

Spotkanie Rady Młodych Naukowców UR z Jego Magnificencją prof. dr. hab. Sylwestrem Czopkiem

Zgodnie z deklaracją złożoną publicznie przez JM prof. dra hab. Sylwestra Czopka powstał organ doradczy Rektora UR w postaci Rady Młodych Naukowców UR. Powołany do życia organizm skupia młodych przedstawicieli różnych dyscyplin naukowych. Szczegółowe informacje o RMNUR dostępne są pod adresem - bit.ly/rada_mlodych_naukowcow_UR

25 czerwca 2018 r. doszło do spotkania roboczego powołanej przez JM Rektora Rady Młodych Naukowców UR z Kolegium Rektorskim. Tematem spotkania było wprowadzenie projakościowych standardów w Uniwersytecie Rzeszowskim. W wyniku przeprowadzonych rozmów RMNUR przygotowała rekomendacje dla Uniwersytetu Rzeszowskiego. Ustalenia ze spotkania i stanowisko RMNUR prezentujemy poniżej.

Promowanie wysokich standardów etycznych na Uniwersytecie Rzeszowskim

Rada Młodych Naukowców UR (RMNUR) uważa, że fundamentem funkcjonowania UR jest stosowanie zasad uczciwości i rzetelności w badaniach naukowych i dydaktyce uniwersyteckiej. Za ważne uznajemy również aktywne promowanie postaw etycznych oraz piętnowanie i eliminowanie postaw nieakceptowanych przez społeczność akademicką UR.

W tym celu rekomendujemy następujące działania:

1. Weryfikację i aktualizację kodeksów etyki naukowca UR w celu dopasowania ich do aktualnego stanu i wymogów poszczególnych dyscyplin naukowych.
2. Wprowadzenie wymogu, potwierdzonego podpisem zapoznania się regulaminem etyki przez obecnych i nowych pracowników UR.
3. Promowanie właściwych postaw etycznych poprzez szkolenia, seminaria i publikacje w Gazecie Uniwersyteckiej oraz na stronie internetowej UR.
4. Promowanie w/w postaw wśród młodszych pracowników naukowych, rozpoczynających swoją pracę w UR -
5. Bezwzględne piętnowanie zachowań nieetycznych i wyciąganie konsekwencji dyscyplinarnych w przypadku naruszania prawa i regulaminów uczelni.
6. Optymalizacja prac komisji dyscyplinarnych w UR (m.in. Komisji Dyscyplinarnej ds. Nauczycieli Akademickich, Komisji Dyscyplinarnej ds. Doktorantów, Komisji Dyscyplinarnej ds. Studentów) oraz Rzecznika Dyscyplinarnego UR; informowanie środowiska akademickiego o wynikach postępowań dyscyplinarnych; działania zwiększające bezstronność komisji.
7. Dostosowanie zasad obowiązujących w UR w celu otrzymania Loga HR Excellence in Research. Jest to znak jakości w zakresie stosowania najwyższych standardów w badaniach naukowych i zatrudnianiu kadry naukowej. Prawo do posługiwania się logo nadawane jest przez Komisję Europejską instytucjom, które wdrażają zasady Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Budowanie wizerunku UR poprzez wzrost liczby uzyskiwanych prestiżowych nagród i/stypendiów przez młodych pracowników naukowych.

RMNUR rekomenduje następujące działania:

1. Wydzielenie dodatkowych środków na staże naukowe dla najzdolniejszych młodych naukowców do 35 roku (okres ten ulegałby wydłużeniu w przypadku urlopów macierzyńskich, wychowawczych), przyznawanych w oparciu o ich dorobek naukowy oraz program stażu, prestiżu jednostki naukowej w której planowany jest staż.

2. Wprowadzenie systemu grantów naukowych Prorektora ds. Nauki i Współpracy Zagranicą dla młodych pracowników nauki do 30 roku życia, którzy nie uzyskali jeszcze stopnia doktora (dla każdego z Wydziałów do kwoty 10 000 PLN).
3. Zreformowanie/Wzmocnienie UCTT w celu zwiększenia ilości aplikacji patentowych. Patenty oraz wdrożenia są istotnym elementem warunkującym udział w wielu konkursach oraz istotnie zwiększają szanse otrzymania grantów.

Granty i promocja wysokich standardów naukowych.

RMNUR rekomenduje następujące działania:

1. Informowanie pracowników o aktualnych otwartych konkursach dotyczących programów stypendialnych, grantów, wyjazdów studyjnych, naukowo-badawczych, itp. za pośrednictwem newslettera przygotowywanego przez Dział Nauki rozsyłanego co najmniej raz w miesiącu na adresy mailowe pracowników - np. w oparciu o stronę - <https://www.granty-na-badania.com>
2. Promowanie dobrych jakościowo projektów poprzez przyznanie premii za uzyskanie grantu oraz za zakwalifikowanie projektu do drugiego etapu oceny.
3. Wsparcie merytoryczne i organizacyjne UR w aplikowaniu o granty:
 - organizacja szkoleń dla pracowników z zakresu merytorycznego przygotowywania wniosków grantowych do NCN, NCBiR, Komisji Europejskiej oraz innych programów, prowadzonych przez pracowników, którzy uzyskali grant lub zewnętrznych trenerów (w odniesieniu do Wydziałów, które nie posiadają kompetentnych osób). Szkolenia prowadzone na Wydziałach, dzięki czemu program szkolenia będzie dostosowany do specyfiki danej dziedziny nauki,
 - przygotowanie platformy wymiany informacji oraz najlepszych praktyk między pracownikami aplikującymi o grant i tymi, którzy uzyskali już grant (system mentoringu),
 - usprawnienie obsługi administracyjnej aplikacji grantowych w zakresie projektów zagranicznych,
 - wsparcie w zakresie przygotowywania dokumentacji przetargowych w języku angielskim, przygotowanie katalogu wzorów umów angielskojęzycznych na potrzeby różnych programów (np. umów konsorcyjnych).
4. Zwiększenie aktywności publikacyjnej pracowników UR w prestiżowych branżowych czasopismach:
 - wydzielenie puli środków na tłumaczenie i proofreading publikacji naukowych. Zasady ubiegania się o finansowanie określa regulamin, przygotowany osobno dla nauk przyrodniczych, medycznych, ścisłych, technicznych i rolniczych oraz nauk humanistycznych, społecznych i sztuki,
 - wydzielenie puli środków na finansowanie kosztów publikacji (opłat typu open access). Zasady ubiegania się o finansowanie zostaną określone w regulaminie przygotowanym osobno dla nauk przyrodniczych, medycznych, ścisłych, technicznych i rolniczych oraz nauk humanistycznych, społecznych i sztuki, uwzględniającym specyfikę publikowania w danej dziedzinie nauki (jw.),
 - przyznanie prawa do obniżenia pensum dydaktycznego w wymiarze nie mniejszym, niż jego połowa dla pracowników realizujących grant w charakterze kierownika oraz jednego wykonawcy wskazanego przez kierownika. Obniżenie pensum powinno być decyzją administracyjną, wolną od uznaniowości. Powinno być przyznawane na wniosek kierownika. Obniżenie pensum powinno być też możliwe w przypadku wykonawców grantów, jeśli ich zaangażowanie w dany projekt jest znaczące (ocena zaangażowania leży w gestii kierownika projektu). W takim wypadku decyzja o ewentualnym obniżeniu pensum dydaktycznego powinna być podejmowana indywidualnie, po rozpatrzeniu konkretnego przypadku.
 - uruchomienie szkoleń i warsztatów prowadzonych przez pracowników lub edytorów uznanych

czasopism zagranicznych, którzy znają specyfikę publikowania w międzynarodowych czasopiśmie.

5. Budowanie jakości nauki na UR poprzez pomoc socjalną dla najzdolniejszych młodych pracowników UR:
 - wprowadzenie programu mieszkaniowego dla młodych pracowników w oparciu o aktywność naukową jako najważniejsze kryterium; jawne listy osób otrzymujących dofinansowanie.

Wzmocnienie roli liderów zespołów badawczych

RMNUR rekomenduje następujące działania:

1. Wprowadzenie oceny okresowej kierowników laboratoriów/zakładów/katedr (w konsekwencji podniesienie prestiżu lidera grupy).
2. Umożliwienie powoływania samodzielnego laboratorium/pracowni przez pracowników (liderów w swoich dziedzinach) ze stopniem min. dra, którzy posiadają grant NCN (z wyłączeniem miniatur) lub NCBIR lub innych* oraz wyróżniający się dorobek w okresie 3 lat poprzedzających wniosek o powołanie laboratorium/pracowni (punkty powinny być dostosowane do specyfiki dziedzin). Wniosek o laboratorium/pracownię byłby oceniany przez komisję powołaną przez JM Rektora.

Zatrudnienie pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych w UR

RMNUR rekomenduje Rektorowi UR utrzymanie przejrzystej i jednolitej polityki zatrudniania pracowników naukowych, naukowo-dydaktycznych, dydaktycznych i technicznych - w szczególności uznanie umowy o pracę na czas nieokreślony za podstawową formę nawiązania stosunku pracy w UR.

*Do określenia przy założeniu porównywalnej jakości wniosków i instytucji przyznającej środki.

