likwidacja finansowania badań własnych, „niska przyznawalność” środków z NCN (trudności w skutecznym aplikowaniu w konkursach NCN - prymat badań podstawowych, wymagane publikacje z listy filadelfijskiej, wymagany międzynarodowy dorobek kierownika i wykonawców projektu ...); słaba skuteczność pozyskiwania środków z biznesu; „zamieranie”, ze względów finansowych, konferencji naukowych itp.*
2. Wysoki narzut (30%) na projekty badawcze i studia podyplomowe (45%) – *brak elastycznego i indywidualnego podejścia do ustalania tych narzutów*.
3. Problemy ze sfinansowaniem wkładu własnego w projektach badawczych.
4. Praktyczne trudności z wprowadzeniem obniżki pensum dydaktycznego z tytułu prowadzenia projektu badawczego mimo zapisu tej praktyki w statucie UE - *nierespektowanie zapisów Statusu Uczelni w zakresie oddelegowania pracowników UE do realizacji projekty badawcze, szczególnie do projektów międzynarodowych (zmniejszania pensum itp.)*
 |  |
| **inne** |
|  |  |

**Obszar trzeci:**

**POLITYKA KADROWA**

|  |
| --- |
| Obszar powiązany z **pierwszym celem** Strategii Rozwoju UE „*Umacnianie pozycji naukowej Uczelni*” i dotyczy m.in. struktury zatrudnienia, przejrzystości i transparentności polityki kadrowej (awansowania, mianowania, wynagradzania…), wyróżniania pracowników, dodatkowego zatrudnianie się, oceny pracowników itp. |
|  **ZŁE praktyki akademickie/ PROBLEMY** | **DOBRE praktyki akademickie/ CELE** |
| **w zakresie struktury zatrudnienia 🡺** |
| 1. Postępujące, niekorzystne zmiany w strukturze wieku nauczycieli akademickich (pogłębianie się luki pokoleniowej) i brak mechanizmów pozyskiwania młodej kadry naukowej *- w tym: brak rekrutacji młodych pracowników i praktyczna eliminacja ścieżki awansu uwzględniającej stanowisko asystenta; słabość w pozyskiwaniu do pracy na Uczelni najzdolniejszych studentów i doktorantów - młodych talentów (brak ścieżek awansowych); zanik nowych przyjęć (blokada etatów)* [cel].
2. Marnotrawienie potencjału naukowego i dydaktycznego profesorów przechodzących na emeryturę (w wieku 70 lat), którzy często zasilają konkurencyjne uczelnie – *obecna praktyka na UE staje się coraz większą rzadkością i w dużym stopniu anachronizmem na tle innych uczelni, w tym ekonomicznych; nie wykorzystywanie możliwości oparcie na tych pracownikach np. systemu mentoringu.*
3. Ograniczone możliwości awansu organizacyjnego młodych samodzielnych pracowników naukowych, np. na kierownika katedry - *niejasne kryteria wyboru na kierownika katedry; powinny o tym decydować nie sondaże wśród pracowników, ale realne osiągnięcia kandydatów; obecnie ścieżka awansu nie zachęca do lojalności wobec uczelni*.
4. Brak przejrzystych procedur w zakresie rozliczania godzin ponadwymiarowych dla pracowników UE *- zbyt późne terminy, czas oczekiwania na wynagrodzenia sięga kilku miesięcy.*
5. Wzrost obowiązków pracowników przy równoczesnym ograniczaniu zatrudnienia - *dotyczy to zwłaszcza pracowników administracji i obsługi.*
 | 1. Coroczne pozyskiwanie nowych pracowników, wyselekcjonowa-nych z szerokiego grona kandydatów, którzy w przyszłości osiągną sukces naukowy na międzynarodową skalę i staną się z czasem wiodącymi pracownikami Uczelni [cel/post].
2. Stworzenie możliwości - na wzór innych uczelni - elastycznego zatrudniania po przejściu na emeryturę profesorów o uznanym dorobu naukowym i dydaktycznym [post]- *wykorzystywanie ich bogatego doświadczenia, umiejętności sprawowania mentoringu, prowadzenia zajęć na studiach doktoranckich, możliwości zasiadania w gremiach kolegialnych z głosem doradczym itp. [[2]](#footnote-2)*
3. Stworzenie banku danych personalnych o odchodzących pracownikach, również emerytach - *normą powinno być wykorzysty-wanie ich kapitału intelektualnego w różnych możliwych zdarzeniach i procesach: wykłady do wyboru, cząstkowy etat, promotorstwo, seminaria dla młodszych kolegów np. dotyczące przygotowania projektów; kontakty powinny być bieżące i ukierunkowane na konkretne działania; przy tym na wszystkie uroczystości powinni być zapraszani i traktowani z dużą atencją.*
 |
| **ZŁE praktyki akademickie/ PROBLEMY** | **DOBRE praktyki akademickie/ CELE** |
| **w zakresie przejrzystości i transparentowości polityki kadrowej 🡺** |
| 1. Niekonsekwentne wykorzystywanie narzędzi polityki kadrowej – *np. wystawianie pozytywnych ocen pracownikom również dla tych, którzy nie wykazują postępów w pracy naukowej i aktywności w pozostałych obszarach działalności akademickiej; zjawisko to pogłębia skalę luki pokoleniowej; brak regulaminu wynagradzania pracowników administracji i obsługi.*
2. Nieuzasadnione wprowadzanie karencji na wyższe stanowisko po uzyskaniu stopnia doktora i stopnia doktora habilitowanego.
3. Przejawy nepotyzmu w zatrudnianiu (w administracji) i procedurach awansowych.
4. Nieprzejrzysty system przedłużania zatrudnienia w administracji, w tym osobom przechodzącym na emeryturę.
 | 1. Jasno określone zasady wynagradzania, zwłaszcza w grupie nauczycieli akademickich.
2. Przejrzystość zasad awansowania.
 |
| **ZŁE praktyki akademickie/ PROBLEMY** | **DOBRE praktyki akademickie/ CELE** |
| **w zakresie wyróżniania pracowników i podnoszenia ich kwalifikacji 🡺** |
| 1. Wadliwy regulamin nagród rektorskich -*nieczytelny system wag, nieuwzględnianie niektórych aspektów pracy nauczycieli akademickich*.
2. Inicjowanie i wypełnianie wniosków o wyróżnienie przez zainteresowanego *- rzadko to robią przełożeni.*
3. Brak zachęt do podnoszenia kwalifikacji - np. podniesienie kwalifikacji nie wiąże się z przeszeregowaniem do wyższej grupy wynagrodzenia.
4. Wyraźny brak spójności między podstawą etatu i wynagrodzenia (pensum i obowiązki dydaktyczne) a rozwojem kompetencji i osiągnięciami naukowymi*- np. opublikowanie artykułu na liście A powinno np. skutkować na 1 rok akademicki zmniejszeniem pensum; z drugiej strony zbyt słabo nagłaśniane są nazwiska promotorów najlepszych prac dyplomowych i doktorskich.*
 |  |
| **ZŁE praktyki akademickie/ PROBLEMY** | **DOBRE praktyki akademickie/ CELE** |
| **w zakresie dodatkowego zatrudnianie się[[3]](#footnote-3) 🡺** |
| 1. Przyzwolenie na dodatkowe zatrudnienie u konkurencji na rynku usług edukacyjnych -*nieprecyzyjne zasady udzielania zgody na dodatkowe zatrudnienie, uznaniowość decyzji - inna praktyka podejmowania decyzji w stosunku do uczelni publicznych i prywatnych, nieetyczna praktyka dotycząca pracowników pełniących funkcje z wyboru.*
2. Przerosty zatrudniania w grupie nienauczycieli akademickich, a także zatrudnianie nauczycieli akademickich na podwójnych etatach na UE.
 | 1. Pewne ograniczenie możliwości dodatkowego zatrudnienia u konkurencji na rynku usług edukacyjnych, zwłaszcza w odniesieniu do szkól prywatnych [ist]– *ograniczenia wynikające z zapisów nowelizacji Ustawy o szkolnictwie wyższym z 2003 roku i zarządzenie Rektora UE w tej sprawie.*
 |
| **ZŁE praktyki akademickie/ PROBLEMY** | **DOBRE praktyki akademickie/ CELE** |
| **w zakresie oceny pracowników 🡺**  |
| 1. Zbyt duża częstotliwość ocen pracowników - *postulat ocen kroczących – 2 letnich i niedostatki standaryzacji kryterium kryteriów oceny na poziomie Uczelni*.
2. Pominięcie niektórych form działalności naukowo-badawczej i organizacyjnej przy ocenie pracowników oraz niestabilność zapisów regulaminu ocen - *nieuwzględnianie w ocenie pracowników np. pracy w projektach badawczych prowadzonych przez inne uczelnie; wysiłku związanego z samodoskonaleniem (udziału w szkoleniach, kursach doskonalących kwalifikacje zawodowe), pełnionych funkcji kierownika studiów podyplomowych; zmiany zapisów regulaminu podczas okresu oceniania – prawo działa wstecz (przykład - regulamin w roku bieżącym 2014 przewiduje punkty za udział w akcji promocyjnej uczelni – pracownik angażuje się w dane przedsięwzięcie, po czym oceniany jest za ten okres (za rok 2014) dopiero w 2015 roku, w którym już nie premiuje się tego rodzaju działalności, więc punktów nie dostaje mimo, iż wcześniej na nie zapracował).*
3. Brak powiązania polityki kadrowej z wynikami pracy pracowników dydaktycznych – *np. nie przedłużane są umowy o pracę z pracownikami Studium Języków Obcych co rocznie wyróżnianymi przez studentów, co podkopuje fundamenty systemu motywacji do pracy prowadzonej w sposób ponad przeciętny.*
4. Brak ocen pracy organizacyjnej „kadry kierowniczej”, zwłaszcza kierowników katedr przez zwierzchników**.**
5. Brak systemu dokształcania pracownikówadministracyjnych - *postulat dotyczący szkoleń np. w zakresie relacji z interesariuszami (studentami, w tym zagranicznymi, nauczycielami akademickimi) w celu kształtowania umiejętności rozwiązywania zgłaszanych problemów i odpowiednich standardów zachowań (życzliwości, empatii itp.)* [adm].
6. Brakuje kryteriów oceny zaangażowania pracowników administracji i obsługi oraz wydawania opinii o ich pracy - *zweryfikowania systemu awansów i premii wg kryterium skuteczności działań pracownika, umiejętności współpracy z innymi itp.* [post][adm].
7. Wnioskowanie o wyróżnienia (w tym resortowe) niemal wyłącznie w oparciu o kryterium stażu pracy, bez uwzględnienia innych kryteriów - inicjatywności, aktywności, współpracy z innymi [adm].
 | 1. Stworzenie spójnego, logicznego, całościowego, a przede wszystkim stałego w dłuższym okresie systemu zachęcającego do pracy naukowej, dydaktycznej i innych form aktywności na rzecz Uczelni, opartym na przemyślanym systemie ocen pracowników [cel/post].
2. Opracowanie stałych kryteriów i jasnego, względnie stabilnego systemu oceny działalności pracowników [cel/post] *– jego elementami powinny być – oprócz oceny działalności naukowo-badawczej: oceny działalności dydaktycznej, oparte o ankiety wypełniane przez studentów i absolwentów, oceny aktywności pracowników w kształtowaniu relacji Uczelni z otoczeniem (ze środowiskiem naukowym, z praktyką gospodarczą).*
3. Wprowadzenie systemu okresowych ocen pracowników administracyjnych [cel/post].
4. Wprowadzenie systemu nagradzania pracowników wyróżniających się w poszczególnych kategoriach [cel/post].
5. Oparcie polityki kadrowej na wynikach oceny pracowników [cel/post].
 |
| **Inne** |
|  |  |

**Obszar czwarty:**

**DYDAKTYKA I JAKOŚĆ KSZTAŁCENIA**

|  |
| --- |
| Obszar powiązany z **drugim celem** „Stałe doskonalenie jakości edukacji przy jednoczesnym zapewnieniu sprzyjających warunków dla kształcenia osób o wybitnych uzdolnieniach” dotyczy m.in.: organizacji procesu dydaktycznego, wprowadzania i funkcjonowania kierunków i specjalności, innowacyjności procesu dydaktycznego (monitoring, dopasowanie do rynku pracy) i nadzoru nad jego jakością (doskonalenie kompetencji dydaktycznych,….), integracji trzech stopni kształcenia, kształcenia ustawicznego, angażowania wybitnych studentów do procesu dydaktycznego itp.  |
| **ZŁE praktyki akademickie / PROBLEMY** | **DOBRE praktyki akademickie/ CELE** |
| **w zakresie organizacji procesu dydaktycznego 🡺**  |
| 1. Uczelnia nie posiada kompleksowego systemu motywacyjnego dla prowadzących skutecznie zachęcającego do podnoszenia jakości dydaktyki [cel], w tym stosowania nowoczesnych metod dydaktycznych [cel] – *niewielki wpływ oceny dydaktyki na ocenę okresową pracownika; brak bodźców do podnoszenia kompetencji/ kwalifikacji dydaktycznych; wykorzystywanie tradycyjnych (mało aktywnych) metod dydaktycznych, które nie wywołują interakcji ze studentami; stosowane metody nie zawsze spełniają oczekiwania studentów*.
2. Nadmierna autonomizacja dydaktyczna wydziałów i katedr oraz słabe urynkowienie oferty dydaktycznej [cel] - *dotychczasowy proces kreowania przedmiotów i specjalności dydaktycznych podporządkowano w większym stopniu interesom i kompetencjom Katedr, Wydziałów niż oczekiwaniom studenta czy pracodawcy (*skutek: *rosnące niezadowolenie studentów, spadek jakości kształcenia i ograniczenie wyboru studenta; nierzadkie zawłaszczenie specjalności przez jedną katedrę…)* [cel].
3. Niski poziom świadomości obowiązków studentów i konieczności przestrzegania regulaminu studiów *- poczucie wysokiej cenności kandydata na studenta i studenta dla uczelni; przekonanie „i tak mnie nie wyrzucą”, przeniesienie sesji poprawkowej z września na lipiec, zanik kontaktu ze studentami w ramach seminariów – studenci nie pojawiają się na seminariach, trudno zebrać grupę ...*
4. Wyraźne niedoszacowanie rzeczywistego nakładu pracy prowadzących seminaria dyplomowe oraz często spotykane bardzo duże zróżnicowanie poziomu prac licencjackich i magisterskich.
5. Słabości infrastruktury wspierającej dydaktykę - *duża zawodność systemu USOS i bieżące trudności z dostępem do systemu; występuje duża zmienność technicznego wyposażenia sal dydaktycznych w sprzęt i programy informatyczne i wynikająca stąd niepewność pracowników czy system zadziała i czy pracownik poradzi sobie z obsługą systemu; słabe wsparcie dydaktyki ze strony IT; konieczność odbiurokratyzowania procedur związanych z dydaktyką*.
6. Nauczyciele akademiccy nie przestrzegają terminów wpisywania ocen/zaliczeń do USOSweb - *zwłaszcza z seminariów, co znacznie utrudnia prace dziekanatów (nie można wydrukować karty okresowych osiągnięć studenta, wpisać studenta na następny semestr).*
7. Brak jednolitego, dla całej Uczelni, systemu zarządzania planem studiów - *istniejący Internetowy Serwis Planu Zajęć nie dotyczy wszystkich wydziałów.*
8. Brak przejrzystych procedur w zakresie rezerwacji sal - *dotyczy głównie terminów składania wniosków o rezerwację sali, działanie „kto pierwszy ten lepszy” w zakresie rezerwacji sal.*
9. Brak nadzoru przez właściwych dziekanów systemu planowania zajęć na studiach niestacjonarnych - *zbyt długie przerwy pomiędzy zajęciami, blokowanie zbyt dużej liczby godzin (6) podczas jednego zjazdu.*
 | 1. Coraz szersze stosowanie Platformy e-learningowej – *dofina-nsowanie tworzenia kursów e-learningowych.*
2. System USOS zawierający oceny i informacje o studencie – *korzystając z tej bazy można lepiej przygotować zajęcia ze studentami.*
3. Przygotowanie niezależnej ekspertyzy wskazującej mechanizmy współpracy i docelowe rozwiązania organizacyjne procesu dydakty-cznego (ilości, rodzaje przedmiotów, proporcje różnych form zajęć) [cel/post] - *opracowanej z wykorzystaniem benchmarkingu (czołowe uczelnie ekonomiczne, światowe).*
4. Stworzenie programu praktyk studenckich [cel/post].
5. Zwiększenie udziału praktyków w zajęciach dydaktycznych i rozwijanie stałej współpracy z pracodawcami – *pozwoli to na kreowanie kompetencji przydatnych na rynku pracy oraz umożliwi dopasowywanie oferty dydaktycznej do oczekiwań i potrzeb otoczenia; uruchamianie programów studiów, w tym studiów podyplomowych kreowanych wspólnie z wybranymi pracodawcami* [cel/post].
6. Współpraca z organizacjami studenckimi (samorządem) w zakresie kształtowania programów dydaktycznych oraz ich oceny [cel/post].
7. Stymulowanie aktywności organizacji i zespołów studenckich na polu działalności poza-dydaktycznej, wpływającej na rozwój intelektualny i fizyczny [cel/post].
8. Rozwijanie zewnętrznych form certyfikacja wiedzy - potwierdzenie dodatkowych kompetencji – *np. językowych, w zakresie zarządzania, rachunkowości czy programów komputerowych* [cel./post].
9. Poprawa dyscypliny w zakresie prowadzenia zajęć dydaktycznych [ist] – *zmniejszenie zjawisk spóźniania się bez podania konkretnej przyczyny, czy wręcz nieprzychodzenia pracowników na zajęcia.*
 |
| **ZŁE praktyki akademickie / PROBLEMY** | **DOBRE praktyki akademickie/ CELE** |
| **w zakresie jakości programów nauczania oraz wprowadzania i****funkcjonowania kierunków i specjalności 🡺** |
| 1. Niski stopień indywidualizacji programu [cel] - *ograniczenie swobodnego wyboru zajęć; wygórowane wymagania dotyczące IPS i innych form wspierania indywidualizacji; niski udział przedmiotów w systemie kształcenia na odległość w systemie IPS; sztywne programy kierunków i specjalności.*
2. Obniżający się poziom przygotowania studentów do wyzwań intelektualnych jakie stwarzają studia i malejący odsetek studentów z ponadprzeciętnymi kompete-ncjami, zainteresowaniami i ambicjami [cel] – *mała aktywność Uczelni w pozyskiwaniu najlepszych kandydatów na studia stanowi zagrożenie dla poziomu edukacji; niska skłonność studentów do angażowania się w nadprogramowe przedsięwzięcia i projekty, ruch naukowy; niska inicjatywność i duże oczekiwania w procesie dydaktycznym*.
3. Słabości procesu lokowania studentów na rynku pracy [cel] – *niedostateczne dostosowanie profilu kształcenia do zmieniających się potrzeb rynku; niewystarczające działania w zakresie współpracy z firmami partnerskimi; w ostatnich kilku latach wyraźnie widoczne jest niedostateczne urynkowienie oferty dydaktycznej Uczelni; proces kreowania przedmiotów i specjalności dydaktycznych podporządkowano w większym stopniu interesom i kompetencjom Katedr, Wydziałów niż oczekiwaniom studenta czy pracodawcy; powoduje to, m.in. odpływ studentów po ukończeniu poziomu licencjackiego.*
4. Niskie dostosowanie rzeczywistych kompetencji nauczycieli akademickich do tematyki zajęć [cel] i niskie nasycenie programów przedmiotów praktyczną wiedzą [cel] oraz nadmierne rozproszenie tematyczne zajęć prowadzonych przez jednego pracownika i zjawisko wkraczania w kompetencje dydaktyczne innych katedr - *w procesach dydaktycznych relatywnie słabo jest wykorzystywany własny dorobek naukowy prowadzącego zajęcia; dobór kadry dydaktycznej w niedostatecznym stopniu uwzględnia dopasowanie kompetencji merytorycznych i badawczych prowadzącego do tematyki zajęć, co może w dużym stopniu decydować o niskiej praktyczności przekazywanej wiedzy i umiejętności; proces nauczania jest często zdominowany przez ujęcia i zagadnienia teoretyczne przy niewielkim odniesieniach do praktyki/ rzeczywistości ekonomicznej czy społecznej; chodzi tu o proporcje wiedzy i umiejętności teoretycznych i praktycznych przy uwzględnieniu faktu, że kierunki na UE mają profil ogólnoakademicki.*
5. Mały udział praktyków przy konstruowaniu programów i planów studiów oraz niewłaściwe proporcje między przedmiotami podstawowymi a językami.
6. Często programy studiów nie wynikają z przesłanek merytorycznych lecz z przesłanek pozamerytorycznych - *gry interesów, polityki zabezpieczenia obciążeń, brak współpracy, konsultacji z pracodawcami itd.*
7. Zakres tematyczny wielu przedmiotów w pewnym stopniu pokrywa się, nie ma wystarczającej koordynacji treści - *w rezultacie studenci nierzadko uczą się wciąż od nowa tych samych zagadnień; potrzebne są – inspirowane przez dziekana - dydaktyczne zebrania robocze między katedralne*.
8. Nadmiernie rozbudowane sylabusy – *niezrozumiałe dla studentów i w części niewykorzystywane w procesie analizy procesu dydaktycznego; są uczelnie, które mają bardziej uproszczone formy, np. zamiast kolejnych tematów z liczbą godzin można by podawać zagadnienia, wtedy prowadzący w zależności od poziomu grupy studentów mógłby sam elastycznie reagować i poświęcić na jedno zagadnienie więcej czasu kosztem innego; niestety, nasze sylabusy nakładają gorset na prowadzącego*.
9. Drobiazgowe rozliczenie różnic programowych dla studentów wyjeżdżających na program ERASMUS - *potrzeba bardziej elastycznego rozliczania tych różnic.*
 | 1. Unowocześnienie oferty dydakty-cznej i dopasowanie jej do oczekiwań rynku [cel/post] - *przez przygotowanie nowej oferty programowej uwzględniającej m.in. uniknięcie efektów „kanibalizacji” kierunków; przez uprofilowanie wydziałów Uczelni w sposób ograniczający bezpośrednią konkurencję między nimi; unowocześnienie (zwiększenie atrakcyjności i elastyczności programu studiów) i urynkowienie oferty dydaktycznej; przez dopasowanie toku kształcenia na poszczególnych poziomach studiów do warunków rynkowych – zwiększenie uzawodowienia studiów I stopień oraz unowocześnienie oferty dydaktycznej na II i III stopniu studiów; zmiany w programach kształcenia pod kątem oczekiwań rynku w zakresie kierunków, specjalności i przedmiotów (eliminowanie powtórzeń, eliminowanie treści i przedmiotów nieprzystających do oczekiwań rynku, rozwijanie umiejętności i specjalności pożądanych na rynku pracy)* [cel/post].
2. Zawieranie porozumień w sprawie „dwóch dyplomów” z wybranymi uczelniami zagranicznymi [cel/post].
3. Otwarcie się na młode talenty i ich skuteczne przyciąganie na studia i do pracy w Uczelni - *regularne pozyskiwanie najzdolniejszych kandydatów na studia (Uczelnia „pierwszego wyboru” w regionie) i stwarzanie im satysfakcjonujących warunków rozwoju jako warunek rozwoju, zwłaszcza w warunkach narastającej konkurencji i nowych wyzwań* [cel/post].
4. Zindywidualizowana oferta dla najlepszych studentów – *rozwijanie/ upowszechnianie indywidualnych (IPS, ITS) i elitarnych ścieżek kształcenia (programów studiów), zajęcia dodatkowe, promocja na rynku pracy* [cel/post].
5. Zbudowanie prestiżu dyplomu Uczelni [cel/post] - *tak by dyplom UE stanowił wartość zapewniająca absolwentom UE konkurencyjną pozycję na rynku pracy, co powinno dać efekt przyciągnięcia kandydatów na studia*.
 |
| **ZŁE praktyki akademickie / PROBLEMY** | **DOBRE praktyki akademickie/ CELE** |
| **w zakresie** **innowacyjności procesu dydaktycznego (monitoring, dopasowanie do rynku pracy) i nadzoru nad jego jakością (doskonalenie kompetencji dydaktycznych,….) 🡺** |
| 1. Coraz niższy poziom kryteriów przyjmowania na studia oraz coraz słabsze przygotowanie i motywacja do studiowania przy rosnącej niechęci do przedmiotów zawierających treści teoretyczne i humanistyczne - *występowania zjawiska oczekiwania prostego praktycyzmu kształcenia (kształcenia na konkretne stanowisko).*
2. Duże braki prowadzących zajęcia – mimo deklaracji w sylabusach i w sprawozdaniach - we wprowadzaniu w życie kompetencji społecznych – *są to często deklaracje bez pokrycia w praktyce dydaktycznej.*
3. Niski poziom zarzadzania jakością kształcenia/ dydaktyki [cel] i jego deklaratywność oraz brak dostatecznego przełożenie na działania praktyczne podnoszące tę jakość - *nadmierne rozdrobnienie przedmiotów – skutek: powtarzanie treści, mały wymiar godzin, zwłaszcza na studiach niestacjonarnych, nieprzykładanie dostatecznej wagi do jakości kształcenia w systemach oceny pracownika, iluzje hospitacji, słaba oferta dotycząca szkoleń nt. jakości kształcenia/ komunikowania się ze studentem; brak mechanizmów zapewniających wzrost jakości metod i treści dydaktycznych; brak szkoleń, kursów doskonalących adresowanych do kadry dydaktyczne; brak widocznych efektów działania/pracy Centrum Jakości Kształcenia.*
4. Częste pozorowanie procesu hospitacji zajęć – *niska skala prowadzonych hospitacji, mimo zaleceń wydziałowych komisji ds. jakości kształcenie; słabe eksponowanie prawdziwego celu hospitacji (pomoc mało doświadczonym dydaktykom); nieuzasadnione objęcie tym systemem samodzielnym pracownikom nauki – hospitacje te powinien przeprowadzać dziekan w przypadku wyraźnych, niepokojących sygnałów płynących od studentów.*
5. Brak korelacji między sylwetkami absolwentów a efektami kształcenia – *brak jasnej odpowiedzi na pytanie: kogo i dla kogo kształcimy?*
 | 1. Wprowadzenie w katedrach tradycji okresowych przeglądów dydaktyki [post]
2. Rozwijanie szerokiej i kompleksowej oferty edukacyjnej w języku angielskim na wszystkich poziomach kształcenia i różnych formach studiów [post/cel].
3. Dobrą praktyką powinno być uszanowanie indywidualnych możliwości i predyspozycji posługiwania się w procesie dydaktycznym i jego obsłudze – nowoczesnymi narzędziami informatycznymi, zwłaszcza przez starszych pracowników nauki – *zapewnienie niezbędnej pomocy w obsłudze informatycznej przez sekretarkę lub wskazanego pracownika tak by nie opóźniać realizacji różnego rodzaju procedur i procesów.*
 |
| **ZŁE praktyki akademickie / PROBLEMY** | **DOBRE praktyki akademickie/ CELE** |
| **w zakresie** **integracji trzech stopni kształcenia i kształcenia ustawicznego 🡺** |
| 1. Przejawy niespójności trzech poziomów kształcenia, zwłaszcza w odniesieniu do zasad prowadzenia seminariów – *przykład: brak wyceny (w godzinach) zajęć seminaryjnych prowadzonych na stacjonarnych studiach doktoranckich*[[4]](#footnote-4)
 |  |
|  **w zakresie angażowania wybitnych studentów do procesu dydaktycznego 🡺** |
| 1. Brak takich praktyk – *tylko na studiach doktoranckich jest to wymuszane systemowo; niestety i te systemowe wymagania nie zawsze są rzetelnie realizowane, co obniża morale pracowników Uczelni wśród doktorantów, z których wielu ma zaliczane praktyki bez rzeczywiście odbytej praktyki dydaktycznej.*
 |  |
| **inne** |
|  | **-** |

**Obszar piaty:**

**JAKOŚĆ ZARZĄDZANIA UCZELNIĄ**

|  |
| --- |
| Obszar powiązany z **drugim celem** „**Poprawa sprawności zarządzania Uczelnią”** dotyczy m.in.: obiegu informacji (możliwości bieżącego wyrażania swoich opinii, propozycji/sugestii kierownictwu UE i wydziałów, instytutów, katedr), istnienia podstawowych procedur (i ich spójności), jasności procedur oceny jednoosobowych organów Uczelni, rozliczalności efektów pracy komisji wydziałowych, rektorskich i senackich, aktywności przedstawicieli grup pracowniczych w Radach Wydziału i w Senacie, udziału pracowników, zakładów, katedr i instytutów w zarządzaniu wydziałem i uczelnią, roli narzędzi zarządczych wspomagających zarządzanie (szczególnie nowoczesnych rozwiązań IT), zarządzanie finansami itp. |
|  **ZŁE praktyki akademickie/ PROBLEMY** | **DOBRE praktyki akademickie/ CELE** |
| **w zakresie obiegu informacji** (możliwości bieżącego wyrażania swoich opinii, propozycji/sugestii kierownictwu UE i wydziałów, instytutów, katedr)🡺 |
| 1. Słaby obieg informacji wewnętrznej **-**  *przyczynia się to w dużym stopniu do słabej identyfikacji pracowników z Uczelnią i dużej bierności oraz małego zainteresowania w angażowaniu się w procesy doskonalenia UE; wielu pracowników nie ma bieżącej informacji o wielu ważnych decyzjach podjętych np. na Senacie, Radzie Wydziału, opiniach/ stanowiskach przyjętych na komisjach senackich/ wydziałowych itp.*
2. Brak systematycznych spotkań władz Uczelni i wydziałów z pracownikami - *pracownicy nie są informowani o planowanych zmianach np. w zakresie nowych kierunków, specjalności; nie na wszystkich wydziałach organizowane są spotkania władz Wydziału / Uczelni z pracownikami (np. na początku każdego roku akademickiego) w celu poinformowania o bieżącej sytuacji Wydziału / Uczelni, planowanych kierunkach rozwoju i zmian; w wielu ankietach podkreślana jest potrzeba merytorycznych spotkań, podczas których prezentowano by strategiczne i operacyjne plany wraz z postępami w ich realizacji oraz inicjowanie dyskusji (z pewnością wartością dodaną byłoby minimalizowanie oporu wobec zmian); dotychczasowe sporadyczne informacje drogą elektroniczną to za mało; brak także spotkań okazjonalnych (również z władzami), związanych np.: z rozpoczęciem roku akademickiego, kiedy przedstawiani są np. nowi pracownicy albo żegnani pracownicy wraz z zasłużonym uznaniem wynikającym z przepracowanych lat i dokonań.*
3. Brak bieżącej aktualizacji ważnych informacji na stronie internetowej uczelni.
4. Nieprzestrzeganie obowiązujących procedur obiegu dokumentów *– brak regulaminu obiegu dokumentów; niektóre zarządzenia wydawane są w „ostatniej chwili” lub post factum, kiedy okazuje się, że są one niezbędne.*
5. Brak przejrzystych linków na stronie internetowej Uczelni do komisji senackich i wydziałowych zawierających informację o bieżącej pracy tych komisji – *opiniach, stanowiskach, posiedzeniach, sprawozdaniach po upływie roku lub kadencji.*
 | 1. Konieczność optymalnego połączenia myślenia krótkookresowego z długookresowym [post] – *zwłaszcza w zakresie struktury Uczelni, polityki kadrowej, finansowania działalności Uczelni.*
2. Sprzyjanie integracji środowisk „jednorodnych” w formie instytutów, w tym instytutów międzywydziałowych [ist] – *wspieranie inicjatyw międzywydziałowych, wyjazdowe seminaria naukowe Katedr, np. od 2001 r. co roku spotykają się katedry z zakresu nauk o zarządzaniu z poszerzającą się formuła tych spotkań.*
3. Postępująca informatyzacja uczelni [ist] - *w tym utworzenie i funkcjonowania repozytorium, wprowadzenie systemu elektronicznych ewidencji ocen studentów USOS.*
4. Pozytywna rola dwóch newsletterów UE: „Portalu” i wydawanego w formie elektronicznej newslettera UE.
 |
| **ZŁE praktyki akademickie/ PROBLEMY** | **DOBRE praktyki akademickie/ CELE** |
| **w zakresie struktury organizacyjnej UE 🡺** |
| 1. Brak współpracy pomiędzy działającymi odrębnie, konkurującymi wydziałami, katedrami - *nie pozwala to na optymalne wykorzystanie potencjału dla zespołowych, zwłaszcza interdyscyplinarnych badań naukowych ani na kształtowanie spójnej i nowoczesnej oferty Uczelni dla jej otoczenia* [cel].
2. Niedostateczne wykorzystanie narzędzi statutowych w celu integracji jednorodnych środowisk naukowych UE, a zwłaszcza w ramach instytutów międzywydziałowych.
3. Obserwowana praktyka „rynku pracowników” (wyrywania sobie pracowników) często bez porozumienia z kierownikiem katedry w celu spełnienie przewidzianej w statucie wielkości katedry - *brak niezbędnej elastyczności w spełnianiu tego kryterium; brak rozporządzenia określającego tzw. okresy przejściowe (dostosowawcze) dla katedr nie spełniających w/ w kryterium na wzór podobnej praktyki w UE w Poznaniu*[[5]](#footnote-5).
4. Zmiany organizacyjne w jednostkach organizacyjnych przeprowadzane są często bez konsultacji z pracownikami – *decyzje te są nierzadko ”ślepym” naśladownictwem rozwiązań z innych uczelni.*
 | 1. Wyprofilowanie wydziałów w taki sposób, by wzajemnie nie konkurowały i by świadczyły sobie wzajemnie w sposób komplementarny usługi dydaktyczne [cel/post] - *intensywne promowanie aliansów Katedr o zbliżonej specjalizacji naukowej i dydaktycznej (wspólne zebrania naukowe,: recenzowanie prac rygorowych, wspólne wnioski grantowe; wspólne uruchamianie oferty specjalnościowej).*
2. Możliwość elastycznego tworzenia przez kierownika struktury katedry (zespołów, zakładów…) - *bez konieczności uzyskania zgodny rad wydziału lub Senatu*.
3. Wykreowanie Katedr na tyle dużych i aktywnych naukowo, by zajmowały czołowe pozycje w swoich dziedzinach w krajowym środowisku, zdolnych do realizacji znaczących zespołowych projektów o międzynarodowej randze - *realizacja: zapisu statutu* [cel].
4. Funkcjonowanie w strukturze Uczelni wydziale o pełnych prawach akademickich – *Wydział Ekonomii, Zarządzania i Turystyki w Jeleniej Górze.*
 |
| **ZŁE praktyki akademickie/ PROBLEMY** | **DOBRE praktyki akademickie/ CELE** |
| **w zakresie****procedur zarządzania oraz ich jakości / jasności i spójności 🡺** |
| 1. Bardzo słabe zarządzanie wiedzą gromadzoną na UE – *wiedza gromadzona w poszczególnych komórkach organizacyjnych i zespołach badawczych nie jest strukturyzowana i udostępniana wewnątrz UE, co utrudnia optymalne wykorzystanie naukowo-badawczego potencjału Uczelni w zakresie współpracy z innymi ośrodkami naukowymi oraz praktyką, jak i w aplikowaniu o źródła finansowania badań [cel]; zatem na uczelni nie ma praktycznie zarządzania wiedzą, np. dzielenie się wiedzą i doświadczeniami w pozyskiwaniu grantów, przygotowania artykułu do zagranicznego czasopisma, itd.*
2. Wzrost tendencji do korporacyjnego zarządzania Uniwersytetem – *nadmiar procedur, nadmiar biurokracji oraz rosnące odhumanizowanie relacji międzyludzkich, tendencje do przedmiotowego traktowania pracowników, merkantylizacja Uniwersytetu (dominacja perspektywy minimalizacji kosztów).*
3. Niedostateczna koordynacja strategii Uczelni i Wydziałów oraz pewne zamieszanie pojęciowe związane z planowaniem strategicznym na UE – brak spotkań i dyskusji między osobami z Senackiej i Wydziałowych komisji *– brak kontaktów ustalonych i przestrzeganych, pozostają kontakty osobiste i nieformalne; mylne uznawanie części programowej i projektowej Strategii Rozwoju UE za nową, całą Strategię.*
4. Brak regulaminu organizacyjnego Uczelni - *w tym brak zakresów obowiązków, np. co należy do obowiązków pracowników technicznych.*
5. Nadmierne i nierównomierne obciążanie nauczycieli akademickich pracowników pracami administracyjnymi i organizacyjnymi [cel].
6. Działania administracji i obsługi są w małym stopniu podporządkowane obsłudze podstawowych procesów naukowych, dydaktycznych i innych, organizacyjnych [cel] –*występuje nierównomierny rozkład obsługi administracyjnej na Uczelni, przerostom administracji towarzyszą braki etatowe w niektórych ważnych komórkach administracji, np. w dziekanacie; generalnie słaba służebność pracowników administracji i obsługi wobec głównych procesów Uczelni, tj. dydaktyki i badań naukowych.*
7. Przewlekłość i mała efektywność procedur przetargowych - *konieczność decentralizacji nisko kosztowych zakupów****;*** *większa elastyczność polityki i praktyki zakupów.*
8. Brak jasnych kryteriów naboru członków do różnych komisji senackich i wydziałowych oraz występujące złe praktyki nieuzgadniania z osobą zainteresowaną powierzania jej dodatkowych obowiązków organizacyjnych - *np. przy powoływanie komisji, pełnomocników itp.; występuje tu zła praktyka ciągłego powierzania czy powoływania tych samych osób do komisji i swoista dyskryminacja dużej grupy pracowników, którzy przez kilkanaście lat nie mieli okazji zasiadać w żadnej komisji, a być może chcieli by taką funkcję pełnić; obowiązki organizacyjne powinny być proponowane w pierwszej kolejności osobom niedociążonym w ramach pensum.*
 | 1. Konsekwentna budowa części programowej i projektowej *Strategii Rozwoju UE* [ist]*.*
2. Określenie zakresów obowiązków pracowników naukowo-dydaktycznych [post].
3. Administracja zorientowana procesowo na obsługę dydaktyki i nauki [cel/post] - *przygotowanie projektu rekonstrukcji administracji w logice podejścia procesowego przy uwzględnieniu potencjału systemów informatycznych typu USSOS* [cel/post].
4. Stworzenie systemu informacji o podstawowych obszarach działalności katedr, instytutów i wydziałów przy wsparciu informatyków [post] - *częścią tego systemu powinno być repozytorium; jedynym obowiązkiem pracowników nauki byłoby tylko coroczna aktualizacja tego systemu a wszystkie sprawozdania katedr czy wydziałów czerpałyby z tego systemu; każdy pracownik administracji powinien w ramach obowiązków zapisywać odpowiednie, wcześniej ustalone dane bazowe i przekazywać je elektronicznie do systemu gromadzenia informacji; zmniejszy to zjawisko „akcyjnego”/ „partyzanckiego” zbierania informacji przy różnych okazjach sprawozdawczych.*
5. Usprawnić obsługę prawną [post].
6. Obligowanie pracowników z niską liczbą godzin dydaktycznych („niedociążonych”) do angażowania się w działania administracyjne i organizacyjne [post] – *obecnie złym, bo deprawującym obyczajem jest niedostrzeganie problemu niepełnych obciążeń pracowników; jeśli pracownik nie ma pełnego obciążenia, może wykonywać inne prace na rzecz uczelni; to nie kara, bo najczęściej nie jest to winna zainteresowanego, ale wprowadzenie elementarnych reguł sprawiedliwości; nie może być tak, że to samo wynagrodzenie otrzymuje się niezależnie od intensywności wykonywanej pracy; niewykluczone, ze inna dodatkowa aktywność, w zamian za nieprzepracowane godziny, może być dla pracownika satysfakcjonująca i pozwoli oddać się pasji w ramach świadczonej pracy.*
 |
| **ZŁE praktyki akademickie/ PROBLEMY** | **DOBRE praktyki akademickie/ CELE** |
| **w zakresie jasności procedur oceny jednoosobowych organów Uczelni i aktywności społeczności akademickiej w zarządzaniu Uniwersytetem** (rozliczalności aktywności efektów pracy komisji wydziałowych, rektorskich i senackich, aktywności przedstawicieli grup pracowniczych w Radach Wydziału i w Senacie, udziału pracowników, zakładów, katedr i instytutów w zarządzaniu wydziałem i uczelnią itp.) 🡺 |
| 1. Brak systemu oceny (rozliczalności) efektów pracy komisji wydziałowych, rektorskich i senackich - *dominacja biernych form działania komisji senackich i rektorskich – dotyczy to zwłaszcza komisji budżetowej.*
 | 1. Na niektórych wydziałach (np. wydziale EZiT) funkcjonuje anonimowa skrzynka e-mailowa „Napisz do Dziekana”, która cieszy się zainteresowaniem wśród studentów i pracowników [ist]- *brakuje takiego odpowiednika na poziomie uczelni np. w formie . „Napisz do Rektora”* [post]
 |
| **w zakresie zarządzanie finansami 🡺** |
| 1. Zbyt wysokie narzuty kosztów pośrednich na projekty badawcze, ekspertyzy i studia podyplomowe.
2. Uczelnia nie odnosi satysfakcjonujących sukcesów w pozyskiwaniu środków z zewnętrznych źródeł finansowania - *wynikać to może z ograniczonej roli w tym zakresie służb odpowiedzialnych za działania wspierające funkcjonalnie, ale i motywacyjnie pracowników Uczelni* [cel].
3. System finansowy nie jest dostosowany do bieżącego monitorowania sytuacji finansowej katedr *- katedry mają duże kłopoty z uzyskaniem aktualnej i wiarygodnej informacji o sytuacji finansowej – część katedr zmuszona jest przez sekretariaty prowadzić „zastępczo” rachunkowość we własnym zakresie do czego nie mają wystarczających kompetencji (dotyczy do zwłaszcza katedr Wydziału EZiT).*
4. Brak lub ograniczone możliwości promocji studiów podyplomowych i nowo otwieranych kierunków z funduszu promocji UE.
 |  |
| **inne** |
|  |  |
|  |

**Zał. 2**

**ANEKSY**

**ważniejsze stanowiska Senackiej Komisji Dobrych Praktyk Akademickich i kwestionariusze ankiet**

* **STANOWISKO** Senackiej Komisji ds. Dobrych Praktyk Akademickich UE we Wrocławiu w sprawie realizacji paragrafu 8 (dział II) Statutu Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu dotyczącego minimalnego składu katedr, **przyjęte w dniu 10 marca 2016 roku;**
* **OPINIA i ZALECENIA** Dobrych Praktyk Senackiej Komisji ds. Dobrych Praktyk Akademickich UE we Wrocławiu w zakresie polityki dodatkowego zatrudniania się nauczycieli akademickich UE u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą, **przyjęte na w dniu 25 kwietnia 2013 roku;**
* **STANOWISKO** Senackiej Komisji ds. Dobrych Praktyk Akademickich w sprawie rozliczania godzin dydaktycznych za prowadzenie seminariów dla studentów stacjonarnych studiów doktoranckich (studiów III stopnia), **przyjęte w dniu 24 kwietnia 2014 roku;**

**STANOWISKO**

Senackiej Komisji ds. Dobrych Praktyk Akademickich

w sprawie realizacji paragrafu 8 (dział II) Statutu Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu dotyczącego minimalnego składu katedr

**przyjęte w dniu 10 marca 2016 roku**

1. Komisja ds. Dobrych Praktyk Akademickich zwraca uwagę, że problem liczebności katedr dotyka w sposób bezpośredni wszystkich pracowników naukowo-dydaktycznych naszej Uczelni. Stabilizacja zatrudnienia w katedrach ma bowiem wpływ na ukierunkowanie rozwoju naukowego pracowników, ich specjalizację dydaktyczną, ale również na komfort pracy związany z tworzeniem się prawidłowych relacji międzyludzkich.
2. Przyjęty w statucie Uczelni wymóg zatrudnienia 8 pracowników w katedrze, który będzie obowiązywał od 1 stycznia 2017, oznacza, że struktura uczelni będzie podlegać permanentnym zmianom. Duża liczba katedr spełnia bowiem wymogi statutowe w minimalnym zakresie (**7 osób, co przewidziane jest w przepisach przejściowych Statutu**), co przy naturalnym wśród pracowników naukowych procesie rotacji (z powodu ocen pracowniczych, niedotrzymania terminów awansów naukowych, przejścia na emeryturę itd.), oznaczać będzie, konieczność ciągłego uaktualniania struktury organizacyjnej uczelni i podejmowania działań związanych z likwidacją i łączeniem katedr nie spełniających wymogów statutowych.
3. Komisja DPA prezentuje pogląd, że proces ten winien mieć sformalizowany tryb i opierać się o znane wszystkim pracownikom zasady. Trzeba podkreślić, że odmiennie niż w statutach większości uczelni **statut naszego Uniwersytetu nie regulacji tych kwestii**. Konieczne jest zatem wydanie przez Rektora **ZARZĄDZENIA**, które regulowałoby sposób postępowania w sytuacji, **kiedy katedra utraci wymaganą statutem liczebność**.
4. Zdaniem Komisji ds. Dobrych Praktyk Akademickich zarządzenie to lub bezpośredni zapis w Statucie powinien uwzględniać następujące rozwiązania:
5. katedra, która utraci wymaganą liczbę pracowników winna mieć czas na uzupełnienie składu osobowego; minimalny okres powinien wynosić 15 miesięcy (regulacje przyjęte w statucie UE w Poznaniu pozwalają wydłużyć ten okres do 27 miesięcy);
6. pracownicy katedr, które będą likwidowane albo łączone z innymi jednostkami organizacyjnymi powinni mieć możliwość wyboru w jakich jednostkach organizacyjnych chcieliby kontynuować zatrudnienie; decydujące w tym względzie powinny być możliwości godzinowe katedr, zainteresowania badawcze pracowników i ich specjalizacja dydaktyczna;
7. katedra, która utraci wymaganą liczbę pracowników, ale ma odpowiednie obciążenia dydaktyczne nie może być zlikwidowana, jeżeli władze uczelni ze względu na sytuacje Uczelni odmówią rozpisania konkursu na zatrudnienie nowego pracownika, mimo uzasadnienia w obciążeniach;
8. w szczególnie uzasadnionych przypadkach Senat (albo Rektor), na wniosek dziekana zaopiniowany przez radę wydziału, może wyrazić zgodę na obniżenie wymagań, o których mowa w paragrafie 8. Dotyczyć to powinno tylko tych katedr, których specyfika realizowanego procesu dydaktycznego i badawczego uniemożliwia połączenie z innymi jednostkami;
9. Komisja postuluje aby Senat w nowym składzie rozważył dwie możliwości zmiany zapisów Statutu w zakresie minimalnej liczebności pracowników w katedrach:

*po pierwsze* - by przewidziany w przepisach przejściowych do paragrafu 8 Statutu Uczelni okres, w którym katedry mogą funkcjonować w składzie 7 osobowym uległ wydłużeniu lub

*po drugie* – zmianę Statutu i wprowadzenie zapisu obniżającego wymóg zatrudnienia pracowników w katedrze do 7 osób (taki obecnie stan obowiązuje zgodnie ze statutem do 31 grudnia 2016 roku).

W imieniu Komisji jej Przewodniczący

**Prof. Tadeusz Borys**

**Komisja zaleca Komisji DPA w nowym składzie przedłożenie tego stanowiska nowemu kierownictwu Uczelni**  **i** **Senatowi wybranemu na kadencję 2016-2020**

**OPINIA i ZALECENIA DOBRYCH PRAKTYK**

**SENACKIEJ KOMISJI DS. DOBRYCH PRAKTYK AKADEMICKICH**

**UE we Wrocławiu**

w zakresie **POLITYKI dodatkowego zatrudniania się nauczycieli akademickich UE u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą**.

*Stanowisko przyjęte na posiedzeniu Komisji w dniu* ***25 kwietnia 2013 roku***

Senacka Komisja ds. Dobrych Praktyk Akademickich (DPA)UE we Wrocławiu po zapoznaniu się z podstawami prawnymi dodatkowego zatrudniania się, oceną skali zjawiska, wstępną diagnozą przyczyn i skutków tego zjawiska oraz praktykami innych uczelni, formułuje następującą opinię i zalecenia:

1. Niniejsza opinia oparta jest na identyfikacji kluczowych problemów związanych z **dodatkowym zatrudnianiem się** lub/i **prowadzeniem własnej działalności gospodarczej**. Komisja uznała, że problem pierwszy ma fundamentalny dla UE charakter, zwłaszcza w odniesieniu do zjawiska dodatkowego zatrudniania się nauczycieli akademickich Uczelni u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą (szczególnie na innych wyższych uczelniach). Problem ten od wielu lat przynosi Uczelni wiele, najczęściej negatywnych, skutków dla jej funkcjonowania przede wszystkim w następujących kontekstach:
* przepisów prawa,
* wpływu na zdolność prawidłowego funkcjonowania UE lub zgodnego z prawem i etyką korzystania z zasobów uczelni i jej urządzeń technicznych,
* wpływu na konkurencyjność UE w dodatkowym kontekście spadającej z roku na rok rekrutacji jako wyniku sytuacji demograficznej oraz paradoksalnego zjawiska wzmacniania przez pracowników UE uczelni konkurencyjnych na rynku naboru kandydatów,
* etyki funkcjonowania na rynku pracy (wieloetatowość w sytuacji trudności znajdowania „jednoetatowego” zatrudnienia przez rosnącą liczbę młodych pracowników nauki - pierwsze efekty uruchomienia III poziomu studiów).
1. Opinia jest oparta na następujących podstawach formalnych (zapisach ustaw, kodeksów i statutu):
* ustawie z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2005 roku, Nr 164, poz. 1365, z późn. zm.; art. 129; Ustawa weszła w życie z dniem **1 września 2005** **roku**) - ze względu na obserwowane jeszcze jej skutki,
* zmienionej ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005 r. (Dz.U. z 2012 poz. 572 – tekst jednolity, brzmienie od 1 stycznia 2013, Dział II Pracownicy art. 112 i 129, Ustawa weszła w życie z dniem **1 października 2011**),
* Kodeksie Pracy (Dział IV dotyczący zakazu pracy u konkurencji),
* § 80 ust. 7 Statutu UE we Wrocławiu,
* Kodeksie etyki pracownika naukowego – 2012; Komisji ds. etyki w nauce (zał. do uchwały nr 10/2012 Zgromadzenia Ogólnego PAN z dnia 13.12. 2012 roku),
* Kodeksie „Dobre obyczaje w nauce. Zbiór zasad i wytycznych” – 2001; Komitet etyki w Nauce PAN,
* Kodeksie „Dobrych praktyk w szkołach wyższych” – 2007 (przyjęty uchwała Zgromadzenia PRASP dnia 26 kwietnia 2007 roku).
1. Podstawy prawne kwestii dodatkowego zatrudniania sięlub/ i prowadzenie działalności gospodarczej dotyczą tych pracowników Uczelni, którzy są **NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI** (nie dotyczą pracowników niebędących nauczycielami akademickimi), czyli zgodnie z art. 108 cyt. już ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym - pracowników naukowo-dydaktycznych, dydaktycznych, naukowych; dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej.
2. Formułowane opinie będą się opierać na zestawieniu i porównaniu najważniejszych zapisów przedstawiających stany prawne obowiązujące w okresie od **1 września 2005** roku do **30 września 2011 roku** (wg ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym) i **po 1 października 2011** (wg zmienionej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym). Zawiera je poniższe zestawienie:

|  |  |
| --- | --- |
| od **1 września 2005** roku do **30 września 2011 roku** art. 129 ustawy | **od 1 października 2011 roku**art. 129 ustawy |
| **WSZYSCY NAUCZYCIELE AKADEMICCY** |
| **Wykonywanie** przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy u: * **więcej niż jednego** (**>1**) dodatkowego pracodawcy lub
* prowadzenie działalności gospodarczej łącznie z jednym dodatkowym zatrudnieniem w ramach stosunku pracy **(1 + 1),**

**bez uzyskania wcześniejszej zgody rektora**, stanowi podstawę **rozwiązania stosunku pracy** za wypowiedzeniem w uczelni publicznej stanowiącej podstawowe miejsce pracy. | **Podjęcie lub kontynuowanie** przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą:* **wymaga zgody rektora,**
* nauczyciel akademicki zatrudniony w uczelni publicznej może podjąć lub kontynuować zatrudnienie w ramach stosunku pracy **tylko u jednego dodatkowego pracodawcy** prowadzą-cego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą **(=1).**

Podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego **zatrudnienia bez zgody rektora** stanowi podstawę **rozwiązania stosunku pracy** za wypowiedzeniem w uczelni publicznej stanowiącej podstawowe miejsce pracy.**Zgoda** jest wydawana w terminie 2 miesięcy od dnia wystąpienia o zgodę na podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia. |
| **Komentarz:** do **30 września 2011** wykonywanie przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia (**1 dodatkowe zatrudnienie**) lub prowadzenie działalności gospodarczej:* **NIE WYMAGAŁO** uzyskania wcześniejszej **zgody** rektora**,**
* ale **WYMAGAŁO zawiadomienia** rektora o podjętym dodatkowym zatrudnieniu i wymiarze czasu pracy lub prowadzeniu działalności gospodarczej, w terminie 7 dni od podjęcia dodatkowego zatrudnienia lub rozpoczęcia działalności gospodarczej;
* nie ma to określenia **rodzaju konsekwencji** niedopełnienia obowiązku w/w/ zawiadomienia
 | **Komentarz:** od **1 października 2011** nauczyciel akademicki może podejmować dodatkowego zatrudnienie **tylko u jednego dodatkowego pracodawcy** (tylko **1 dodatkowe zatrudnienie**) **prowadzącego działa-lność dydaktyczną lub naukowo-badawczą**; wymaga to:* uzyskania wcześniejszej **zgody** rektora**,**
* **zawiadomienia** rektora o podjętym dodatkowym zatrudnieniu.

Jest tu wyraźny skutek prawny nie **zawiadomienia** rektora o podjętym dodatkowym zatrudnieniu, bowiem oznacza to podjęcie tego zatrudnienia bez uzyskania wcześniejszej **zgody** rektora, co skutkuje **rozwiązaniem stosunku pracy** za wypowiedzeniem.  |
| **Rozpoczęcie prowadzenia** **działalności gospodarczej** **i dodatkowego zatrudnienia w innych organizacjach nie związanych działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą**. |
| Brak takiego oddzielnego zapisu | Nauczyciel akademicki prowadzący **działalność gospodarczą** informuje o tym rektora uczelni, która jest dla niego podstawowym miejscem pracy. |
| **Komentarz:** * zapisy o dodatkowym zatrudnieniu i wymiarze czasu pracy lub prowadzeniu działalności gospodarczej są podobne w wymiarze 1 dodatkowego zatrudnienia lub prowadzenie działalności gospodarczej oraz u więcej niż jednego dodatkowego pracodawcy lub prowadzenie działalności gospodarczej łącznie z jednym dodatkowym zatrudnieniem w ramach stosunku pracy;
* nie ma tu zapisu zawężającego do kategorii „pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą”. Dodatkowe zatrudnienie u „pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą” jest łącznie traktowane
 | **Komentarz:** * jest tu wyraźne oddzielenie podejmowania dodatkowego zatrudnienie pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą (w szkolnictwie, nie tylko wyższym) od rozpoczęcia prowadzenia **działalności gospodarczej**,
* ale – na co warto zwrócić uwagę - w ustawie nie ma tu zapisu odnośnie podejmowania dodatkowego zatrudnienia w innych organizacjach nie związanych z działalnością dydaktyczną lub naukowo-badawczą; można tylko domniemywać, że do podejmowania dodatkowej pracy w tych organizacjach stosują te same zapisy co do rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej, tzn. w tych przypadkach wystarczy **poinformować o tym rektora.** W ustawie i w statucie nie ma ograniczeń co liczby takich zatrudnień !;
* jest to wyraźne złagodzenie zapisu - prowadzenie działalności gospodarczej nie wymaga zatem zgody rektora, nawet w przypadku gdy to łączy z jednym dopuszczalnym dodatkowym zatrudnieniem w ramach stosunku pracy (oczywiście rektor może to wziąć pod uwagę przy wydawaniu zgody na 1 dodatkowe zatrudnienie).
 |
|  **Powody odmowy wyrażenia zgody** |
| tu nie ma podobnego zapisu! | Rektor odmawia wyrażenia zgody, jeżeli świadczenie usług dydaktycznych lub naukowych u innego pracodawcy **zmniejsza zdolność prawidłowego funkcjonowania uczelni lub wiąże się z wykorzystaniem jej urządzeń technicznych i zasobów uczelni**.  |
| **Komentarz:** * brak tego zapisu był jednym z powodówprzybierającego na sile zjawiska wieloetatowości
 | **Komentarz:** * jest to nowy zapis, który koresponduje z zapisem w Kodeksie Pracy (o **zakazie pracy u konkurencji**)
 |
|  |
| **NAUCZYCIELE AKADEMICCY, BĘDĄCY ORGANEM JEDNOOSOBOWYM I INNI KIEROWNICY** |
| **Osoby wymagające uzyskania zgody: organ jednoosobowy** uczelni publicznej lub **jego zastępcy;** tym organem i jego zastępcą są: rektor i dziekani (jako kierownicy podstawowych jednostek organizacyjnych) oraz prorektorzy i prodziekani.  | **Osoby wymagające uzyskania zgody: organ jednoosobowy** uczelni publicznej (bez jego **zastępców);** tym organem są: rektor i dziekani, a także zgodnie ze Statutem UE kierownicy: studium języków obcych i studium wychowania fizycznego |
| **Podjęcie** przez nauczyciela akademickiego, będącego **organem jednoosobowym** uczelni publicznej lub jego zastępcą, dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy lub rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej wymaga wcześniejszego uzyskania zgody właściwego organu kolegialnego uczelni (w UE Senatu) . Wykonywanie przez nauczyciela akademickiego będącego organem jednoosobowym uczelni lub jego zastępcą zatrudnienia w ramach stosunku pracy lub prowadzenie działalności gospodarczej bez zgody właściwego organu kolegialnego (w UE Senatu) powoduje **WYGAŚNIĘCIE MANDATU** organu jednoosobowego uczelni publicznej lub jego zastępcy. | **Podjęcie lub kontynuowanie** dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy przez nauczyciela akademickiego, będącego **organem jednoosobowym** uczelni publicznej wymaga uzyskania zgody wskazanego w **statucie organu kolegialnego uczelni (**w UE Senatu). **Zgoda** jest wydawana na okres kadencji i w terminie 2 miesięcy od dnia rozpoczęcia kadencji organu jednoosobowego. W przypadku powołania nauczyciela akademickiego do pełnienia funkcji organu jednoosobowego w kolejnej kadencji okres, którego dotyczy **zgoda ulega przedłużeniu o 4 miesiące.**W terminie **4 miesięcy od dnia nieuzyskania zgody** w przypadku niezaprzestania kontynuowania dodatkowego zatrudnienia powoduje **WYGAŚNIĘCIE MANDATU** organu jednoosobowego uczelni publicznej |
| **Komentarz:** * zarówno w starych jak i nowych zapisach - **SKUTKI** nie uzyskania zgody organu kolegialnego i kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia, mimo nie uzyskania zgody organu kolegialnego są te same: wygaśnięcie mandatu.
 | **Komentarz:** * jak widać, zmiany w zapisach nowej ustawy polegają na dodaniu słowa „kontynuowanie” i nie ma zapisu o „zastępcach”;
* generalnie zapisy ustawowe są bardziej rozbudowane, ponieważ określony jest czas obowiązywania zgody (okres kadencji), przedłużenia zgody w kolejnej kadencji (o 4 miesiące),
 |
| **Zawiadamianie o podjęciu dodatkowego zatrudnienia i jego ustaniu** |
| Nauczyciel akademicki **zawiadamia** rektora o podjętym dodatkowym zatrudnieniu i wymiarze czasu pracy lub prowadzeniu działalności gospodarczej, w terminie 7 dni od podjęcia dodatkowego zatrudnienia lub rozpoczęcia działalności gospodarczej. |  Nie ma określonego terminu |
| **Komentarz:**Komentarz podobny | **Komentarz:*** procedura zawiadamiania rektora o podjętym dodatkowym zatrudnieniu jest jasna i są na to odpowiednie formularze;
* **zawiadamianie** rektora o ustaniu dodatkowego zatrudnienia lub zaprzestaniu prowadzenia działalności gospodarczej nie jest uregulowany prawnie i nie jest jasna: brak przygotowanych formularzy i zakłada się, że powinien to robić pracownik wykonujący dodatkowe zatrudnienie – praktyka dowodzi, że pracownik zakłada, że jest to tylko obowiązek jego dodatkowego pracodawcy;
* w wyniku takiej praktyki w rejestrze POLON są nadal pracownicy, którzy np. 2 – 3 lata temu zaprzestali dodatkowej pracy. **Ta sprawa wymaga na UE uregulowania**
 |
| **Wyłączenia z uzyskiwania zgody rektora lub organu kolegialnego** |
| Przepisów związanych z uzyskiwaniem zgody rektora lub organu kolegialnego (w UE Senatu) nie stosuje się do nauczycieli akademickich podejmujących zatrudnienie w ramach stosunku pracy: w urzędach; w organach towarzystw naukowych i zawodowych; w organach wymiaru sprawiedliwości; w instytucjach kultury; we władzach Polskiej Akademii Nauk i Polskiej Akademii Umiejętności. | Bez istotnych zmian - dodano „i w samorządowych kolegiach odwoławczych”. |

Źródło: opracowanie Komisji

1. Komisja stwierdza na podstawie analizy powyższego zestawienia, że:
* **głównym celem polityki** kierownictwa Uczelniw zakresie dodatkowego zatrudniania się nauczycieli akademickich UE powinno być możliwie szybkie ograniczanie zjawiska

podejmowania dodatkowego zatrudnienia u innego pracodawcy, świadczącego też usługi edukacyjne na poziomie wyższym, czyli **ZJAWISKA PRACY U KONKURENCJI !**

* w tym kontekście ważne są przepisy *Kodeksu Pracy*, a zwłaszcza zapisy art. 101 (rozdział IIa, Dział Czwarty) o **ZAKAZIE KONKURENCJI[[6]](#footnote-6)**. Nie wchodząc w literalną analizę tych zapisów, ważne jest tu zauważenie intencji tego zapisu podkreślającej, że **NIE MOŻNA PROWADZIĆ DZIAŁALNOŚCI KONKURENCYJNEJ WOBEC PRACODAWCY** – stwierdzenie to ma zarówno wymiar prawny, jak i etyczny.Koresponduje to zapisem ust. 2 art.129 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, że rektor odmawia wyrażenia zgody na dodatkowe zatrudnienie, jeżeli świadczenie usług dydaktycznych lub naukowych u innego pracodawcy zmniejsza zdolność prawidłowego funkcjonowania uczelni lub wiąże się z wykorzystaniem jej urządzeń technicznych i zasobów uczelni(por. powyższe zestawienie);
* ze **zjawiskiem pracy u konkurencji** nie mamy do czynienia gdy nauczyciel akademicki podejmuje własną działalność gospodarczą, zatrudnia się w innych podmiotach gospodarczych czy w urzędach/samorządach, czy w szkolnictwie na innych poziomach niż poziom wyższy;
* **zjawisko pracy u konkurencji** występuje z mniejszym lub większym nasileniem, gdy nauczyciel akademicki pracujący w UE we Wrocławiu podejmuje dodatkowe zatrudnienie u innego pracodawcy, świadczącego też usługi edukacyjne na poziomie wyższym; Komisja zdaje sobie sprawę, że wyznaczenie **DŁUGOŚCI PROMIENIA KONKURENCJI** na obszarze rynku usług edukacyjnych jest z pewnością dyskusyjnym problemem. Na ogół przyjmuje się jednak (dowodzą tego przeprowadzone rozmowy z przedstawicielami innych uczelni publicznych), że jest to promień co najmniej w granicach 100 km wokół siedziby Uczelni. Nie wchodząc w dyskusje na temat długości promienia konkurencji ( a może 80 km lub 120), są tu też sytuacje bezdyskusyjne. W przypadku UE we Wrocławiu żadnych wątpliwości nie nasuwa bowiem stwierdzenie, że podejmowanie lub kontynuacja dodatkowego zatrudnienia w jednostkach świadczących usługi dydaktyczne lub naukowe na terenie Wrocławia lub Jeleniej Góry jest sprzeczne z zapisem zarówno *Kodeksu Pracy* jak i ust. 2 art.129 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.
1. Komisja formułując **zalecenia czy dobre praktyki** w zakresie polityki dodatkowego zatrudniania się nauczycieli akademickich UE u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą wzięła także pod uwagę:
* **po pierwsze: ogólną SKALĘ ZJAWISKA DODATKOWEGO ZATRUDNIENIA** w ramach stosunku pracy u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą nauczycieli akademickich UE w obszarze konkurencji; w tym celu Komisja na podstawie rejestru POLON przeprowadziła analizę rozmiarów zjawiska dodatkowego zatrudnienia i prowadzenia działalności gospodarczej. Na681 nauczycieli akademickich pracujących na 679 etatach 208 osób, czyli **ponad 30% ogółu pracowników** posiada dodatkowe zatrudnienie lub prowadzi działalność gospodarczą. Obecnie nie ma takich osób, które mają dodatkowe zatrudnienie u więcej niż jednego pracodawcy, prowadzącego działalność dydaktyczną lub badawczą. Struktura ze względu na miejsce dodatkowego zatrudnienia jest następująca:
1. w innych wyższych uczelniach oraz szkołach średnich (pracodawców, prowadzących działalność dydaktyczną): 147 osób (prawie 71%), w tym 3 osoby w szkolnictwie średnim;
2. prowadzących własną działalność gospodarcza - 46 osób (prawie 17%);
3. zatrudnionych w innych podmiotach gospodarczych - 24 osoby (ponad 9%);
4. zatrudnionych w urzędach/samorządach itp. - 4 (około 2%).

Należy zwrócić uwagę, że pozycje 2), 3) i 4) mogą być niedoszacowane, ponieważ system POLON od 1. 10. 2011 roku nie rejestruje tych aktywności[[7]](#footnote-7).

Komisja dokonała również oceny **STRUKTURY ZJAWISKA** **wg czasu** rozpoczęcia dodatkowego zatrudnienia lub działalności gospodarczej. Rozpoczęcie przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia lub prowadzenia własnej działalności gospodarczej lub w innych podmiotach nie zajmujących się prowadzeniem działalności dydaktycznej lub naukowo-badawczej można umiejscowić w trzech okresach:

* **przed 1 września 2005 roku** (przed wejściem ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005 r.):w tym czasie **123** nauczycieli akademickichpodjęło dodatkową pracę, w tym **84** (prawie 70%) w podmiotachzajmujących się prowadzeniem działalności dydaktycznej (głównie w innych wyższych uczelniach) i **39** – podjęło się własnej działalności gospodarczej lub zatrudniło się w innych podmiotach nie zajmujących się prowadzeniem działalności dydaktycznej lub naukowo-badawczej;
* **między 1 wrześniem 2005 roku a 1 października 2011 roku** (okres obowiązywania ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005 r.): w tym czasie **92** nauczycieli akademickichpodjęło dodatkową pracę, w tym **56** (ponad 60%) w podmiotachzajmujących się prowadzeniem działalności dydaktycznej (głównie w innych wyższych uczelniach) i **36** – podjęło się własnej działalności gospodarczej lub zatrudniło się w innych podmiotach nie zajmujących się prowadzeniem działalności dydaktycznej lub naukowo-badawczej;
* **od 1 października 2011 roku** (po wejściu w życiezmienionej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym): w tym czasie **28** nauczycieli akademickichpodjęło dodatkową pracę - wszyscy w podmiotachzajmujących się prowadzeniem działalności dydaktycznej (głównie w innych wyższych uczelniach); prawie wszyscy, którzy podjęli w tym czasie dodatkowe zatrudnienie mają zgodę rektora i określony termin zakończenia dodatkowego zatrudnienia – rozkład długości zezwolenia jest następujący: **na okres 1 roku: 12** (Wałbrzych – 6, Wrocław - 2, Świdnica – 1, Opole – 2; **przedłużenie na drugi rok: 9** (Wałbrzych – 3, Wrocław - 3, Świdnica - 1; Opole -1 Legnica -1) i **przedłużenie na cztery lata: 2 (**Warszawa - 1; Zielona Góra – 1).
* **po drugie: SKALĘ ZJAWISKA DODATKOWEGO ZATRUDNIENIA** **U KONKURENCJI**; skalę tego problemu wyznacza liczba 144 pracowników UE (70% pracujących dodatkowo u innego pracodawcy, świadczącego też usługi edukacyjne na poziomie wyższym). Komisja umownie podzieliła – dla celów przybliżenia „statystycznego” obrazu analizowanego problemu geograficzny obszar rynku usług edukacyjnych na trzy grupy z punktu widzenia nasilenie stopnia konkurencji w stosunku do UE we Wrocławiu. Otrzymano (wg stanu na dzień 9.10 2012 roku) następujący obraz rozkładu tych podobszarów:

**Podobszar pierwszy** – *o niskim stopniu konkurencyjności*, na którego obszarze zatrudnionych jest **26** (18% dodatkowo zatrudnionych; prawie co piąty) nauczycieli akademickich UE we Wrocławiu zatrudnionych dodatkowo w **13 uczelniach**. Zalicza się do tego obszaru następujące ośrodki akademickie (wg liczby pracujących w tych ośrodkach pracowników UE we Wrocławiu): 10 w Łodzi – 8 w Społecznej Wyższej Szkole Zarządzania i Przedsiębiorczości i po 1 w Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej i w Państwowej Szkole Filmowej; 4 w Poznaniu - wszyscy w Wyższej Szkole Zarządzania i Bankowości; 3 w Kielcach - wszyscy w Wyższej Szkole Zarządzania Gospodarką Regionalną i Turystyką; 2 w Siemiatyczach – wszyscy w Nadbużańskiej Szkole Wyższej; po 1 pracowniku w Częstochowa (Akademia im. J. Długosza), Gorzowie (Wyższa Szkoła Biznesu), Katowicach (UE), Lublinie (KUL), Rzeszowie (Politechnika Rzeszowska), Tychach (Wyższa Szkoła Zarządzania i Nauk Społecznych) i w Warszawie (Wyższa Szkoła Zarządzania i Prawa im. H. Chodkowskiej).

**Podobszar drugi** (Dolny Śląsk – bez Wrocławia i najbliższe otoczenie)– *o istotnym stopniu konkurencyjności wobec UE*, na którego obszarze zatrudnionych jest **48** (33% dodatkowo zatrudnionych; co trzeci pracownik) nauczycieli akademickich UE we Wrocławiu zatrudnionych dodatkowo w **12 uczelniach**. Zalicza się do tego obszaru ośrodki akademickie położone w następujących obszarach (wg liczby pracujących w tych ośrodkach pracowników UE we Wrocławiu): 21 w obszarze Wałbrzycha – 18 w Wałbrzyskiej Wyższej Szkole Zarządzania i Przedsiębiorczości, 3 w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej; 12 w obszarze Legnicy - 11 w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej i 1 w Wyższej Szkole Menedżerskiej, 4 w obszarze Opola – 3 Uniwersytecie Opolskim i 1 w Wyższej Szkole Zarządzania i Administracji; po 3 pracowników w obszarze Głogowa (wszyscy w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej) i w obszarze Nowej Rudy (wszyscy w Polsko - Czeska Wyższej Szkole Biznesu i Sportu "Collegium Glacense"), 2 w obszarze Zielonej Góry – wszyscy w Uniwersytecie Zielonogórskim, po 1 w obszarze Jeleniej Góry (Wyższa Karkonoska Szkoła Wyższa), w obszarze Świdnicy (Wyższa Szkoła Technologii Teleinformatycznej w Świdnicy) i w obszarze Polkowic (Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Techniki).

**Podobszar trzeci** – *o bardzo wysokim stopniu konkurencyjności dla UE*, na którego obszarze zatrudnionych jest **70** (prawie 49%% dodatkowo zatrudnionych; prawie co drugi) nauczycieli akademickich UE to obszar samego Wrocławiu zatrudnionych dodatkowo w **16 wrocławskich uczelniach**. Zbór tych uczelni tworzą następujące (wg liczby pracujących w tych uczelniach pracowników UE we Wrocławiu): 19 w Wyższej Szkole Bankowej, 12 w Wyższej Szkole Zarządzania i Finansów, 11 w Wyższej Szkole Handlowej, 6 w Wyższej Szkole Zarządzania i Bankowości, 5 w AWF, 4 w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu, 3 w Wyższej Szkole Zarządzania „Edukacja”, 2 w Wyższej Szkole Służb Publicznych „Asesor” (obecnie Dolnośląska Szkoła Wyższa ), po 1 w Wyższej Szkole Zarządzania Copernicus, Uniwersytecie Wrocławskim, Politechnice Wrocławskiej, Wyższej Szkole Humanistycznej, Międzynarodowej Wyższej Szkole Logistyki i Transportu, Wyższej Szkole Filologicznej, Szkole Wyższej im. B. Jasińskiego i Wyższej Oficerskiej Szkole Wojsk Lądowych;

* **po trzecie: SKUTKI ZJAWISKA** dla UE we Wrocławiu **DODATKOWEGO ZATRUDNIANIA SIĘ** **U KONKURENCJI** - szkołach wyższych działających w promieniu/ obszarze konkurencji usług edukacyjnych i naboru kandydatów na studia. Komisja stwierdza praktyka ta potencjalnie, ale też często realnie ma negatywny wpływ na zdolność prawidłowego funkcjonowania UE, na niezgodne z prawem i etyką korzystania z zasobów uczelni i jej urządzeń technicznych. Ma też negatywny wpływ na **konkurencyjność UE** poprzez zmniejszające się zaangażowanie w podstawowym miejscu pracy oraz wzmacnianie przez pracowników UE uczelni konkurencyjnych (ich konkurencyjności) na rynku naboru kandydatów. Trudna sytuacja demograficzna zmniejszająca co roku zasoby tego rynku daje dodatkowy, negatywny zjawiska kontekst dodatkowego zatrudniania się u konkurencji.

W ocenie Komisji, dwa pierwsze negatywne skutki dla UE (wpływ na zdolność prawidłowego funkcjonowania UE i nie zawsze zgodne z prawem i etyką korzystanie z zasobów uczelni i jej urządzeń technicznych) łączą się i w praktyce negatywnie oraz równocześnie oddziaływują przede wszystkim na:

* indywidualny rozwój naukowy pracowników oraz na ilościowy i jakościowy rozwój kadry samodzielnych pracowników nauki,
* ograniczenia w układaniu harmonogramu zajęć,
* ograniczenia w ustalaniu minimów kadrowych („dawanie swojego nazwiska” do minimów programowych innych uczelni).

Te negatywne skutki przejawiają się także w:

* prowadzeniu badań naukowych, organizowaniu konferencji naukowych czy studiów podyplomowych w innej uczelni,
* przenoszeniu wytworzonych w UE programów przedmiotów, programów studiów podyplomowych do innej uczelni,
* dzieleniu dorobku naukowego przez dzielenie deklaracji afiliacji referatu, artykułu naukowego,
* osłabianiu poczucia tożsamości z UE itp.
1. Na podstawie sformułowanych wyżej ocenach i diagnozach Komisja stwierdza co następuje:

**Po pierwsze**: z dniem **1 października 2011 roku** weszła w życie zmieniona ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym, która wprowadziła istotne zmiany w zakresie możliwości dodatkowego zatrudniania się nauczycieli akademickich. Ustawa wprowadziła limitowanie (**tylko u 1 dodatkowego pracodawcy**) dodatkowego zatrudnienia w szkołach wyższych (i w innych jednostkach świadczących usługi edukacyjne) i jednostkach naukowo-badawczych w ramach stosunku pracy. Ustawa nie przewiduje ograniczeń w świadczeniu pracy na innej podstawie. Nie ogranicza podejmowania własnej działalności gospodarczej oraz możliwości dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy u innych niż wskazano wyżej pracodawców ani nie uzależnia podjęcia/ kontynuowania takiego zatrudnienia od zgody rektora. Oznacza to w najbliższym czasie **ZANIK W DUŻYM STOPNIU PATOLOGICZNEGO ZJAWISKA WIELOETATOWOŚCI W SZKOLNICTWIE WYŻSZYM.**

**Po drugie: głównym celem polityki** kierownictwa Uczelniw zakresie dodatkowego zatrudniania się nauczycieli akademickich UE powinno być, o czym już wspomniano wcześniej, możliwie szybkie ograniczanie zjawiska podejmowania dodatkowego zatrudnienia u innego pracodawcy, świadczącego też usługi edukacyjne na poziomie wyższym, czyli **ZJAWISKA PRACY U KONKURENCJI.** Problem dotyczy tych nauczycieli akademickich, którzy kontynuują dodatkowe zatrudnienie i tych, którzy występują z wnioskiem o zgodę na zatrudnienie u dodatkowego pracodawcy. W obu przypadkach chodzi wyłącznie o zatrudnienie w ramach stosunku pracy.

**Po trzecie:** przyjęcie 3 letniego tzw. okresu przejściowego nie budzi większych wątpliwości, zatem nauczyciel akademicki, który w dniu wejścia w życie cyt. wyżej ustawy **KONTYNUUJE**  (na podstawie dotychczasowych przepisów) dodatkowe zatrudnienie w ramach stosunku pracy w szkole wyższej lub jednostce naukowo-badawczej, może je wykonywać maksymalnie **do 30 września 2014 roku**. Komisja zwraca uwagę na możliwość wystąpienia problemów prawnych, ponieważ duża część nauczycieli akademickich jest zatrudniona w innych uczelniach ramach stosunku pracy na czas nieokreślony.

**Po czwarte:** w przypadku **nowych wniosków** o zgodę na zatrudnienie u dodatkowego pracodawcy (w celu kontynuacji zatrudnienia po 1 października 2014 roku lub podjęcia zatrudnienia) świadczącego usługi edukacyjne na poziomie wyższym **NA OBSZARZE KONKURENCJI** Komisja uważa, że nie powinna być - z wcześniej wskazanych powodów (prawnych i etycznych) - wydawana zgoda na takie dodatkowe zatrudnienie. Komisja zdaje sobie, że realizacja tego zalecenia (jeśli się weźmie pod uwagę wskazane wyżej zjawisko zatrudniania się w innych uczelniach ramach stosunku pracy na czas nieokreślony oraz zróżnicowane motywy podejmowania tego zatrudnienia: finansowe, wygodne warunki świadczenia usług edukacyjnych itp.) może spowodować pewien odpływ pracowników, w tym pracowników samodzielnych. Komisja uważa, że jest to cena, którą warto zapłacić z punktu widzenia uzdrowienia sytuacji w kontekście prawnym, etycznym i w perspektywie rozwoju UE.

W przypadku **wniosków** o zgodę na zatrudnienie u dodatkowego pracodawcy poza obszarem konkurencji zgoda powinna być udzielana na rok akademicki (jest to praktyka wielu uczelni)[[8]](#footnote-8). W wyjątkowych przypadkach - po wykazaniu ewidentnych długofalowych korzyści dla UE z takiego dodatkowego zatrudnienia – na okres dłuższy niż rok.

**Po piąte: dobrą praktyką** uzyskiwania zgody na dodatkowe zatrudnienie powinna być jasno określona **PROCEDURA**, której ważnym elementem powinno być opinia kierownika jednostki organizacyjnej, która powinna uwzględniać w szczególności: ocenę wpływu dodatkowej pracy na jakość i terminowość wykonywania obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych wykonywanych w ramach stosunku pracy na UE we Wrocławiu, biorąc pod uwagę wielość tych obowiązków i ich charakter; wyniki okresowej oceny wnioskodawcy; ocenę ewentualnych korzyści dla UE wynikających z podjęcia dodatkowego zatrudnienia[[9]](#footnote-9).

**Po szóste: złą praktyką** UE we Wrocławiu jest obserwowany w ostatnich latach **niski poziom dyscypliny** zgłaszania dodatkowego zatrudnienia lub działalności gospodarczej. Wykonywanie przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia (1 dodatkowe zatrudnienie) lub prowadzenie działalności gospodarczej przed 1 października 2011 roku **NIE WYMAGAŁO** **uzyskania wcześniejszej zgody rektora,** ale **WYMAGAŁO zawiadomienia** rektora o podjętym dodatkowym zatrudnieniu i wymiarze czasu pracy lub prowadzeniu działalności gospodarczej, w terminie 7 dni od podjęcia dodatkowego zatrudnienia lub rozpoczęcia działalności gospodarczej – ten obowiązek ustawowy zgodnie ze „starą” ustawą nakładał konieczność **zawiadomienia** rektora od 1 września 2005 roku.

Liczba osób, która naruszyła ten zapis ustawowy to prawie 150 nauczycieli akademickich (na 208), czyli ponad 72% (ponad 2/3 pracowników)- były to naruszenia w granicach od kilku miesięcy do kilku lat (przypadki krańcowe: osoba zatrudniona dodatkowo w 1997 roku – obowiązek zgłoszenia od 1 września 2005 roku zgłosiła dodatkowe zatrudnienie w 2011 roku, czyli z opóźnieniem prawie 6 lat; 2, 3 letnich opóźnień jest relatywnie dużo). Nie zakładając złej woli tych nauczycieli akademickich lub tendencyjnego ukrywania informacji o dodatkowym zatrudnieniu, Komisja uznaje, że większość tych przypadków wynika z **MAŁEJ ŚWIADOMOŚCI PRAWNEJ** pracowników UE – niskiej znajomości odpowiednich przepisów i skutków ich nie przestrzegania. Jednak przyczyny te nie mogą usprawiedliwiać takich zachowań i generować sytuacji swoistej bezkarności, co może niepokoić pracowników, którzy nie podejmują dodatkowego zatrudnienia lub ich zachowania w tym zakresie są w pełni zgodne z prawem (sygnały takiego zaniepokojenia są w dyspozycji Komisji). Komisja zaleca, mimo nie określenia w „starej” i nowej ustawie **rodzaju konsekwencji** w przypadku niedopełnienia obowiązku zawiadomienia o podjętym dodatkowym zatrudnieniu lub prowadzeniu działalności gospodarczej wg „starej” ustawy w terminie 7 dni od podjęcia dodatkowego zatrudnienia lub rozpoczęcia działalności gospodarczej (czyli niezawiadomienia lub opóźnionego zawiadomienia rektora) niezależnie kiedy to naruszenie miało miejsce w okresie od **1 września 2005** roku, **wykorzystanie dostępnych rektorowi środków dyscyplinarnych** (od ustnego czy pisemnego upomnienia czy zwrócenia uwagi na naruszenie zapisu ustawowego); zalecenie to dotyczy również – zgodnie z nowa ustawą - praktyki niezawiadomienia lub opóźnionego zawiadomienia rektora o podjęciu własnej działalności gospodarczej lub dodatkowego zatrudniania się jednostkach nie świadczących usługi edukacyjne i i nie będących jednostkami naukowo-badawczymi. Jak wiadomo, skutki niedopełnienia obowiązku zawiadomienia o podjętym dodatkowym zatrudnieniuu pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą są dla nauczyciela akademickiego są bardzo dotkliwe, dając wyraźny skutek prawny w postaci **rozwiązania stosunku pracy** za wypowiedzeniem.

**Po siódme:** w związku z tym Komisja zaleca jako **dobrą praktykę** wydanie w najbliższym czasie stosowanego **ZARZĄDZENIA** Rektora *w sprawie określenia procedury oraz kryteriów udzielania zgody na dodatkowe zatrudnienie w ramach stosunku pracy u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą. [[10]](#footnote-10)* Opisana jest w nim m.in. procedura opiniowania i uzyskiwania zgody oraz określenie kiedy w szczególności Rektor nie udziela nauczycielowi akademickiemu zgody na dodatkowe zatrudnienieu pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą (np. gdy dodatkowe zatrudnienie prowadzi do konfliktu interesów lub konfliktu zobowiązań, wiąże się z wykorzystaniem zasobów i urządzeń technicznych UE oraz z pracą na kierunkach innego pracodawcy prowadzonych także na UE, gdy nauczyciel akademicki otrzymał negatywną lub bardzo niską ocenę okresową pracy na UE itp.) zarządzenie powinno zawierać jako załączniki: wzór wniosku o wyrażenie zgody na dodatkowe zatrudnienieu pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą w określonym roku akademickim; wzór zawiadomienia o dniu zaprzestania takiego dodatkowego zatrudnienia i wzór oświadczenia o rozpoczęciu prowadzenia działalności gospodarczej lub podjęcia dodatkowego zatrudnieniau pracodawcy nie prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą

Uporządkowane informacje o różnych problemach (prawnych, etycznych itp.) dodatkowego zatrudnienia powinny też częściej prezentowane w PORTALU UE we Wrocławiu.

**Po ósme**: Komisja proponuje przeprowadzenie pogłębionych badań motywów podejmowania dodatkowego zatrudnienia w ramach planowanych jeszcze w tym roku akademickim badań ankietowych nt. dobrych i złych praktyk w różnych sferach funkcjonowania Uczelni. Komisja uważa, że wyniki tych badań będą mogły być z pożytkiem wykorzystane w formułowaniu wielu polityk na UE, w tym polityki wynagrodzeń.

**Po dziewiąte**: w celu aktualizacji wiedzy o stanie dodatkowego zatrudnienia (o potrzebie takiej aktualizacji świadczy m.in. to, że w rejestrze POLON figurują nadal osoby, które już od kilku lat nie mają dodatkowego zatrudnienia; dowodzi to też o braku świadomości u części nauczycieli akademickich obowiązku złożenia takiego zawiadomienia) Komisja zaleca przeprowadzenie do końca czerwca br. wielopoziomego audytu. Audyt na poziomie katedr/studiów powinni przeprowadzić ich kierownicy wg ujednoliconego wzoru, który powinien określać wszystkie formy dodatkowego zatrudniania się poza UE. Koresponduje to z obowiązkiem Uczelni przekazywania aktualnych danych o dodatkowym zatrudnieniu do centralnego wykazu nauczycieli akademickich i pracowników naukowych (zgodnie z zapowiedzią w ustawie Minister do spraw szkolnictwa wyższego określi, w drodze rozporządzenia m.in. terminy, w których uczelnie są obowiązane przekazywać dane objęte wykazem, w tym dodatkowego zatrudniania się jednostkach świadczących usługi edukacyjne i jednostkach naukowo-badawczych w ramach stosunku pracy – art.129a ust. 5).

*Niniejsze Stanowisko zostanie przekazane J.M Rektorowi i Senatowi Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*

W imieniu Senackiej Komisji DPA

jej Przewodniczący prof. Tadeusz Borys

Stanowisko przyjęte do wiadomości przez kierownictwo Uczelni - jego efektem było **zarządzenia** Rektora *w sprawie określenia procedury oraz kryteriów udzielania zgody na dodatkowe zatrudnienie* (…) i **Komisja zaleca systematyczne monitorowanie przez Komisję DPA w nowym składzie praktyki udzielania zgody na dodatkowe zatrudnienie przez nowe kierownictwo Uczelni**.

**STANOWISKO**

Senackiej Komisji ds. Dobrych Praktyk Akademickich w sprawie rozliczania godzin dydaktycznych za prowadzenie seminariów dla studentów stacjonarnych studiów doktoranckich (studiów III stopnia)

**przyjęte w dniu 24 kwietnia 2014 roku**

1. Na posiedzeniu w dniu 30 stycznia 2014 r. Komisja, w obecności prof. dr hab. Wandy Kopertyńskiej, Prorektora UE we Wrocławiu, zajęła się kwestią „wyceny” obciążeń dydaktycznych pracowników sprawujących opiekę nad seminarzystami na stacjonarnych studiach III stopnia (studia doktoranckie) w szerszym kontekście "wyceny" zajęć seminaryjnych na pozostałych poziomach studiów i na niestacjonarnych studiach doktoranckich (tabela - zał. 1).
2. Problem uwzględniania opieki nad przygotowującymi rozprawy doktorskie studentami stacjonarnych studiów III stopnia w obciążeniu dydaktycznym pracowników Uczelni był już wielokrotnie sygnalizowany przez środowisko akademickie władzom UE. Komisja stwierdza, że mimo tych sygnałów, problem ten nie został dotychczas rozwiązany w sposób uwzględniający choćby w części argumenty nauczycieli akademickich.
3. Podstawowym argumentem utrzymania *status qou* jest trudna sytuacja finansowa Uczelni, co zmusza władze do szukania sposobów jej uzdrowienia. Komisja w pełni popiera te działania, lecz ma duże wątpliwości co do obszarów poszukiwania tych oszczędności, zwłaszcza praktykowanie braku "wyceny" realnie wykonywanej pracy nauczyciela akademickiego i to nauczyciela o najwyższych kwalifikacjach i w paradoksalnej sytuacji gdy część tych pracowników ma z jednej strony - niedociążenia, a z drugiej - wykonuję realną pracę dydaktyczną, nie uwzględnianą w obciążeniach.
4. W takiej sytuacji Komisja uznaje dotychczasowe rozwiązania za przykład **złej praktyki akademickiej**  i zgodnie z celem jej powołania przez Senat zajmuję następujące **STANOWISKO:**
* Komisja uważa za niezbędne zajęcie się wskazanym problemem, bowiem nieuwzględnianie w pensum dydaktycznym godzin poświęconych na opiekę nad doktorantem stacjonarnym jest rozwiązaniem wysoce niesprawiedliwym;

Według Komisji stanowisko to znajduje następujące **UZASADNIENIE**:

* ***po pierwsze* - obecna praktyka narusza elementarną logikę "wyceny" zajęć dydaktycznych** (por. tabela 1- zał. 1); zajęcia seminaryjne na stacjonarnych studiach doktoranckich są uwzględniane w programie studiów III stopnia tak samo jak zajęcia seminaryjne (i inne przedmioty) na innych poziomach studiów i na niestacjonarnych studiach doktoranckich, które jednak (w przeciwieństwie do tych seminariów) są zaliczane do obciążeń dydaktycznych. Osoby sprawujące - ramach tych seminariów - opiekę naukową nad doktorantami wykonują konkretną pracę dydaktyczną i powinno to znaleźć odzwierciedlenie w jej rozliczaniu. Takie podejście do rozliczania godzin dydaktycznych świadczy o nieuzasadnionym, zróżnicowanym ich traktowaniu. Dodatkowo należy zwrócić uwagę, że na studiach niestacjonarnych w rozliczeniu pensum dydaktycznego uwzględnia się godziny za prowadzenie seminariów, a przecież na studiach doktoranckich (niezależnie od formy) są realizowane te same programy;
* ***po drugie*** - argument, że opiekun (promotor) doktoranta stacjonarnego otrzymuje wynagrodzenie po obronie pracy również nie jest zasadny. Zdarza się bowiem, że mimo kilkuletnich wysiłków ze strony opiekuna, z przyczyn od niego niezależnych, student nie broni pracy. Wówczas takiego wynagrodzenia opiekun nie otrzyma. A przecież analogie do doktoranckich studiów niestacjonarnych są bardzo duże;
* ***po trzecie*** - dalsze pomijanie opieki seminaryjnej nad doktorantem studiów stacjonarnych w rozliczaniu godzin dydaktycznych, nawet w przykładu posiadania tzw. "niedociążeń" (podjęcie się opieki nad kolejnym doktorantem nie zmniejsza przecież skali tych niedociążeń !), może istotnie zniechęcić pracowników do podejmowania takich obowiązków - z jednej strony i drugiej - pogłębić proces obniżania sprawności na tej formie studiów, mierzonej odsetkiem obronionych rozpraw doktorskich;
* ***po czwarte*** - propozycję władz Uczelni zmiany nazwy zajęć seminaryjnych na „konsultacje” uważamy za wybieg terminologiczny; opiekun doktoranta musi realizować swoje obowiązki bez względu na nazwę jaką się je określi, do tego zobowiązuje go wykonywany zawód. Nominalny zabieg nazywania seminariów "konsultacjami" nie zmienia ich seminaryjnej natury i realnie wykonywanej pracy i jest też sprzeczny z prowadzoną dokumentacją zaliczeń na wydziałach ( w protokołach zajęcia te nazywane są "seminariami").
* ***po piąte -*** sprawowanie jakiejkolwiek kontroli wykonywania opieki naukowej (prowadzenia seminarium/ "konsultacji") nie ma logicznego uzasadnienia, skoro opieka ta (zajęcia seminaryjne na stacjonarnych studiach doktoranckich) "wyceniona" jest na zero godzin.

W **KONKLUZJI** Komisja stoi na stanowisku, że godziny poświęcone na opiekę naukową nad studentem studiów stacjonarnych przygotowującym rozprawę doktorską powinny być uwzględniane w rozliczeniu obciążenia dydaktycznego pracowników. Mając świadomość, że trudna sytuacja finansowa Uczelni nie pozwala na natychmiastowe pełne uwzględnienie wymiaru godzin tak jak na doktoranckich studiach niestacjonarnych proponujemy 2-etapowe wprowadzenie naszej propozycji:

* w roku akademickim 2014-2015 w wymiarze 50% "wyceny" tych zajęć doktoranckich studiach niestacjonarnych - jako pierwszy etap;
* w roku akademickim 2015-2016 w wymiarze 100% "wyceny" tych zajęć doktoranckich studiach niestacjonarnych - jako drugi etap.

Adresat naszego STANOWISKA - kierownictwo, dziekani i Senat Uniwersytetu Ekonomicznego

W imieniu Komisji jej Przewodniczący

**Tadeusz Borys**

Stanowisko nie przyjęte przez kierownictwo Uczelni - argumentacja: uwzględnienie stanowiska Komisji to dodatkowe wydatki dla Uczelni; wg Komisji argumentacja ta pomija istotę problemu i **Komisja zaleca ponowne rozpatrzenie tego problemu przez nowe kierownictwo Uczelni**.

**KWESTIONARIUSZE**

wykorzystane w procesie ankietowania w latach 2014-2015

nauczycieli akademickich i pracowników nie będących

nauczycielami akademickimi

 „Identyfikacja DOBRYCH I ZŁYCH PRAKTYK występujących na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu”

BADANIA ANKIETOWE

Kwestionariusz ankiety dla **NAUCZYCIELI AKADEMICKICH**

1. Wypełnienie tego kwestionariusza powinno umożliwić:
* **rozpoznanie dobrych praktyk akademickich,** czyli możliwie wszystkich innowacyjnych projektów, które są (lub były) z powodzeniem realizowane w UE lub w innych uczelniach w różnych zakresach działalności Uniwersytetu i które pokazują jak skutecznie i efektywnie urzeczywistniać cele strategiczne Uczelni (patrz: *Strategia Rozwoju UE*) poprzez pozytywne rezultaty w zakresie:
* organizacji badań naukowych,
* organizacji i realizacji dydaktyki, ze szczególnym uwzględnieniem wymogów nowoczesnej gospodarki opartej na wiedzy,
* prowadzenia polityki kadrowej,
* relacji międzyludzkich,
* zarządzania Uczelnią (zarządzanie kapitałem intelektualnym Uczelni),
* kształtowania wizerunku UE itp.
* **rozpoznanie złych praktyk akademickich (problemów),** czyli możliwie wszystkich takich praktyk, które w istotny sposób utrudniają urzeczywistnianie celów strategicznych Uczelni i jej funkcjonowanie, czyli takich zjawisk jak np.
* postępowanie uchybiające obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczycielskiego,
* nepotyzm,
* nadużycia w relacjach przełożony- podwładny,
* prowadzenie działalności konkurencyjnej wobec własnej uczelni,
* brak poszanowania praw własności intelektualnej,
* stosowanie kryteriów pozamerytorycznych w ocenie pracy nauczycieli akademickich lub studentów,
* uniemożliwianie lub utrudnianie realizacji procesu dydaktycznego poprzez hamowanie środków finansowych na zatrudnienie specjalistów w zakresie administrowania nowoczesnymi rozwiązaniami IT itp.

**UWAGA**: Przy wykazie zagadnień w samej ankiecie możecie Państwo dopisywać własne propozycje, jeśli te które są podane nie wyczerpują Państwa zdaniem wszystkich obszarów problemowych, np. w zakresie badań i awansów naukowych lub w zakresie polityki kadrowej.

1. Struktura opisu **dobrej** /**złej praktyki i przykładowe opisy**

|  |
| --- |
| Nazwa dobrej/ złej praktyki; jej istota (maksymalnie zwięzły opis); skutki istnienia tej praktyki lub przewidywane skutki jej wprowadzenia na UE |
| Przykład opisu **dobrej praktyki** w UE (wewnętrznej)- w zakresie obyczajów akademickich: nazwa -*coroczny Bal Rektora;* istota *- zawsze połączony z celami charytatywnymi*; skutki - *integracja wrocławskiego środowiska naukowego i budzenie oraz poszerzanie empatii* |
|  |
| Przykład opisu **dobrej praktyki** spoza UE (zewnętrznej - UE w Poznaniu)- w zakresie badań i awansów naukowych: nazwa - *wstępne warunki rozpoczynania procedury habilitacyjnej*; istota *- 100 pkt. jako minimalna wycena dorobku naukowego*; skutki - *zmniejszenie ryzyka w postępowaniu habilitacyjnym* |
| Przykład opisu **złej praktyki** w UE - w zakresie badań i awansów naukowych: nazwa - *ograniczenia dla pracowników naukowych ze stopniem doktora w pełnieniu roli redaktora naukowego Prac Naukowych UE*; istota *- konieczność pełnienia tej roli tylko jako współredaktora z samodzielnym pracownikiem nauki*; skutki - *zasadnicze trudności w zgromadzeniu dorobku w tym zakresie przed rozpoczęciem postępowania habilitacyjnego; "ucieczka" w wydaniu takich prac poza Wydawnictwo UE* |

1. **Ankieta**

|  |  |
| --- | --- |
| **DOBRE PRAKTYKI** | **ZŁE PRAKTYKI (PROBLEMY)** |
|  w zakresie **badań i awansów naukowych** (powiązanie z pierwszym celem Strategii Rozwoju UE „*Umacnianie pozycji naukowej Uczelni*”)* działalność wydawnicza,
* wymiana międzynarodowa pracowników;
* procesy recenzowania,
* rozwój naukowy,
* ochrona własności intelektualnej,
* dokumentowanie dorobku naukowego,
* urlopy naukowe,
* opieka nad studenckim ruchem naukowym, włączanie studentów do prac naukowych itp.,
* finansowanie badań naukowych i działalności statutowej itp.
 |
|  |  |
|  |
| w zakresie **dydaktyki/jakości kształcenia** (powiązanie z drugim celem Strategii Rozwoju UE „*Stałe doskonalenie jakości edukacji przy jednoczesnym zapewnieniu sprzyjających warunków dla kształcenia osób o wybitnych uzdolnieniach*”)* organizacja procesu dydaktycznego,
* nadzór nad jakością kształcenia (doskonalenie kompetencji dydaktycznych,….)
* wprowadzanie i funkcjonowanie kierunków i specjalności,
* innowacyjność procesu dydaktycznego (monitoring, dopasowanie do rynku pracy),
* integracja trzech stopni kształcenia,
* kształcenie ustawiczne,
* angażowanie wybitnych studentów do procesu dydaktycznego itp.
 |
|  |  |
|  |
| w zakresie **polityki kadrowej*** przejrzystość i transparentność polityki kadrowej (awansowania, mianowania, wynagradzania…)
* wyróżnianie pracowników,
* dodatkowe zatrudnianie się,
* oceny pracowników itp.
 |
|  |  |
|  |
| w zakresie **relacji międzyludzkich** * zakres i formy integracji,
* jakość relacji przełożony- podwładny
* sposoby rozwiązywania konfliktów, w tym konfliktów interesów, itp.
 |
|  |  |
|  |
| w zakresie **jakości zarządzania*** obieg informacji (możliwości bieżącego wyrażania swoich opinii, propozycji/sugestii kierownictwu UE i wydziałów, instytutów, katedr)
* istnienie podstawowych procedur i ich jasność,
* jasność procedur oceny jednoosobowych organów Uczelni,
* rozliczalność efektów pracy komisji wydziałowych, rektorskich i senackich,
* aktywność przedstawicieli grup pracowniczych w Radach Wydziału i w Senacie,
* udział pracowników, zakładów, katedr i instytutów w zarządzaniu wydziałem i uczelnią,
* rola narzędzi zarządczych wspomagających zarządzanie (szczególnie nowoczesnych rozwiązań IT),
* zarządzanie finansami itp.
 |
|  |  |
|  |
| w zakresie **obyczajów akademickich*** uroczystości UE,
* ekonomalia, zjazdy absolwentów itp.
 |
|  |  |
|  |
| w zakresie **kształtowania wizerunku Uczelni**  |
|  |  |
|  |  |
|  |
| **Inne** |
|  |  |
|  |

W celu zapewnienia anonimowości **ANKIETA** będzie realizowana na Wydziałach i w jednostkach międzywydziałowych z możliwością wykorzystania **trzech komplementarnych form** wypełniania i przekazywania ankiet:

* **zbiorowe** - na zebraniu Katedry (zakładu, instytutu, studium) - wypełnianie ankiety jako wynik dyskusji pracowników tej jednostki nt. dobrych i złych praktyk akademickich oraz wrzucanie wypełnionej ankiety do wystawionych na UE urn lub jej wysłanie do wydziałowych koordynatorów procesu ankietowania;
* **indywidualne**  wypełnianie ankiet i ich wysyłanie pocztą elektroniczną do sekretariatów Katedr (zakładu, instytutu, studium), łączenie ich - w celu zapewnienia anonimowości - w jeden folder i wysyłanie ich do wydziałowych koordynatorów procesu ankietowania;
* **indywidualne** wypełnianie ankiet i ich wrzucania do wystawionych na UE urn.

„Identyfikacja DOBRYCH I ZŁYCH PRAKTYK występujących na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu”

BADANIA ANKIETOWE

Kwestionariusz ankiety dla **PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI**

1. Wypełnienie tego kwestionariusza powinno umożliwić:
* **rozpoznanie dobrych praktyk akademickich,** czyli możliwie wszystkich innowacyjnych projektów, które są (lub były) z powodzeniem realizowane w UE lub w innych uczelniach w różnych zakresach działalności Uniwersytetu i które pokazują jak skutecznie i efektywnie urzeczywistniać cele strategiczne Uczelni (patrz: *Strategia Rozwoju UE*) poprzez pozytywne rezultaty w zakresie:
* działania administracji Uczelni,
* prowadzenia polityki kadrowej,
* relacji międzyludzkich,
* zarządzania Uczelnią (zarządzanie kapitałem intelektualnym Uczelni),
* kształtowania wizerunku UE itp.
* **rozpoznanie złych praktyk akademickich (problemów),** czyli możliwie wszystkich takich praktyk, które w istotny sposób utrudniają urzeczywistnianie celów strategicznych Uczelni i jej funkcjonowanie, czyli takich zjawisk jak np.
* postępowanie uchybiające obowiązkom pracownika Uczelni,
* nepotyzm,
* nadużycia w relacjach przełożony- podwładny,
* prowadzenie działalności konkurencyjnej wobec własnej uczelni,
* brak poszanowania praw własności intelektualnej,
* stosowanie kryteriów pozamerytorycznych w ocenie pracy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi,
* uniemożliwianie lub utrudnianie realizacji procesu dydaktycznego poprzez hamowanie środków finansowych na zatrudnienie specjalistów w zakresie administrowania nowoczesnymi rozwiązaniami IT itp.

**UWAGA**: Przy wykazie zagadnień w samej ankiecie możecie Państwo dopisywać własne propozycje, jeśli te które są podane nie wyczerpują Państwa zdaniem wszystkich obszarów problemowych.

1. Struktura opisu **dobrej** /**złej praktyki i przykładowe opisy**

|  |
| --- |
| Nazwa dobrej/ złej praktyki; jej istota (maksymalnie zwięzły opis); skutki istnienia tej praktyki lub przewidywane skutki jej wprowadzenia na UE |
| Przykład opisu **dobrej praktyki**w UE (wewnętrznej)- w zakresie obyczajów akademickich: nazwa – I*nauguracja Roku Akademickiego, Święto Uczelni;* istota*–kultywowanie tradycji akademickich*; skutki - *integracja pracowników Uczelni* |
|  |
|  |

1. **Ankieta**

|  |  |
| --- | --- |
| **DOBRE PRAKTYKI** | **ZŁE PRAKTYKI (PROBLEMY)** |
| w zakresie **polityki kadrowej*** przejrzystość i transparentność polityki kadrowej (awansowania, wynagradzania…)
* wyróżnianie pracowników,
* dodatkowe zatrudnianie,
* oceny pracowników itp.
 |
|  |  |
|  |
| w zakresie **relacji międzyludzkich** * zakres i formy integracji,
* jakość relacji przełożony- podwładny
* sposoby rozwiązywania konfliktów, w tym konfliktów interesów,itp.
 |
|  |  |
|  |
| w zakresie **jakości zarządzania*** obieg informacji (możliwości bieżącego wyrażania swoich opinii, propozycji/sugestii kierownictwu UE i wydziałów, instytutów, katedr)
* istnienie podstawowych procedur i ich jasność,
* jasność procedur oceny jednoosobowych organów Uczelni,
* rozliczalność efektów pracy jednostek i komórek organizacyjnych,
* aktywność przedstawicieli grup pracowniczych w Radach Wydziału i w Senacie,
* udział pracowników jednostek i komórek organizacyjnych w zarządzaniu wydziałem i uczelnią,
* rola narzędzi zarządczych wspomagających zarządzanie (szczególnie nowoczesnych rozwiązań IT),
* zarządzanie finansami itp.
 |
|  |  |
|  |
| w zakresie **obyczajów akademickich*** uroczystości UE,
* ekonomalia, zjazdy absolwentów itp.
 |
|  |  |
|  |
| w zakresie **kształtowania wizerunku Uczelni**  |
|  |  |
|  |  |
|  |
| **Inne** |
|  |

W celu zapewnienia anonimowości **ANKIETA** będzie z wykorzystaniem **trzech komplementarnych form** wypełniania i przekazywania ankiet:

* **zbiorowe** - na zebraniu jednostki lub komórki organizacyjnej - wypełnianie ankiety jako wynik dyskusji pracowników tej jednostki nt. dobrych i złych praktyk akademickich oraz wrzucanie wypełnionej ankiety do wystawionych na UE urn lub jej wysłanie do pełnomocnika Kanclerza ds. procesu ankietowania;
* **indywidualne** wypełnianie ankiet i ich wysyłanie pocztą elektroniczną do kierowników jednostek i komórek organizacyjnych, łączenie ich - w celu zapewnienia anonimowości - w jeden folder i wysyłanie ich do pełnomocnika Kanclerza ds. procesu ankietowania
* **indywidualne** wypełnianie ankiet i ich wrzucania do wystawionych na UE urn.
1. Postulat zainspirowany Dobrą praktyką pochodzącą z Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu. [↑](#footnote-ref-1)
2. Dobre praktyki Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu i innych uczelni ekonomicznych w zakresie elastycznego zatrudniania profesorów po osiągnieciu przez wieku 70 lat. [↑](#footnote-ref-2)
3. Stanowisko Senackiej Komisji ds. Dobrych Praktyk Akademickich w zakresie polityki dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą z dnia 25 kwietnia 2013 roku (patrz: aneksy do Białej Księgi). [↑](#footnote-ref-3)
4. STANOWISKO Senackiej Komisji ds. Dobrych Praktyk Akademickich w sprawie rozliczania godzin dydaktycznych za prowadzenie seminariów dla studentów stacjonarnych studiów doktoranckich (studiów III stopnia) przyjęte w dniu 24 kwietnia 2014 roku (patrz: aneksy do Białej Księgi). [↑](#footnote-ref-4)
5. STANOWISKO Senackiej Komisji ds. Dobrych Praktyk Akademickich UE we Wrocławiu w sprawie realizacji paragrafu 8 (dział II) Statutu Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu dotyczącego minimalnego składu katedr, przyjęte w dniu 10 marca 2016 roku (patrz: aneksy do Białej Księgi) [↑](#footnote-ref-5)
6. w następującym brzmieniu: § 1. W zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). § 2. Pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym. [↑](#footnote-ref-6)
7. POLON działa na podstawie: Art. 129a. (ust.1.) Minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego prowadzi **CENTRALNY WYKAZ** nauczycieli akademickich i pracowników naukowych. (ust.2.) W centralnym wykazie nauczycieli akademickich i pracowników naukowych zamieszcza się (…) informacje o podstawowym miejscu zatrudnienia i **miejscu dodatkowego zatrudnienia** (zmieniona ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005 r. - Dz.U. z 2012 poz. 572 – tekst jednolity). [↑](#footnote-ref-7)
8. Por. pkt. 1 Komunikatu nr 30 Prorektora UJ ds. polityki kadrowej i finansowej z dnia 22 listopada 2011 roku w sprawie: dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich dla których UJ stanowi podstawowe miejsce pracy. [↑](#footnote-ref-8)
9. Por. zarządzanie Rektora UW z dnia 25.10.2011 r. w sprawie określenia procedury (…). [↑](#footnote-ref-9)
10. Przykładem takiego **dobrej praktyki** jest zarządzanie Rektora UW z dnia 25.10.2011 r. w sprawie określenia procedury oraz kryteriów udzielania zgody na dodatkowe zatrudnienie w ramach stosunku pracy u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą*.* [↑](#footnote-ref-10)