



**gazeta**  
uniwersytecka UŚ

MIEŚCZNIK  
UNIŒRSYTETU  
ŚLĄSKIEGO  
W KĄTOWICACH

wydanie specjalne 2019  
ISSN 1505-6317

ISTNIEJE OD 1992 ROKU

Nowe wyzwania dla  
lepszego przyszłości





# UŚ w liczbach

1

spółka celowa  
SPIN-US  
i 7 spółek spin-off

2

regionalne  
obserwatoria  
specjalistyczne

4

miasta  
akademickie

25

instytutów

2

szkoły  
doktorskie

8

wydziałów

17

powiązań  
klastrowych

partnerzy  
z ponad

90

krajów świata

prawie 170 laboratoriów

prawie 300 projektów badawczych i edukacyjnych z programów krajowych oraz zagranicznych

ponad 500 przedmiotów własności przemysłowej zgłoszonych w urzędach patentowych

ponad 900 umów o współpracy z podmiotami zagranicznymi

prawie 2000 umów, porozumień i listów intencyjnych zawartych z podmiotami: gospodarczymi, naukowymi, samorządowymi oraz otoczenia biznesu

ponad 3200 pracowników

prawie 250 000 m<sup>2</sup> powierzchni (dydaktycznej, badawczej i innej)

prawie 1 250 000 woluminów i ponad 354 000 książek w wolnym dostępie w CINIb-ie



**gazeta**  
uniwersytecka US

ISTNIEJE OD 1992 ROKU

MIESIĘCZNIK  
UNIwersYTETU  
ŚLĄSKIEGO  
W KATOWICACH

Pismo ukazuje się od 1992 roku  
za zgodą rektora Uniwersytetu Śląskiego  
ISSN 1505-6317

#### REDAKTOR NACZELNA

Agnieszka Sikora

#### SEKRETARZ REDAKCJI

Tomasz Płosa

#### WSPÓŁPRACOWNICY

Katarzyna Gubała, Małgorzata Kłoskiewicz, Agnieszka  
Niewdana, Katarzyna Stołpiec, Maria Sztuka

#### FELIETONIŚCI

Małgorzata Kita, Stefan Oślizło

#### KOREKTA

Katarzyna Wyrwas

#### LAYOUT

Łukasz Kliś | rysunki: Marek Głowacki

#### OPRACOWANIE WERSJI INTERNETOWEJ

Bianka Porębska

#### ADRES REDAKCJI

ul. Bankowa 12, pokój 138  
40-007 Katowice, tel. 32 359 19 64  
[gazeta@us.edu.pl](mailto:gazeta@us.edu.pl) | [www.gu.us.edu.pl](http://www.gu.us.edu.pl)

#### OBSŁUGA POLIGRAFICZNA

Drukarnia Kolumb  
41-506 Chorzów, ul. Kaliny 7  
[www.drukarniakolumb.pl](http://www.drukarniakolumb.pl)  
e-mail: [on-line@drukarniakolumb.pl](mailto:on-line@drukarniakolumb.pl)

#### NAKŁAD

1000 egz.

Redakcja zastrzega sobie prawo do skracania, adiustacji  
i redagowania tekstów. Redakcja nie identyfikuje się  
ze wszystkimi przedstawionymi poglądami autorów.  
Niektóre z nich traktujemy jako zaproszenie do dyskusji.

**PROJEKT OKŁADKI**  
Iwona Cichy

Szanowni Państwo,

w czerwcu 2018 roku przygotowaliśmy się do kulminacyjnych wydarzeń jubileuszowych związanych z 50-leciem istnienia naszej *Alma Mater*. Miesiąc później, w lipcu, rząd przyjął Konstytucję dla Nauki, a my w październiku rozpoczęliśmy 51. rok akademicki. Ta symboliczna, choć przypadkowa przecież zbieżność wydarzeń pozwoliła spojrzeć na kolejny etap historii Uniwersytetu Śląskiego wielowymiarowo.

Stanęliśmy przed szansą umocnienia naszej pozycji w każdym z obszarów. Postanowiliśmy także sprawdzić, jaką uczelnią jest dziś Uniwersytet Śląski. Te dwa wyzwania wyznaczały kierunek działań, które podjęliśmy w ubiegłym roku akademickim.

Chciałbym, korzystając z okazji, podziękować Państwu za dotychczasowy wysiłek i ogrom wykonanej pracy, które wynikały między innymi z konieczności wprowadzenia zmian podyktowanych przez ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

Doceniam Państwa zaangażowanie na rzecz rozwoju Uniwersytetu Śląskiego. Dziękuję za wszystkie głosy w dyskusji na temat przyszłości naszej uczelni – głosy wynikające z troski o dobro wspólnoty i przyszłość miejsca, które wszyscy razem tworzymy.

*Prof. dr hab. Andrzej Kowalczyk*  
rektor Uniwersytetu Śląskiego

#### W numerze:

Uniwersytet musi się zmienić  
str. 4-5

Nowe wydziały i kolegia  
str. 18-21

Czym jest uczelnia badawcza?  
str. 6-7

Szkoła Doktorska w Uniwersytecie  
Śląskim / str. 22-23

Nowy statut Uniwersytetu Śląskiego  
str. 8-11

ProspectUS - koncepcja umacniania  
pozycji badawczej / str. 24-25

Rada Uniwersytetu Śląskiego  
w Katowicach / str. 12-13

Projekt strategii rozwoju Uniwersy-  
tetu Śląskiego w Katowicach na lata  
2020-2025 / str. 26-27

Ocena pracowników jako kluczowy  
proces w polityce kadrowej uczelni  
str. 14-15

Ponad 50 milionów na rozwój US  
str. 28-29

Schemat struktury US  
str. 16-17

Nowe zasady ewaluacji  
str. 30

# Uniwersytet musi się zmienić

51. rok istnienia Uniwersytetu Śląskiego, pierwszy rok nowego 50-lecia, był czasem budowania przyszłości naszej śląskiej *Alma Mater*. Jesteśmy w gronie 20 uczelni w kraju, które aspirują do grona uczelni badawczych. Będzie ich maksymalnie 10. Złożyliśmy wniosek, bo jesteśmy przekonani, że mamy potencjał upoważniający do tego, by wziąć udział w konkursie na uczelnie badawcze. Na to nałożyło się przyjęcie przez Sejm RP w lipcu 2018 roku nowej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Temu były i są podporządkowane nasze działania. Wykonując wolę wspólnoty UŚ oraz wdrażając ustawę, podjęliśmy szereg prac i działań, które powinny zmienić naszą Uczelnię w taki sposób, aby realizować nowe wyzwania, jakie niesie przyszłość.

Następnym wydarzeniem było powołanie przez Senat Uniwersytetu Śląskiego Rady Uczelni, na której czele stoi przewodniczący Piotr Uszok, były prezydent Katowic. Liczymy, że Rada będzie wspierała Uczelnię we współpracy z otoczeniem samorządowym i gospodarczym.

28 maja 2019 roku Senat uchwalił nowy statut UŚ, dokument określający nowy ustrój naszej Uczelni, to znaczy nową strukturę, nowe organy i ciała kolegialne oraz ich kompetencje. Jego uzupełnieniem są inne ważne akty prawne, w szczególności nowe regulaminy: organizacyjny, pracy i studiów, które zaczęły obowiązywać od 1 października. Wiele pracy włożono w przygotowanie nowego regulaminu wynagradzania, nowych zasad oceny okresowej nauczycieli akademickich oraz zasad tworzenia i finansowania zespołów badawczych. Te dokumenty będą wchodziły w życie w nadchodzącym roku akademickim zgodnie z terminami przewidzianymi w ustawie i statucie.

Wszystkie nowe postanowienia i rozwiązania zawarte w statucie oraz w dokumentach z nim związanych będą sprzyjały głównemu celowi naszej Uczelni w następnych latach: umacnianiu pozycji UŚ wśród uczelni badawczych.

Wszystkie działania dotyczące wspólnoty UŚ były i są prowadzone w taki sposób, aby cała wspólnota Uczelni była o nich informowana i w nie zaangażowana. Kolegium rektorskie wraz z zespołem ds. wdrażania Ustawy 2.0 odbyło szereg otwartych spotkań z pracownikami, doktorantami i studentami, które miały miejsce na wszystkich wydziałach, na niektórych kilkakrotnie.

Dotychczasowe prace i działania, o których mowa – nie wszystkie jeszcze zakończone – są realizowane przy ogromnym zaangażowaniu wielu pracowników wywodzących się ze wszystkich jednostek naszej uczelni. Za-

kres tych prac i ich znaczenie, głównie w minionym roku akademickim, nie mają precedensu w pięćdziesięcioletniej historii UŚ.

Nowy ustrój uczelni opiera się na zmianie struktury, która dostosowywana jest, by sprzyjać realizacji głównego celu – bycia uczelnią badawczą. Konsolidujemy potencjał badawczy i kadrowy wokół dyscyplin naukowych; uwspólniamy kształcenie. Następuje ewolucja od modelu samorządu akademickiego do modelu hybrydowego, czyli polegającego na połączeniu samorządności ze wzmocnioną pozycją rektora. To wymusza uwspólnianie, konsolidację, wzmocnienie i lepsze wykorzystanie potencjału ludzkiego i infrastrukturalnego. W efekcie od 1 października w Uniwersytecie funkcjonuje 25 instytutów dyscyplinowych zgrupowanych w ramach 8 wydziałów kierowanych przez dziekanów wspieranych przez kolegia dziekańskie. 77 kierunków studiów, które UŚ ma w swojej ofercie, zostało podporządkowanych dziekanom, a za ich organizację odpowiedzialni są dyrektorzy kierunków. W miejsce dotychczasowych jednostek najniższego szczebla (katedr i zakładów) powstaną zespoły badawcze tworzone z inicjatywy pracowników i wokół liderów, których przynależność do danego zespołu lub zespołów będzie dobrowolna. Czas funkcjonowania danego zespołu będzie zależny od woli jego członków. I to jest jedna z najistotniejszych zmian, jeśli chodzi o pozycję i rozwój kariery akademickiej pracownika naszego Uniwersytetu. Za organizację badań w Instytucie będzie odpowiedzialna Rada będąca organem wewnętrznym, mającym uprawnienia do nadawania stopni naukowych. Takie rozwiązanie wychodzi naprzeciw oczekiwaniom pracowników, aby mogli w sposób autonomiczny tworzyć dowolne zespoły badawcze, o charakterze zadaniowym czy projektowym, z możliwością przynależności do do-

wolnej liczby tych zespołów. Będzie to sprzyjało dowolnemu wyborowi tematów badawczych, ale także będzie nakładało całkowitą odpowiedzialność za powodzenie badań oraz za pozyskanie środków finansowych na ich realizację. Powinno to zapewnić większą niezależność formalną pracownikom kreatywnym. W ten sposób spełniamy postulat zapewnienia autonomii pracownika i prowadzenia badań naukowych. Mamy nadzieję i przekonanie, że ten model będzie sprzyjał rozwojowi naukowemu każdego pracownika i zespołu, w którym pracuje, a także wzmocnieniu dyscypliny oraz Uczelni. Mamy świadomość, że rozwój zespołu, a zatem i pojedynczego pracownika, zależy od wielu czynników, takich jak dobre relacje interpersonalne, ale także od merytorycznych intencji, wytyczonych celów, przepływu informacji, organizacji, koordynacji, być może jeszcze innych... Ważne jest także motywowanie pracowników do zaangażowania w życie uczelni jako całości, dlatego też w naszej Uczelni zainicjowaliśmy powstanie Interdyscyplinarnego Centrum Rozwoju Kadr. Celem tego Centrum będą działania na rzecz rozwoju kadr uczelni, doskonalenia procesów zarządzania kadrą zgodnie ze standardem HR Strategy for Researchers. Centrum zatem – jako *think tank* ds. rozwoju kadr – stawia sobie za cel wspieranie nauki poprzez doskonalenie kluczowych kompetencji kadry badawczo-dydaktycznej, zarządzającej i administracyjnej oraz pracowników inżynieryjno-technicznych. Jednym z instrumentów tego wspierania są dobrze zaprojektowane ścieżki kariery w oparciu o diagnozę celów i potrzeb uczelni oraz potencjału kadrowego.

Bezpośrednim przełożonym wszystkich nauczycieli akademickich wydziału będzie dziekan, zaś pracowników niebędących nauczycielami akademickimi kierownik organizacyjny wydziału. Zreformowana została administracja wydziałowa, która w modelowym ujęciu jest podzielona na 5 jednostek: biuro organizacyjne, biuro ewaluacji i obsługi instytutów, dziekanat, biuro infrastruktury badawczo-dydaktycznej oraz zespół ds. projektów wydziału. Uwspólnieniu ulegnie infrastruktura badawczo-dydaktyczna, której wykorzystanie koordynować będzie wydział, a nie jego jednostki wewnętrzne. Zmieniony zostanie zarząd nad nieruchomościami, który będzie realizowany wspólnie na poziomie w ramach poszczególnych kampusów w każdym mieście uniwersyteckim przez odpowiednie działy administracyjne podporządkowane kanclerzowi.

Bardzo istotne zmiany dotyczą kształcenia doktorantów. Wiodącą rolę w tym zakresie będzie odgrywała nowo utworzona Szkoła Doktorska w Uniwersytecie Śląskim wspierana przez Międzynarodową Środowiskową Szkołę Doktorską przy Centrum Studiów Polarnych. Wszyscy nowi doktoranci będą kształcili się w trybie stacjonarnym i otrzymają stypendia. Nowością jest również

wymóg przejścia oceny śródkresowej doktoranta po zakończeniu drugiego roku kształcenia. Osoby, które będą chciały uzyskać stopień doktora poza szkołą doktorską, będą mogły to zrobić odpłatnie w trybie eksternistycznym przypominającym obecne rozwiązania tzw. doktoratu z wolnej stopy.

Świat przyspieszył. Uniwersytet jako instytucja musi się zmienić, jeśli chce nie tylko przetrwać, ale być potrzebny.

Nowa *Strategia rozwoju Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach na lata 2020–2025* opracowana na podstawie głębokiej i kompleksowej diagnozy uczelni przeprowadzonej w ramach projektu ProspectUS wyznaczyła naszej wspólnocie cele w następujących obszarach: kadra, nauka, kształcenie, infrastruktura, współpraca z otoczeniem i poprawa widzialności uczelni. Obejmuje ona również *Program działań strategicznych na lata 2019–2020*, który ma nam w szczególności umożliwić pomyślne przejście najbliższej ewaluacji dyscyplin naukowych i utrzymanie statusu uczelni badawczej.

Autonomię uczelni postrzegam jako swobodę prowadzenia badań naukowych i kształtowania treści oraz metod kształcenia. Wewnętrzne ograniczenia wynikające ze skrupowania swobody działalności badawczej i dydaktycznej znikają w wyniku uwolnienia ich ze sztywnych struktur organizacyjnych i podległości kompetencyjnych. Wierzę, że nowy ustrój Uczelni umożliwi pracownikom swobodę doboru tematów, grup badawczych i współpracowników, a w efekcie – rozwój naukowy. Tak pojmowana autonomia zobowiązuje nas do tego, że niezależnie od okoliczności powinno towarzyszyć nam poczucie odpowiedzialności – za podejmowane decyzje, za powierzonych nam współpracowników, za jak najlepsze wykorzystanie naszych talentów oraz naszej wiedzy. Zawsze też powinna nam towarzyszyć świadomość, że nasze działanie ma wpływ na innych.

Chciałbym, korzystając z okazji, podziękować wszystkim Państwu za dotychczasowy wysiłek i ogrom wykonanej pracy, które wynikały między innymi z konieczności wprowadzenia zmian dyktowanych przez ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

Doceniam Państwa zaangażowanie na rzecz rozwoju Uniwersytetu Śląskiego. Dziękuję za wszystkie głosy w dyskusji na temat przyszłości naszej uczelni; głosy wynikające z troski o dobro wspólnoty i przyszłość miejsca, które wszyscy razem tworzymy.

*Prof. dr hab. Andrzej Kowalczyk*  
rektor Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach

# Czym jest uczelnia badawcza?

Ustawa umieszcza badania naukowe w centrum zainteresowania do tego stopnia, że jej przeciwnicy – a tych w dalszym ciągu nie brakuje – podkreślają, że dzieje się to kosztem kształcenia. Odnieść można wrażenie, że reforma w drugą stronę, jak wahadło, wychyliła szkolnictwo wyższe w kraju. Tymczasem nie jest to trafna diagnoza, ponieważ ducha ustawy można najbardziej adekwatnie wyrazić w stwierdzeniu: nie można realizować kształcenia na odpowiednim poziomie bez prowadzenia badań na światowym poziomie albo też inaczej: bez badań naukowych na odpowiednim poziomie nie ma dobrego kształcenia na poziomie akademickim. W tym tylko znaczeniu ustawa preferuje badania naukowe. Ale nie oznacza to, że ustawodawca zapomniał o kształceniu.

Z perspektywy ustawy znaczenie nadrzędne ma dyscyplina, ponieważ ewaluacja odbywać się będzie w dyscyplinie. Jest ona do tego stopnia ważna, że od samego początku zakładano, iż nowa struktura naukowa uniwersytetu musi się opierać na instytutach dyscyplinowych. Twórcy ustawy podkreślają, że dopiero dzięki temu dojdzie do porównania tych samych osiągnięć naukowych w ramach tych samych dyscyplin, że teraz jabłka będzie się porównywać z jabłkami, a gruszki z gruszkami. W przeszłości nie zawsze tak było. Przykładem z rodzimego podwórka był Wydział Matematyki, Fizyki i Chemii – jedyny taki w Polsce, który w pewnym sensie wymykał się regułom parametryzacji. Teraz struktura wydziału nie ma żadnego znaczenia dla ewaluacji jakości działalności naukowej, ponieważ matematycy będą oceniani z matematykami z pozostałych uczelni w kraju, fizycy z fizykami, chemicy zaś z chemikami. To krok w dobrym kierunku, który jednak powoduje pewne perturbacje. Podobnie jak na Uniwersytecie Śląskim jest na wszystkich uczelniach i w tej sytuacji nie można porównać osiągnięć naukowych aż do zakończenia pierwszej ewaluacji, która zostanie przeprowadzona w 2021 roku.

Pracownicy badawczo-dydaktyczni, a więc zdecydowana większość nauczycieli akademickich, są zobowiązani do opublikowania trzech wysoko punktowanych publikacji w ciągu czterech lat. To niezwykle ważne, zwłaszcza że od samego początku mówi się o konieczności wypełnienia czterech tzw. slotów. Trzeba zatem wyjaśnić różnicę po to, aby uniknąć nieporozumień, których wokół problemu ewaluacji narosło sporo (jeszcze będzie o tym mowa w innym miejscu). Otóż ustawa po raz kolejny zmienia obowiązującą dotychczas praktykę, a mianowicie eliminuje tzw. lokomotywy, to znaczy lide-

rów, którzy do parametryzacji wnieśli nawet kilkanaście publikacji. Konieczność wypełnienia czterech slotów oznacza maksymalną liczbę slotów, jaką może wypełnić jeden pracownik (lider). Ponieważ jednak algorytm ewaluacyjny wyraża się w liczbie  $3N$ , to oznacza on, że zasadniczo od każdego pracownika wymaga się trzech publikacji w ciągu czterech lat. Zdarzyć się jednak może, że ktoś nie opublikuje w tym czasie trzech tekstów i wtedy może go wesprzeć lider, którego czwarty tekst zostanie wówczas wzięty pod uwagę. Jeszcze jedną kwestię należy bardzo mocno wyartykułować w kontekście ewaluacji, a mianowicie fakt, że humaniści są raczej indywidualistami i zazwyczaj pracują samodzielnie, reprezentanci nauk społecznych natomiast już niekoniecznie, a w jeszcze większym stopniu dotyczy to przedstawicieli nauk eksperymentalnych, którzy pracują i publikują zespołowo. Właśnie ze względu na zespołowy charakter pracy w wielu dyscyplinach mowa o slotach, ponieważ udział pracownika w publikacji zbiorowej oznacza wypełnienie jedynie części slotu, a nie jego całości. Pracownik, który publikuje zespołowo, musi mieć na uwadze fakt, że jako uczestnik publikacji zbiorowej potrzebuje ich więcej niż trzy.

Kolejna kwestia, która wiąże się z badawczym charakterem uniwersytetu, dotyczy jego wewnętrznej struktury. Ponieważ ustawa nie rozstrzyga kwestii struktury uczelni, w naszym Uniwersytecie zdecydowano, że w ramach instytutów dyscyplinowych pracownicy będą się organizować w zespoły badawcze, co oznacza, że przynależność do nich będzie dobrowolna, a jednocześnie znikną zakłady i katedry. Powody, dla których tak się dzieje, są przynajmniej dwa. Pierwszym z nich jest większa efektywność pracy badawczej, która nie zostanie zamknięta

w skostniałej strukturze. Pracownicy mogą swobodnie kształtować zespoły badawcze, a jeśli uznają, że żaden zespół nie spełnia ich oczekiwań, wówczas będą mogli pracować samodzielnie. Jedynym kryterium jest w tym wypadku skuteczność prowadzonych badań. Można to wyrazić w następujący sposób: możesz badać, co chcesz, ale musisz to robić na światowym poziomie. Drugim powodem, dla którego nie zdecydowano się na pozostawienie katedr i zakładów, jest fakt, że istniejące struktury sprzyjały zachowaniom nagannym, jak na przykład nieuzasadnione szykany pod adresem młodych badaczy, którzy obecnie mogą swobodnie ukształtować zespół, w którym chcą pracować, a pieniądze na badania dostaną w systemie projektowym.

Wszystkie te zmiany służą jednemu, a mianowicie wyłonieniu uczelni badawczych. W efekcie ostatniej parametryzacji z roku 2017 uczelni, które spełniają dwa warunki, jest w kraju 20. Uczelnie badawcze zostały wyłonione na podstawie następującego klucza: żaden z wydziałów nie może mieć kategorii niższej niż B, a przynajmniej połowa z wydziałów musi mieć co najmniej kategorię A. Uniwersytet Śląski ma 7 wydziałów z kategorią A oraz 5 wydziałów z kategorią B, a zatem jest uczelnią badawczą, co skutkuje między innymi możliwością ubiegania się o dodatkowe środki na badania naukowe w ramach ogłoszonego przez ministerstwo programu „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza”. Sytuacja zmienia się jednak radykalnie w świetle nowej ewaluacji, ponieważ – jak powiedziano – ewaluowane będą dyscypliny, a nie wydziały. Wydziałów było 12, ewaluowanych dyscyplin będzie natomiast aż 25. W świetle mającej nastąpić w roku 2021 ewaluacji przybędzie też nowa kategoria B+, zmieniają się zatem również warunki bycia uczelnią badawczą: teraz żadna dyscyplina nie może mieć kategorii niższej niż B+, ale przynajmniej połowa z nich musi mieć kategorię A lub A+.

Program ministerialny zakłada, że uczelnia może być uczelnią badawczą nie tyle jako całość, ile w priorytetowych obszarach badawczych (POB). W ramach programu ProspectUS dokonano analizy potencjału badawczego naszego Uniwersytetu. Jednym z istotnych celów programu było przygotowanie założeń do zbudowania strategii uczelni, która nawiązuje do wyzwań cywilizacyjnych współczesnego świata, w dużej części wywiedzionych z Agendy Zrównoważonego Rozwoju ONZ (Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Deve-

lopment). W wypadku naszej uczelni są to następujące obszary:

- Harmonijny rozwój człowieka – troska o ochronę zdrowia i jakość życia (POB 1);
- Nowoczesne materiały i technologie oraz ich społeczno-kulturowe implikacje (POB 2);
- Zmiany środowiska i klimatu wraz z towarzyszącymi im wyzwaniami społecznymi (POB 3);
- Humanistyka dla przyszłości – interdyscyplinarne badania kultury i cywilizacji, w szczególności w kontekście rozwoju nowych technologii (POB 4);
- Badanie fundamentalnych właściwości natury (POB 5).

Program „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza” służy temu, aby spośród dwudziestu uczelni spełniających warunki brzegowe uczelni badawczej wybrać maksymalnie 10, które przedstawią najlepsze projekty rozwoju badań, i dofinansować ich budżet dodatkowymi 10 procentami. Jest o co walczyć. Pozostali dostaną dodatkowo tylko 2 procent budżetu.

Rzut oka na wykaz priorytetowych obszarów badawczych mógłby przyprawić o zawrót głowy niektórych pracowników naszego Uniwersytetu, którzy w żaden sposób nie widzą możliwości przyłączenia prowadzonych przez siebie badań do jednego z pięciu wskazanych POB-ów. Tymczasem nie taki jest zamysł programu: w jego ramach wskazuje się priorytetowe obszary badawcze, a nie wyłączne obszary badawcze. Byłoby to sprzeczne z zasadą wolności badań naukowych wyrażoną w art. 73 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 roku, który mówi: „Każdemu zapewnia się wolność twórczości artystycznej, badań naukowych oraz ogłaszania ich wyników, wolność nauczania, a także wolność korzystania z dóbr kultury”. Wskazanie priorytetowych obszarów badawczych oznacza szczególną, a nie wyłączną troskę o te obszary. Każdy pracownik Uniwersytetu może prowadzić badania naukowe, które muszą jednak spełnić warunki ewaluacyjne. Lepiej oczywiście byłoby, gdyby badania te dały się włączyć w jeden z priorytetowych obszarów badawczych, nie oznacza to jednak, że pracownik musi bezwzględnie podporządkować swoje badania któremuś z POB-ów. ■

*Prof. dr hab. Andrzej Noras  
prorektor ds. badań naukowych*

# Nowy statut Uniwersytetu Śląskiego

Ustawa 2.0 znacząco poszerzyła obszar autonomii uczelni, które zyskały rzeczywistą szansę na samodzielne ukształtowanie swojego ustroju, zasad działania i organizacji wewnętrznej. Zdecydowanie zwiększyło to rolę statutu stanowiącego swego rodzaju konstytucję wspólnoty każdej uczelni. Twórcy reformy nie ukrywali zresztą, że odejście od dotychczasowego modelu jednolitej, narzuconej przez samą ustawę organizacji wewnętrznej każdej uczelni doprowadzić ma do pojawienia się elementów konkurencji regulacyjnej uczelni. Dzięki temu uczelnie, które zdecydują się odważniej wykorzystać uzyskaną swobodę stanowienia o sobie i zdołają wypracować lepsze, bardziej sprzyjające rozwojowi rozwiązania statutowe, uzyskają z czasem dodatkową przewagę, dzięki której będą modernizować się szybciej niż inne, bardziej zachowawcze wspólnoty akademickie.

## Zetknięcie punktów widzenia

To przekonanie towarzyszyło nam przy pracach nad nowym statutem naszej uczelni. Intelktualnie wzmocnił nas też udział w przedsięwzięciu podjętym wspólnie z trzema innymi uniwersytetami – w przygotowaniu projektu „Statut 2.0”, czyli opracowaniu swoistego modelu statutu realizującego w możliwie najwyższym stopniu promodernizacyjne założenia nowej ustawy o szkolnictwie wyższym. Prowadzona w ramach tego projektu praca intelektualna stanowiła nie tylko inspirację, ale także rezerwar koncepcji i pomysłów, które powstały z udziałem kilkunastu świetnych specjalistów z różnych uczelni w Polsce.

Do pracy nad projektem statutu, który rozwiązywałyby przynajmniej najdotkliwsze bolączki dotychczasowego modelu funkcjonowania naszej uczelni, zaprosiliśmy sporą grupę doświadczonych uczonych średniego pokolenia. Chodziło o zetknięcie punktów widzenia przedstawicieli zróżnicowanych dyscyplin i wydziałów, mających zarówno doświadczenie naukowe, nierzadko związane z pobytami w różnych ośrodkach naukowych na świecie, jak i doświadczenie organizacyjne związane z funkcjonowaniem na naszej uczelni. W wyniku tego powstał zarys śmiałych rozwiązań zdecydowanie odchodzących od tego, do czego przez ostatnie dziesięciolecia zdążyliśmy się mocno przyzwyczaić. Wielomiesięczna dyskusja, setki godzin spędzonych na analizie i dopracowywaniu poszczególnych rozwiązań oraz mnóstwo kompromisów

zawartych w imię osiągnięcia względnego konsensusu na Uniwersytecie Śląskim doprowadził do uchwalenia w maju 2019 roku statutu uczelni.

Nowy model organizacyjny Uniwersytetu Śląskiego opiera się na trzech kluczowych założeniach: 1) rozdziału organizacyjnego działalności badawczej i dydaktycznej, 2) uwolnienia pełni potencjału badawczego młodszych i średnich pracowników nauki oraz 3) zwiększenia sprawności działania uczelni dzięki zogniskowaniu jej na realizacji wspólnie przyjętej strategii i zapewnieniu odpowiedzialności i rozliczalności każdej osoby pełniącej funkcje kierownicze za efektywność wykonywania powierzonych jej zadań organizacyjnych.

Jak wiadomo, dotąd zarówno działalnością naukową, jak i dydaktyczną zarządzała rada wydziału, rady instytutów oraz kierownicy najmniejszych jednostek organizacyjnych – katedr i zakładów. W rezultacie program studiów był kształtowany w dużej mierze pod kątem zapewnienia pracownikom tych ostatnich odpowiedniej liczby godzin dydaktycznych. Doprowadziło to nie tylko do ogromnego rozděcia programów, ale na wielu wydziałach także do zdecydowanej dominacji dydaktyki spychającej nieraz działalność naukową na dalszy plan. Zachowanie tego stanu rzeczy w sytuacji wyraźnego – nie tylko prestiżowego, lecz i finansowego – różnicowania się uczelni na tzw. uczelnie badawcze (*research-intensive universities*) oraz nastawione na dydaktykę uczelnie regionalne wykluczałoby jakie-



kolwiek poważne dążenie do dołączenia Uniwersytetu Śląskiego do pierwszej z tych kategorii.

## Dwa pionory organizacyjne

Dążenie do emancypacji działalności badawczej oraz racjonalizacji kształcenia skłoniła nas do wydzielenia dwóch pionów organizacyjnych. Jednym z nich jest działalność naukowa prowadzona w instytutach gromadzących badaczy zajmujących się daną dyscypliną nauki. W ten sposób w naszej uczelni powstało 25 instytutów dyscyplinowych, które będą odpowiadać za badania naukowe w poszczególnych dyscyplinach. Kierować będą nimi dyrektorzy wspierani przez stosunkowo mało liczne (w porównaniu z dotychczasowymi) rady naukowe dyscyplin. Nie będą oni jednak zajmować się organizacją kształcenia, ta bowiem należyć będzie do dyrektorów kierunków odpowiedzialnych za poszczególne kierunki studiów i pozostających pod zwierzchnictwem dziekana. Dyrektorom kierunków doradzać będą kilkusobowe rady dydaktyczne. Rozdział ten ma charakter organizacyjny – dyrektor instytutu odpowiada za jakość działalności naukowej, dziekan zaś wraz z dyrektorami kierunków za racjonalne rozwiązania programowe, obsadę zajęć, jak i bieżącą organizację oraz jakość kształcenia. Nie oznacza to jednak, że uczelnia w jakikolwiek sposób odchodzi od humboldtowskiej idei jedności badań i dydaktyki. Zajęcia dydaktyczne będą bowiem w dalszym ciągu prowadzone przede wszystkim przez pracowników badawczo-dydaktycznych, pracujących naukowo w ramach właściwego swojej dyscypliny instytutu oraz dydaktycznie na kierunkach, na jakich zostaną im powierzone wykłady ze względu na zbieżność ich kwalifikacji i dorobku naukowego z potrzebami programowymi na poszczególnych kierunkach studiów.

Przeniesienie kompetencji związanych z organizacją dydaktyki na dyrektora kierunku oraz wspomagającą go radę dydaktyczną (złożoną z przedstawicieli instytutów, z którymi merytorycznie związany jest

dany kierunek, a także szczególnie doświadczonych dydaktycznie pracowników) spowodowało, że rację bytu straciły niejako dotychczasowe katedry i zakłady. Służyły one dotąd przede wszystkim organizacji kształcenia w poszczególnych grupach przedmiotów znajdujących się w obszarze przyporządkowanym kierownikom takich jednostek. Jednocześnie byli oni zwierzchnikami zatrudnionych w „ich” jednostkach pracowników także pod względem naukowym, pełniąc swoje funkcje w praktyce dożywotnio. Władza ta rozciągała się także na pracowników w pełni samodzielnych (Ustawa 2.0 zniósła podział na pracowników samodzielnych i niesamodzielnych), nierzadko z tytułami profesorskimi. Pozbawienie kierowników takich jednostek zwierzchnictwa nad organizacją dydaktyki oznaczało, że władztwo nad pracownikami ich jednostek polegałoby już tylko na kierowaniu ich pracą badawczą. To jednak w połączeniu ze sztywną strukturą tych jednostek uniemożliwiająca w istocie swobodny przepływ pracowników w zależności od ich aktualnych zainteresowań badawczych oraz podejmowanych projektów czyniło tę strukturę nieuzasadnioną i anachroniczną.

Uzasadniało to zastąpienie jej elastycznym systemem dobrowolnego łączenia się pracowników w zespoły badawcze, na wzór coraz silniej zakorzeniających się także w naszej praktyce badawczej zespołów grantowych. W wyniku tego w statucie przyjęte zostało rozwiązanie, zgodnie z którym każdy pracownik badawczy i badawczo-dydaktyczny może (lecz nie musi) prowadzić swoją działalność w zespołach badawczych zakładanych wraz z innymi pracownikami swojego lub innego instytutu, a także może przynależeć do więcej niż jednego takiego zespołu. Żaden z zespołów nie ma – jak bywało to w przypadku katedr i zakładów – jakiegokolwiek monopolu na podejmowane przez siebie zagadnienia badawcze. Innymi słowy – w obecnie wprowadzonym modelu każdy pracownik instytutu jest samodzielnym i wolnym badaczem, który może podejmować dobrowolnie taką współpracę naukową, jaka będzie według niego optymalna dla realizacji jego zainteresowań badawczych. Uzyskuje znacznie dalej idącą niż dotąd

faktyczną wolność badań naukowych, a jednocześnie będzie bardziej realnie rozliczany z uzyskiwanych przez siebie wyników. Oceny zarówno zespołów badawczych, jak i przede wszystkim oceny okresowe nauczycieli akademickich zostaną zorganizowane w sposób zupełnie inny niż dotąd, tak aby efekty tych ocen odpowiadały rzeczywistym dokonaniom pracowników i tworzonych przez nich zespołów. Oczywiście tworzenie, funkcjonowanie i finansowanie zespołów badawczych wymaga dookreślenia zasad, które zapewne będą w istotny sposób różnić się w poszczególnych instytutach i uprawianych w nich dyscyplinach.

Dla uniknięcia często pojawiających się nieporozumień warto dodać, że opisany wyżej model odnosi się do pracowników badawczo-dydaktycznych (oraz badawczych) zajmujących się daną dyscypliną. W świetle ustawy wszyscy oni – od stopnia doktora do tytułu profesora – są samodzielnymi pracownikami prowadzącymi badania naukowe i odpowiedzialnymi za osiągnięte efekty. Nie dotyczy to natomiast doktorantów, którzy nie będą pracownikami uczelni wchodzącymi w skład instytutów, lecz słuchaczami Szkoły Doktorskiej w Uniwersytecie Śląskim. Będą oni realizowali swoje indywidualne plany badawcze (na podstawie których będą do tej szkoły przyjmowani) pod kierunkiem promotorów i we współpracy z nimi. W zależności od dyscypliny i specyfiki planu badawczego poszczególnych doktorantów będą oni zapewne bądź to wchodzić w skład zespołów badawczych, w jakie zaangażowany będzie promotor, bądź też będą realizować własne badania poza takimi zespołami, pozostając w odrębnej, indywidualnej relacji z promotorem.

Tej reorganizacji działalności naukowej odpowiada zasadnicza zmiana formuły rady naukowej instytutu. W jej skład wejść mają nie tylko profesorowie tytularni w danej dyscyplinie (z uwagi na ograniczenia prawne – przed ukończeniem 67. roku życia), ale także co najmniej taka sama liczba innych pracowników o najwyższym dorobku naukowym z okresu poprzedniej ewaluacji danej dyscypliny. Oparcie formuły rady na aktualnym dorobku naukowym, a nie tylko na stopniach i tytułach, ma z jednej strony w większym stopniu oddać kierowanie badaniami naukowymi w ręce tych, którzy uprawiają je z najlepszymi efektami, z drugiej zaś – podkreślać zależność pomiędzy miejscem zajmowanym w środowisku uczelni a faktyczną aktywnością i efektywnością działalności badawczej (w myśl zasady *from eminence to evidence*).

## Trzeci filar

Trzecim z filarów modelu uczelni kreowanego jej statutem jest zwiększenie odpowiedzialności i rozliczalności za podejmowane decyzje osób pełniących funkcje kierownicze – dziekanów, dyrektorów insty-

tutów, dyrektorów kierunków, a także – *last but not least* – rektora i prorektorów. W dotychczasowym porządku ustrojowym władza sprawowana była w zasadniczym stopniu przez ciała kolegialne – Senat UŚ i Rady Wydziałów. W znacznej mierze ograniczało to rozliczalność za podejmowane, a także niepodejmowane decyzje. Trudno bowiem rozliczyć i pociągnąć do odpowiedzialności ciało kolegialne, zwłaszcza głoszące tajnie nad swoimi rozstrzygnięciami. Co więcej, poszczególne wydziały, kierowane przez swoje rady i wyłanianych przez nie dziekanów, pozostawały w dużej mierze autonomiczne i niezależne od siebie nawzajem. Niestety, w znaczny sposób utrudniało to realizację jakiegokolwiek wspólnej strategii, nie istniały bowiem żadne instrumenty mogące skłonić niezależne od siebie ciała kolegialne do podejmowania działań układających się w spójną strategię uczelni. W znacznie większym stopniu były one wypadkową doraźnych uwarunkowań, odczuć i interesów poszczególnych reprezentacji wydziałowych, nierzadko bez uwzględnienia decyzji i przedsięwzięć podejmowanych na innych wydziałach uczelni.

Słabości tej (określanej jako *rozproszenie* organizacyjne uczelni) zaradzić mają nowe zasady podejmowania decyzji powierzanych przede wszystkim jednoosobowym stanowiskom kierowniczym odpowiadającym za swoje działania i decyzje oraz mogącym podlegać w ich wyniku odwołaniu ze sprawowanej funkcji. Zwornikiem podejmowanych przez nie decyzji stać się ma strategia uczelni przyjmowana przez Senat UŚ po złożonej procedurze konsultacyjnej. Realizacja strategii stać ma się natomiast podstawowym obowiązkiem wszystkich osób pełniących w uczelni funkcje kierownicze, a także podstawowym kryterium odpowiedzialności i rozliczania tych osób przez ich zwierzchników. Zasada ta obowiązywać ma rektora odpowiedzialnego przed Senatem i Radą Uczelni, a także dziekanów oraz dyrektorów instytutów i kierunków odpowiedzialnych przed rektorem za realizację strategii oraz podlegających odwołaniu w razie nieefektywnego wywiązywania się z tego obowiązku. Zarówno rektor, jak i dziekani oraz dyrektorzy instytutów i kierunków współdziałają z ciałami kolegialnymi (Senatem UŚ, Radą Uczelni, komisjami do spraw nauki, kształcenia i kadry akademickiej, radami naukowymi i radami dydaktycznymi, komisjami do spraw jakości kształcenia), jednakże decyzje i odpowiedzialność w zdecydowanie większym stopniu wiążą się ze sprawowaniem jednoosobowych funkcji kierowniczych.

## Reorganizacja zasad polityki kadrowej

Poza tymi trzema zrębami nowego modelu uczelni warto zwrócić uwagę na dwie inne sprawy również stanowiące novum w praktyce jej funkcjonowania wprowadzane postanowieniami wchodzącą do życia

w październiku statutu. Pierwszym z nich jest zasadnicza reorganizacja zasad polityki kadrowej uczelni – w tym konkursów i ocen okresowych. Konkursy organizowane będą na poziomie ogólnouczelnianym – przez komisję złożoną w części z przedstawicieli dyscypliny związanej z obsadzaniem stanowiskiem pracy, w części zaś – ze specjalistów do spraw HR wchodzących w skład wyspecjalizowanej administracji uczelni. Konkursy te powinny w znacznie większym stopniu zapewnić dopływ i wybór autentycznie najlepszych kandydatów, znacząco ograniczając dotychczas dominującą w polskich uczelniach praktykę organizacji konkursów, których wynik pozostawał często z góry względnie łatwy do przewidzenia (choćby z powodu zgłaszania się na niego tylko jednego kandydata – pochodzącego do tego spośród osób już zatrudnionych lub związanych z uczelnią).

Równie istotne zmiany dotyczą ocen okresowych. Statut przesądza, że będą one przeprowadzane w dwuletnim cyklu przez komisję powoływaną na poziomie administracji ogólnouczelnianej, z udziałem przedstawicieli dyscypliny, której pracownicy podlegają ocenie. Ocena będzie miała charakter dwuetapowy. Pierwszy etap uwzględniac będzie jedynie łatwo uchwytnie wyniki działalności naukowej, dydaktycznej i administracyjnej pracownika. Dzięki temu on sam nie będzie musiał być zaangażowany w tę ocenę, a w przypadkach, gdy już same te wyniki pozwolą na ocenę pozytywną, pracownik będzie oceniany w pełni niekłopotliwym dla niego trybem zaocznym.

Jedynie ta część pracowników, której dostępne administracji efekty pracy nie będą wystarczały do wydania oceny pozytywnej, poddani zostaną drugiemu etapowi oceny, w którym niezbędne będzie bardziej wnikliwe i spersonalizowane zapoznanie się z przebiegiem aktywności pracownika, w tym omówienia ich w trakcie bezpośredniego spotkania z komisją. Stwarzać to będzie możliwość wyjaśnienia przyczyn mniejszych od oczekiwanych osiągnięć pracownika, a zasadność tych wyjaśnień podlegać będzie ocenie komisji. Dzięki takiemu przeorganizowaniu przebiegu oceny możliwe będzie przeprowadzanie jej w sposób sekwencyjny, gdy w cyklu dwuletnim poszczególne dyscypliny oceniane będą jedna po drugiej przez komisję złożoną w zasadniczym stopniu przez wyspecjalizowanych pracowników administracji wspieranych jedynie przez dodatkowych

członków pochodzących z dyscypliny podlegającej w danym czasie ocenie.

## Rzecznik Praw i Wartości Akademickich

Drugą z nowości wprowadzanych statutem jest nowa instytucja – o statusie organu uczelni – jaką jest Rzecznik Praw i Wartości Akademickich. Ma to być osoba wyłaniana przez Senat UŚ i działająca w sposób niezależny od rektora, z tego względu obdarzona przez statut szeregiem przywilejów i gwarancji, stojąca na straży praw i interesów pracowników uczelni w wypadkach, gdy poczują się oni skrzywdzeni lub niewłaściwie potraktowani przez kierujące uczelnią osoby czy struktury administracyjne. Instytucja ta wzorowana jest oczywiście na Rzeczniku Praw Obywatelskich i pełnić ma w pewnej mierze podobną funkcję względem pracowników uniwersytetu. Rzecznik będzie mógł nie tylko włączać się do poszczególnych spraw i reagować na zgłaszane mu potrzeby interwencji, lecz także podnosić spostrzeżone przez siebie problemy i nieprawidłowości na forum ciał i organów kierujących uczelnią, w tym Senatu UŚ i Rady Uczelni. Rozwiązanie to ma zapobiec ewentualnym zagrożeniom wynikającym ze wzmocnienia efektywności zarządzania uczelnią, co nie może w żadnej mierze narazić jakiegokolwiek z pracowników naszej *Alma Mater* na merytorycznie nieuzasadnione traktowanie, nie mówiąc już o bezpodstawnym szykanowaniu lub dyskryminacji z jakiegokolwiek powodu. Warto zauważyć, że jedną z wymownych różnic pomiędzy dotychczasowym a nowym statutem jest zawarta w tym ostatnim rozbudowana część aksjologiczna, szeroko definiująca zarówno misję uczelni, jak i wartości konstytuujące naszą wspólnotę akademicką i zasady, których zobowiązuje się ona przestrzegać. Nie są to bynajmniej – w zamierzeniu twórców statutu – li tylko symboliczne deklaracje, lecz podstawowe wyznaczniki działań każdego z członków społeczności naszej uczelni, bez względu na funkcję, jaką przyszło mu w niej pełnić.

*Dr hab. prof. UŚ Tomasz Pietrzykowski  
prorektor ds. współpracy  
międzynarodowej i krajowej*

# Rada Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach

26 lutego 2019 roku Senat UŚ przyjął uchwałę w sprawie powołania pierwszej Rady Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Zgodnie z ideą nowej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce rada uczelni ma za zadanie otworzyć hermetyczne środowisko akademickie na otoczenie społeczno-gospodarcze i stworzyć szansę na profesjonalizację zarządzania. W skład Rady Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach weszli przedstawiciele uczelni, osoby spoza wspólnoty akademickiej oraz przewodniczący samorządu studenckiego.



Reprezentantami środowiska akademickiego zostali: prof. zw. dr hab. Adam Dziadek z Wydziału Filologicznego pełniący funkcję prodziekana wydziału, prof. zw. dr hab. Marian Paluch z Wydziału Matematyki, Fizyki i Chemii pełniący funkcję dyrektora Śląskiego Międzyuczelnianego Centrum Edukacji i Badań Interdyscyplinarnych oraz dr hab. Edyta Sierka z Wydziału Biologii i Ochrony Środowiska pełniąca funkcję prodziekana wydziału.

Zgodnie z ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce do Rady powołano także osoby spoza wspólnoty akademickiej. Członkami nowego organu Uniwersytetu Śląskiego zostali: dr Andreas Glenz, Piotr Uszok i prof. dr hab. n. med. Edward Wylęgała.

Dr Andreas Glenz, absolwent Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, jest prezesem zarządu PREVAC Sp. z o.o., która obecnie jest jednym ze światowych liderów w produkcji próżniowych aparatów naukowo-badawczych. Początkowo pracował na Uniwersytecie w Heidelbergu, gdzie objął stanowisko szefa technicznego i pracownika naukowego. Oprócz budowy i modernizacji instytutów pracował naukowo w segmencie tworzenia nowych technik pomiarowo-badawczych z zakresu nanotechnologii.

Piotr Uszok, absolwent Wydziału Elektrotechniki, Automatyki i Elektroniki Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, w latach 1998–2014 był prezydentem Katowic. W latach 1999–2003 piastował funkcję prezesa

Związku Miast Polskich, a następnie w latach 2003–2007 – prezesa zarządu Unii Metropolii Polskich. W latach 2003–2011 był współprzewodniczącym Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego. Jako prezydent miasta zrealizował wiele projektów rozwojowych, m.in. kompleksową przebudowę systemu kanalizacji sanitarnej miasta, Drogową Trasę Średnicową, obiekty Międzynarodowego Centrum Kongresowego i Narodowej Orkiestry Symfonicznej Polskiego Radia, przebudowę centrum miasta oraz w znaczący sposób przyczynił się do powstania nowego dworca kolejowego w Katowicach. Dzięki współpracy z kolejnymi rektorami Uniwersytetu Śląskiego miasto Katowice miało m.in. swój wkład w budowę nowej siedziby Wydziału Prawa i Administracji, CINIbA, Wydziału Radia i Telewizji oraz w modernizację budynku rektoratu UŚ i deptaku przed rektorem. Pracował w spółce Carboautomatyka SA na stanowisku wiceprezesa. Jest prezesem spółek Silesia Nova Sp. z o.o. i Eko-Bryza Sp. z o.o., członkiem Rady Nadzorczej Tramwaje Śląskie SA oraz członkiem Rady Nadzorczej Górnośląskiego Towarzystwa Lotniczego SA.

Prof. dr hab. n. med. Edward Wylęgała, absolwent Śląskiej Akademii Medycznej (obecnie Śląski Uniwersytet Medyczny), jest specjalistą chorób oczu. Staże zagraniczne odbył w Klinice Okulistyki Uniwersytetu w Pawii, Istituto Beato Luigi Palazzolo Reparto Oculistica w Bergamo, Ophthalmology Department Uniwersytetu w Wiedniu,



Pierwsza Rada Uniwersytetu Śląskiego | fot. Agnieszka Szymala

Ophthalmology Department University of Lexington. Jest stypendystą Polskiego Instytutu Kultury Chrześcijańskiej w Rzymie. Od 2000 roku pełni funkcję ordynatora Oddziału Okulistyki Okręgowego Szpitala Kolejowego w Katowicach. Zorganizował od podstaw oddział okulistyki (obecnie jeden z najlepiej wyposażonych w Polsce). Pełni funkcje kierownika Oddziału Klinicznego Okulistyki Śląskiego Uniwersytetu Medycznego (przekształconego w Katedrę i Kliniczny Oddział Okulistyki). Jest konsultantem wojewódzkim w dziedzinie okulistyki oraz pełnomocnikiem rektora ŚUM ds. programów rozwojowych i innowacji oraz przewodniczącym Rady Nadzorującej Centrum Transferu Technologii ŚUM. Jest profesorem wizytującym w Hebei Eye Hospital Xingtai (Chiny), pionierem metod diagnostycznych i leczniczych w zakresie okulistyki. Współpracował z Wydziałem Matematyki, Fizyki i Chemii UŚ, był m.in. inicjatorem powstania szkolenia podyplomowego w zakresie optometrii i współtwórcą programu nauczania z zakresu fizyki medycznej.

W Radzie zasiądzie również przewodniczący Uczelnianej Rady Samorządu Studenckiego Łukasz Grabolus.

Posiedzenie pierwszej Rady Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach odbyło się 7 marca 2019 roku. W spotkaniu oprócz członków pierwszej Rady Uczelni udział wzięli prorektorzy prof. zw. dr hab. Andrzej Noras i dr hab. prof. UŚ Tomasz Pietrzykowski, a także prof. zw. dr hab. Janusz Janeczek (rektor uczelni w latach 2002–2008), przewod-

nicząca komitetu nominacyjnego prof. zw. dr hab. Barbara Kożusznik oraz kanclerz Uniwersytetu Śląskiego dr Agnieszka Skołucka.

Przewodniczącym pierwszej Rady Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach został Piotr Uszok. Uchwałę w tej sprawie Senat uczelni przyjął podczas posiedzenia, które odbyło się 26 marca 2019 roku.

Kadencja pierwszej Rady trwać będzie do 31 grudnia 2020 roku. Początkowo jej zadania będą ograniczone. Do momentu wejścia w życie nowego statutu uczelni prace gremium skoncentrują się na: uchwaleniu regulaminu dotyczącego funkcjonowania Rady, zaopiniowaniu projektu statutu Uniwersytetu Śląskiego oraz wskazaniu kandydatów na rektora (po zaopiniowaniu przez Senat). Od dnia wejścia w życie statutu Uniwersytetu Śląskiego do końca kadencji Rada zgodnie z art. 18 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce realizować będzie następujące zadania: opiniowanie projektu strategii uczelni, opiniowanie projektu statutu, monitorowanie gospodarki finansowej uczelni, w tym opiniowanie planu rzeczowo-finansowego, zatwierdzanie sprawozdania z jego wykonania, zatwierdzanie sprawozdania finansowego, monitorowanie zarządzania uczelnią, wskazywanie kandydatów na rektora po zaopiniowaniu przez Senat, opiniowanie sprawozdania z realizacji strategii uczelni, wykonywanie innych zadań określonych w statucie. ■

*Oprac. Agnieszka Sikora*

# Ocena pracowników jako kluczowy proces w polityce kadrowej uczelni

Ocena okresowa przeprowadzana w organizacji, jedno z najważniejszych narzędzi polityki kadrowej, zwykle budzi wiele emocji – zarówno wśród pracowników, jak i przełożonych. Jest ona stresująca dla obu stron. Zapewne każdy, kto choć raz podlegał okresowej ocenie, mógłby podać argumenty przeciw jej stosowaniu. Z wielu badań naukowych podejmujących ten temat wynika, że wprowadzanie okresowej oceny wiąże się z dużą odpowiedzialnością, może bowiem zniechęcać pracowników i przyczyniać się do nasilenia zjawiska wypalenia zawodowego. Co ciekawe, boją się jej także pracownicy osiągający bardzo dobre wyniki swojej działalności. Nietrafny wybór kryteriów oceny, koncentracja na brakach, stronniczość lub niewłaściwe dobranie osób oceniających, a także niejednoznaczność celu stosowania tego narzędzia – to tylko kilka przykładów, które sprawiają, że wprowadzanie okresowej oceny staje się wyzwaniem w każdej organizacji.

Ocena jest sądem wartościującym i od tego sposobu jej rozumienia nie da się uciec. Służy jednak uzyskaniu informacji niezbędnych do podejmowania decyzji ważnych z punktu widzenia polityki kadrowej każdej organizacji, w tym również uczelni. Przede wszystkim odpowiednio skonstruowane narzędzie pozwala m.in.:

- zaplanować przebieg kariery zawodowej pracowników,
- uzyskać informacje na temat osiągnięć pracowników oraz zadań, które wymagają wsparcia ze strony przełożonych,
- opracować plan szkoleniowy wzmacniający kompetencje zawodowe pracowników,
- ocenić, czy w danej strukturze nie są wskazane pewne przesunięcia ze względu na kompetencje pracowników.

Ocena okresowa jest również kluczowym elementem zintegrowanej polityki kadrowej Uniwersytetu Śląskiego, a jej podtrzymanie wynika m.in. z konieczności wdrożenia zapisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz standardów unijnych wyznaczonych m.in. zapisami *Europejskiej karty naukowca* i *Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*.

## Ocena 2.0

Konstytucja dla Nauki wyznacza kierunek zmian w zakresie polityki kadrowej sektora szkolnictwa wyższego

i nauki. Ocena okresowa staje się ważnym instrumentem w zakresie rozwoju pracowników uczelni, ukierunkowanym na podniesienie wskaźników jakościowych działalności naukowej oraz dydaktycznej.

Ustawa 2.0 podtrzymuje obowiązek przeprowadzania przez uczelnie cyklicznej oceny okresowej nauczycieli akademickich (z wyłączeniem rektora) w zakresie przydzielonych obowiązków w sferach działalności naukowej, kształcenia oraz powierzonych prac organizacyjnych, stałego podnoszenia kompetencji zawodowych, a także przestrzegania przepisów prawa autorskiego i praw pokrewnych.

Kryteria oceny okresowej dla poszczególnych grup pracowników oraz tryb i podmiot dokonujący oceny określa rektor po zasięgnięciu opinii Senatu UŚ, związków zawodowych, samorządu studenckiego i samorządu doktoranckiego, przy czym nauczyciele akademicy zostaną zapoznani z kryteriami oceny przed rozpoczęciem okresu podlegającego ocenie.

## Standardy unijne

Z jednej strony kierunek zmian w zakresie polityki kadrowej wskazuje reforma nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce, z drugiej – drogowskazem są standardy unijne. *Europejska karta naukowca* i *Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* są jednymi z podstawowych dokumentów strategii na rzecz

zwiększania atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery naukowców w Europie. Instytucje działające w sektorze badań i rozwoju, które skutecznie wdrażają zasady Karty i Kodeksu, zostają wyróżnione przez Komisję Europejską znakiem HR Excellence in Research. Uniwersytet Śląski w Katowicach od 2017 roku jest laureatem tego prestiżowego wyróżnienia, które jednocześnie obliguje naszą uczelnię do wdrażania otwartej i przejrzystej polityki kadrowej. W kontekście systemu ocen pracowników HR Strategy for Researchers zobowiązuje naszą *Alma Mater* do regularnej oceny wyników pracy przeprowadzanej w sposób przejrzysty oraz powiązanej z rozwojem zawodowym.

kończenia poprzedniej. Pracownik może odwołać się od uzyskanego wyniku do rektora.

W przepisach przejściowych wskazano termin 15 listopada 2019 roku jako datę przekazania rektorowi Uniwersytetu Śląskiego przez komisję do spraw kadry akademickiej propozycji organizacji i harmonogramu oceny okresowej pracowników, która zostanie przeprowadzona na zasadach wynikających ze statutu.

Z kolei pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi będą podlegali ocenie bieżącej dokonywanej przez bezpośrednich przełożonych, co zostało wskazane zarówno w statucie, jak i w projekcie nowego regulaminu organizacyjnego uczelni.

## Ocena okresowa:



- **wspiera realizację strategii**
- **motywuje pracowników do pracy nad sobą i podnoszenia efektywności**
- **jest źródłem informacji do kształtowania kariery zawodowej pracowników**
- **jest narzędziem do podejmowania racjonalnych decyzji kadrowych**

## Ocena pracowników Uniwersytetu

Zapisy nowego statutu przyjętego przez Senat Uniwersytetu Śląskiego 28 maja 2019 roku jednoznacznie wskazują, że ocena dotyczy wszystkich pracowników uczelni.

W przypadku nauczycieli akademickich ocena okresowa będzie dokonywana przez komisję oceniającą co 2 lata lub na wniosek rektora, a jej wynik może być pozytywny albo negatywny.

Przy dokonywaniu oceny okresowej tej grupy pracowników uwzględniony zostanie stopień, w jakim ich działania przyczyniły się do realizacji strategii. Jednocześnie ocena w zakresie wypełniania obowiązków związanych z kształceniem będzie uwzględniała wynik ewaluacji działalności dydaktycznej dokonywanej przez studentów i doktorantów.

Ocena okresowa będzie przebiegała w dwóch etapach. W pierwszym komisja oceniająca przeanalizuje wyniki pracownika w oparciu o dane zgromadzone w uczelnianych systemach ewidencjonowania rezultatów pracy (m.in. w portalu pracownika). W kolejnym – komisja oceniająca przeprowadzi rozmowy wyjaśniające z tymi pracownikami, którzy w pierwszym etapie nie uzyskali oceny pozytywnej. W przypadku uzyskania negatywnego wyniku oceny okresowej kolejna ocena dokonywana jest po upływie dwunastu miesięcy od za-

Monitorowanie rezultatów pracy jest ważnym założeniem projektowanych rozwiązań. Naszym celem jest wypracowanie zintegrowanych i komplementarnych procesów oceny pracowników wszystkich grup; procesów, które z jednej strony będą wspierały realizację strategii uczelni, a z drugiej – będą stanowiły punkt wyjścia do ukierunkowanego rozwoju pracowników wzmacniającego potencjał kadrowy uczelni. Ocenę okresową postrzegamy zatem jako kluczowe narzędzie w procesie zarządzania cyklem życia zawodowego pracowników uczelni i motywowania ich do podejmowania nowych wyzwań, a także stawiania czoła pojawiającym się trudnościom.

Szczegóły zatwierdzonych rozwiązań zostaną przedstawione społeczności uczelni w IV kwartale 2019 roku, proces komunikacji będzie natomiast kontynuowany w kolejnym roku w myśl zasady otwartego i przejrzystego procesu informowania pracowników o kwestiach istotnych dla ich rozwoju zawodowego. ■

*Prof. dr hab. Barbara Kożusznik  
pełnomocnik rektora ds. rozwoju kadr*

*Katarzyna Więcek-Jakubek  
specjalista ds. HR kierujący zespołem  
Biura Rozwoju Kadr*



## Wydziały

### Wydział Humanistyczny

- Instytut Filozofii
- Instytut Historii
- Instytut Językoznawstwa
- Instytut Literaturoznawstwa
- Instytut Nauk o Kulturze
- Instytut Nauk o Sztuce

### Wydział Nauk Przyrodniczych

- Instytut Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Gospodarki Przestrzennej
- Instytut Biologii, Biotechnologii i Ochrony Środowiska
- Instytut Nauk o Ziemi

### Wydział Nauk Społecznych

- Instytut Dziennikarstwa i Komunikacji Medialnej
- Instytut Nauk Politycznych
- Instytut Pedagogiki
- Instytut Psychologii
- Instytut Socjologii

### Wydział Nauk Ścisłych i Technicznych

- Instytut Chemii
- Instytut Fizyki im. Augusta Chętkowskiego
- Instytut Informatyki
- Instytut Inżynierii Biomedycznej
- Instytut Inżynierii Materiałowej
- Instytut Matematyki

### Wydział Prawa i Administracji

- Instytut Nauk Prawnych

### Wydział Teologiczny

- Instytut Nauk Teologicznych

### Szkoła Filmowa im. Krzysztofa Kieślowskiego

- Instytut Sztuk Filmowych i Teatralnych

### Szkoła Doktorska w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach

### Międzynarodowa Środowiskowa Szkoła Doktorska przy Centrum Studiów Polarnych w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach

### Centra Badawcze

- Centrum Badawcze Polityki Publicznej i Problemów Regulacyjnych
- Centrum Studiów Polarnych w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach
- Interdyscyplinarne Centrum Rozwoju Kadr
- Śląskie Centrum Wody Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach
- Uniwersyteckie Laboratoria Kontroli Atmosfery (ULKA)
- Wirtualne Centrum Nano- i Mikroskopii Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach

### Kolegia

- Centrum Wychowania Fizycznego i Sportu
- Kolegium Indywidualnych Studiów Międzyobszarowych Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach
- Studium Praktycznej Nauki Języków Obcych
- Szkoła Języka i Kultury Polskiej

### Wydział Sztuki i Nauk o Edukacji

- Instytut Sztuk Muzycznych
- Instytut Sztuk Plastycznych



### Jednostki systemu biblioteczno-informacyjnego

- Biblioteka Uniwersytetu Śląskiego
- Centrum Informacji Naukowej i Biblioteka Akademicka

### Jednostki powołane do prowadzenia działalności usługowej i pomocniczej

- Archiwum Uniwersytetu Śląskiego
- Muzeum Nauk o Ziemi
- Śląskie Międzyuczelniane Centrum Edukacji i Badań Interdyscyplinarnych
- Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego

### Jednostki powołane do prowadzenia innych form kształcenia

- Centrum Języka i Kultury Chińskiej
- Studium Intensywnej Nauki Języka Angielskiego
- Uniwersytet Otwarty w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach

### filia w Cieszynie

- Oddział Biblioteki Uniwersytetu Śląskiego w Cieszynie

- Dział Administracyjno-Gospodarczy Kampusu Cieszyńskiego

- Zespół Infrastruktury Informatycznej Kampusu Cieszyńskiego

- Osiedle Akademickie w Cieszynie

# Nowe wydziały i kolegia

Gruntowna reorganizacja wydziałów jest jedną z najważniejszych zmian wprowadzonych na Uniwersytecie Śląskim na mocy nowej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. W miejsce dotychczasowych 12 wydziałów nowy statut UŚ powołuje 8 (w tym Szkołę Filmową im. Krzysztofa Kieślowskiego). Będzie na nich funkcjonowało 25 instytutów dyscyplinowych, ze struktur wydziałów znikną natomiast katedry i zakłady. Na naszej uczelni 4 jednostki będą miały status kolegiów.

## Wydział Humanistyczny



Wydział Humanistyczny powstał z połączenia dotychczasowego Wydziału Filologicznego z humanistyczną częścią Wydziału Nauk Społecznych (Instytut Filozofii, Instytut Historii, Zakład Historii Sztuki) i Instytutem Etnologii i Antropologii Kulturowej z Wydziału Etnologii i Nauk o Edukacji. W ramach Wydziału funkcjonowały będą następujące instytuty dyscyplinowe:

- Instytut Filozofii organizujący badania naukowe w dyscyplinie filozofia;
- Instytut Historii organizujący badania naukowe w dyscyplinie historia;
- Instytut Językoznawstwa organizujący badania naukowe w dyscyplinie językoznawstwo;
- Instytut Literaturoznawstwa organizujący badania naukowe w dyscyplinie literaturoznawstwo;
- Instytut Nauk o Kulturze organizujący badania naukowe w dyscyplinie nauki o kulturze i religii;
- Instytut Nauk o Sztuce organizujący badania naukowe w dyscyplinie nauki o sztuce.

Wydział Humanistyczny będzie odpowiedzialny za organizację kształcenia na następujących kierunkach studiów:

- architektura informacji;
- doradztwo filozoficzne i coaching;
- filologia (do zakończenia cyklu kształcenia);
- filologia angielska;
- filologia germańska;
- filologia klasyczna;
- filologia polska;
- filologia romańska;
- filologia rosyjska;
- filologia słowiańska;
- filozofia;
- historia;
- historia sztuki;
- informacja naukowa i bibliotekoznawstwo;
- informacja w instytucjach e-społeczeństwa (do zakończenia cyklu kształcenia);
- kognitywistyka;
- komunikacja promocyjna i kryzysowa;
- kulturoznawstwo;
- kultury mediów;
- logopedia;
- mediteranistyka;
- międzynarodowe studia polskie;
- sztuka pisaną;
- środkowoeuropejskie studia historyczne;
- turystyka historyczna.

Pierwszym dziekanem Wydziału Humanistycznego został prof. zw. dr hab. Krzysztof Jarosz.

## Wydział Nauk Przyrodniczych

Wydział Nauk Przyrodniczych powstał z połączenia dotychczasowego Wydziału Biologii i Ochrony Środowiska z Wydziałem Nauk o Ziemi. W ramach Wydziału będą funkcjonowały następujące instytuty dyscyplinowe:

- Instytut Biologii, Biotechnologii i Ochrony Środowiska organizujący badania naukowe w dyscyplinie nauki biologiczne;
- Instytut Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Gospodarki Przestrzennej organizujący badania naukowe w dyscyplinie geografia społeczno-ekonomiczna i gospodarka przestrzenna;
- Instytut Nauk o Ziemi organizujący badania naukowe w dyscyplinie nauki o Ziemi i środowisku.



Wydział Nauk Przyrodniczych będzie odpowiedzialny za organizację kształcenia na następujących kierunkach studiów:

- biologia;
- biotechnologia;
- Biotechnologia (prowadzony w języku angielskim);
- geofizyka;
- geografia;
- geologia stosowana;
- geologia;
- inżynieria zagrożeń środowiskowych;
- ochrona środowiska;
- turystyka.

Pierwszym dziekanem Wydziału Nauk Przyrodniczych został prof. dr hab. Leszek Marynowski.

## Wydział Nauk Społecznych



Wydział Nauk Społecznych powstał z połączenia części dotychczasowego Wydziału Nauk Społecznych reprezentującej dyscypliny z dziedziny nauk społecznych (Instytut Nauk Politycznych i Dziennikarstwa oraz Instytut Socjologii) z Wydziałem Pedagogiki i Psychologii oraz Instytutem Nauk o Edukacji z Wydziału Etnologii i Nauk o Edukacji. W ramach Wydziału funkcjonowały będą następujące instytuty dyscyplinowe:

- Instytut Dziennikarstwa i Komunikacji Medialnej organizujący badania naukowe w dyscyplinie nauki o komunikacji społecznej i mediach;
- Instytut Nauk Politycznych organizujący badania naukowe w dyscyplinie nauki o polityce i administracji;
- Instytut Pedagogiki organizujący badania naukowe w dyscyplinie pedagogika;
- Instytut Psychologii organizujący badania naukowe w dyscyplinie psychologia;
- Instytut Socjologii organizujący badania naukowe w dyscyplinie nauki socjologiczne.

Wydział Nauk Społecznych będzie odpowiedzialny za organizację kształcenia na następujących kierunkach studiów:

- arteterapia;
- bezpieczeństwo narodowe i międzynarodowe;
- doradztwo polityczne i publiczne;

- dziennikarstwo i komunikacja społeczna;
- pedagogika (Katowice);
- pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna (Katowice);
- pedagogika specjalna (Katowice);
- politologia;
- polityki miejskie i doradztwo publiczne;
- praca socjalna;
- psychologia;
- socjologia;
- stosowane nauki społeczne (do zakończenia cyklu kształcenia);
- zarządzanie zasobami ludzkimi.

Pierwszym dziekanem nowego Wydziału Nauk Społecznych został prof. zw. dr hab. Zenon Gajdzica.

## Wydział Nauk Ścisłych i Technicznych

Wydział Nauk Ścisłych i Technicznych powstał z połączenia dotychczasowego Wydziału Informatyki i Nauki o Materiałach z Wydziałem Matematyki, Fizyki i Chemii. W ramach Wydziału funkcjonowały będą następujące instytuty dyscyplinowe:

- Instytut Chemii organizujący badania naukowe w dyscyplinie nauki chemiczne;
- Instytut Fizyki im. Augusta Chełkowskiego organizujący badania naukowe w dyscyplinie nauki fizyczne;
- Instytut Informatyki organizujący badania naukowe w dyscyplinie informatyka techniczna i telekomunikacja;
- Instytut Inżynierii Biomedycznej organizujący badania naukowe w dyscyplinie inżynieria biomedyczna;
- Instytut Inżynierii Materiałowej organizujący badania naukowe w dyscyplinie inżynieria materiałowa;
- Instytut Matematyki organizujący badania naukowe w dyscyplinie matematyka.



Wydział Nauk Ścisłych i Technicznych będzie odpowiedzialny za organizację kształcenia na następujących kierunkach studiów:

- biofizyka;
- chemia;
- Computer Science (prowadzony w języku angielskim);

- ekonofizyka;
- fizyka;
- fizyka medyczna;
- fizyka techniczna (do zakończenia cyklu kształcenia);
- informatyka;
- informatyka stosowana;
- inżynieria biomedyczna;
- inżynieria materiałowa;
- matematyka;
- Materials Science and Engineering (prowadzony w języku angielskim);
- mechatronika;
- mikro- i nanotechnologia;
- technologia chemiczna.

Pierwszą dziekan Wydziału Nauk Ścisłych i Technicznych została prof. dr hab. Danuta Stróż.

## Wydział Prawa i Administracji

Wydział Prawa i Administracji kontynuuje tradycje jednostki o tej samej nazwie. W jego strukturze będzie funkcjonował Instytut Nauk Prawnych organizujący badania naukowe w dyscyplinie nauki prawne.



Wydział Prawa i Administracji w dalszym ciągu będzie odpowiedzialny za organizację kształcenia na kierunkach studiów:

- administracja;
- International Business Law and Arbitration (prowadzony w języku angielskim);
- prawo;
- przedsiębiorczość.

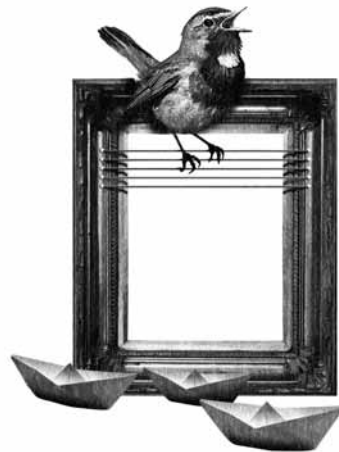
Pierwszym dziekanem nowego Wydziału Prawa i Administracji został prof. dr hab. Czesław Martysz.

## Wydział Sztuki i Nauk o Edukacji

Wydział Sztuki i Nauk o Edukacji powstał z połączenia dotychczasowego Wydziału Artystycznego ze strukturami dydaktycznymi dotychczasowego Wydziału Etnologii i Nauk o Edukacji.

W ramach Wydziału funkcjonowały będą następujące instytuty dyscyplinowe:

- Instytut Sztuk Muzycznych organizujący działalność artystyczną w dyscyplinie sztuki muzyczne;
- Instytut Sztuk Plastycznych organizujący działalność artystyczną w dyscyplinie sztuki plastyczne i konserwacja dzieł sztuki.



Wydział Sztuki i Nauk o Edukacji będzie odpowiedzialny za organizację kształcenia na następujących kierunkach studiów:

- animacja społeczno-kulturalna z edukacją kulturalną;
- edukacja artystyczna w zakresie sztuk plastycznych;
- edukacja artystyczna w zakresie sztuki muzycznej;
- edukacja kulturalna;
- e-learning w środowisku zróżnicowanym kulturowo;
- etnologia i antropologia kulturowa;
- grafika;
- malarstwo i projekty interdyscyplinarne;
- muzyka w mediach;
- oligofrenopedagogika z arteterapią (do zakończenia cyklu kształcenia);
- pedagogika (Cieszyn);
- pedagogika osób niepełnosprawnych z arteterapią;
- pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna (Cieszyn);
- projektowanie gier i przestrzeni wirtualnej.

Pierwszym dziekanem Wydziału Sztuki i Nauk o Edukacji został dr hab. Krzysztof Bąk.

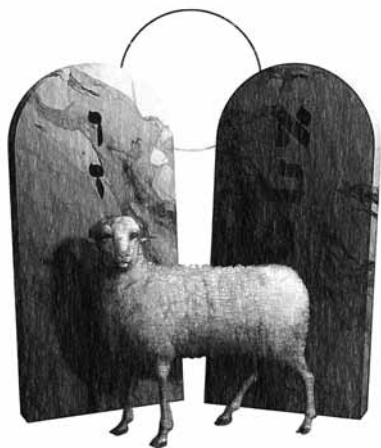
## Wydział Teologiczny

Wydział Teologiczny kontynuuje tradycje jednostki o tej samej nazwie. W jego strukturze będzie funkcjonował Instytut Nauk Teologicznych organizujący badania naukowe w dyscyplinie: nauki teologiczne.

Wydział Teologiczny w dalszym ciągu będzie odpowiedzialny za organizację kształcenia na kierunkach studiów:

- nauki o rodzinie;
- teologia.

Pierwszym dziekanem nowego Wydziału Teologicznego został ks. dr hab. prof. UŚ Antoni Bartoszek.



## Szkoła Filmowa im. Krzysztofa Kieślowskiego

Szkoła Filmowa im. Krzysztofa Kieślowskiego kontynuuje tradycje Wydziału Radia i Telewizji im. Krzysztofa Kieślowskiego. W jej strukturze będzie funkcjonował Instytut Sztuk Filmowych i Teatralnych organizujący działalność artystyczną w dyscyplinie sztuki filmowe i teatralne.

Szkoła Filmowa im. Krzysztofa Kieślowskiego będzie odpowiedzialna za organizację kształcenia na kierunkach studiów:

- organizacja produkcji filmowej i telewizyjnej;
- realizacja obrazu filmowego, telewizyjnego i fotografia;
- reżyseria;
- zarządzanie kreatywne w nowych mediach (pod warunkiem uzyskania zgody MNiSW).



Pierwszą dziekan Szkoły Filmowej im. Krzysztofa Kieślowskiego została dr hab. prof. UŚ Krystyna Doktorowicz.

## Kolegia

Zgodnie z nowym Statutem UŚ kolegium jest jednostką organizacyjną tworzoną w celu organizacji kształcenia, która może współpracować

z otoczeniem zewnętrznym Uniwersytetu, w tym podejmować działania na rzecz społeczności lokalnych i regionalnych. Od 1 października 2019 roku w formule kolegium funkcjonować będą cztery jednostki:

### Kolegium Indywidualnych Studiów Międzyobszarych Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach

Kolegium ISM pozostaje jednostką prowadzącą Indywidualne Studia Międzydziedzinowe. Są one sposobem organizacji studiów umożliwiającym uzyskanie dyplomu na więcej niż jednym kierunku, ich studenci zaś mogą uczestniczyć w zajęciach na wszystkich wydziałach uczelni. Każdy student ISM realizuje indywidualny program studiów pod opieką specjalnie powołanego nauczyciela akademickiego – tutora. Kolegium ISM jest również wiodącą jednostką wprowadzającą innowacyjne rozwiązania i metody dydaktyczne, które są później upowszechniane na Uniwersytecie.

Dyrektorem Kolegium ISM będzie prof. dr hab. Ryszard Koziółek.

### Centrum Wychowania Fizycznego i Sportu

CWFiS powstaje z przekształcenia dawnego Studium Wychowania Fizycznego i Sportu. Będzie prowadziło działalność w zakresie wychowania fizycznego, sportu i rekreacji adresowaną do członków wspólnoty UŚ. Poza realizacją zajęć z WF na studiach zajmie się koordynacją działania drużyn ligowych UŚ, uczestnictwa reprezentantów uczelni w Akademickich Mistrzostwach Śląska, Polski, Świata i Europy, a także organizacją zajęć i imprez o charakterze rekreacyjnym i sportowym dla studentów, doktorantów i pracowników.

Dyrektorem CWFiS będzie mgr Aleksander Fangor.

### Studium Praktycznej Nauki Języków Obcych

SPNJO pozostaje jednostką odpowiedzialną przede wszystkim za nauczanie studentów języków obcych w ramach tzw. lektoratów prowadzonych na wszystkich kierunkach studiów w ramach pasm językowych: humanistyczno-społeczny, matematyczno-przyrodniczy, neofilologiczny i cieszyński.

Dyrektorem SPNJO będzie dr Ryszard Kalamarz.

### Szkoła Języka i Kultury Polskiej

SjiKP prowadzi m.in. różnego rodzaju kursy języka polskiego, seminaria z zakresu języka i kultury polskiej dla nauczycieli i lektorów uczących języka polskiego za granicą wśród Polonii i cudzoziemców, podyplomowe studia kwalifikacyjne nauczania kultury polskiej i języka polskiego jako obcego, seminaria i konferencje poświęcone językowi i kulturze polskiej, nauczaniu języka polskiego jako drugiego oraz tłumaczeniom. Jest również ośrodkiem uprawnionym do przeprowadzania egzaminów certyfikatowych z języka polskiego jako obcego na wszystkich poziomach zaawansowania.

Dyrektorem SjiKP będzie prof. dr hab. Jolanta Tambor.

Oprac. Przemysław Grzonka  
Rys. dr hab. Krzysztof Bąk

# Szkoła Doktorska w Uniwersytecie Śląskim

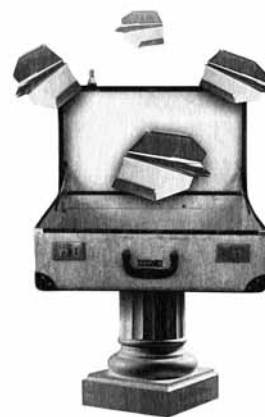
Jedną z najpoważniejszych zmian, jakie niesie ze sobą reforma szkolnictwa wyższego oparta na tzw. Ustawie 2.0, jest nowy model kształcenia doktorantów w szkołach doktorskich. W środowisku akademickim w Polsce od dawna toczą się dyskusje na temat wad obecnego systemu kształcenia na studiach doktoranckich. Wśród najważniejszych problemów wymienia się: brak stypendiów, przede wszystkim w dyscyplinach humanistycznych i społecznych (w 2017 roku otrzymywało je 35 proc. doktorantów), umasowienie (41 tys. w roku akademickim 2017/2018), niski procent doktorantów broniących terminowo rozprawę doktorską, słabe umiędzynarodowienie tych studiów, brak rzetelnej oceny pracy doktora i promotora w trakcie kształcenia.

Zasadniczy wzrost liczby doktorantów to tendencja ogólnoswiatowa i w większości systemów edukacyjnych – zmierzając do podniesienia jakości kształcenia młodych badaczy – przyjęto regulacje mające zapobiec temu zjawisku. Uczni zajmujący się tym problemem są zgodni co do tego, że błędem było uznawanie studiów doktoranckich po prostu za kolejny etap edukacji. Kształcenie tego typu ma przede wszystkim pomagać doktorantowi w jak najlepszej realizacji jego celu badawczego, umożliwić mu kontakty z najlepszymi środowiskami naukowymi, w których prowadzone są badania z kręgu jego zainteresowań naukowych, udzielać wsparcia finansowego, tak aby doktorant mógł poświęcić się wyłącznie pracy badawczej.

Niemal wszystkie modele szkół doktorskich, które zostały już opracowane na polskich uczelniach, dowodzą, że nastąpiły zmiany w myśleniu o kształceniu doktorantów. Przede wszystkim przewidują one znaczne ograniczenie ich liczby. Większość uczelni zaproponowała szkoły dziedzinowe lub makrodziedzinowe; nieco innym rozwiązaniem jest jedna, wewnętrznie zróżnicowana szkoła doktorska.

To ostatnie rozwiązanie przyjęliśmy na Uniwersytecie Śląskim – Rektor UŚ na mocy zarządzenia powołał Szkołę Doktorską w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach. Statut uczelni nie wyklucza tworzenia innych szkół, szczególnie we współpracy z jednostkami zewnętrznymi – z takiej możliwości skorzystali już twórcy Międzynarodowej Środowiskowej Szkoły Doktorskiej przy Centrum Studiów Polarnych UŚ. Zasadniczy obowiązek kształcenia nowych doktorantów spoczywać będzie jednak na wieloobszarowej Szkole Doktorskiej. Przyjęci w poprzednich latach doktoranci będą kontynuować naukę w ramach dotychczasowych struktur studiów doktoranckich.

Szkołą kierować będzie dziekan przy pomocy pro-



dziekana oraz koordynatorów powołanych do realizacji konkretnych zadań. Na potrzeby rekrutacji i kształcenia szkoła została podzielona na trzy duże obszary: obszar nauk humanistycznych, teologicznych i sztuki, obszar nauk ścisłych, przyrodniczych i inżynierijno-technicznych oraz obszar nauk społecznych. Każdy obszar będzie miał swojego koordynatora. Poza tym zaplanowano powołanie koordynatora do spraw doktoratów wdrożeniowych i koordynatora odpowiadającego za współpracę międzynarodową.

Tak zaprojektowane stanowiska odpowiadają priorytetom, jakie wyznaczyła sobie szkoła – kształceniu i rozwojowi naukowemu doktorantów oraz intensywnej współpracy z otoczeniem i międzynarodowym środowiskiem naukowym. Umiędzynarodowienie jest jednym z najważniejszych celów Szkoły Doktorskiej UŚ – jeszcze przed formalnym utworzeniem jednostki złożony został wniosek o finansowanie międzynarodowej promocji w jednym z programów NAWA, a natychmiast po jej powołaniu rozpoczęły się prace nad utworzeniem międzynarodowego konsorcjum uczelni, którego celem będzie uzyskanie statusu Uniwersytetu Europejskiego.

Zadania administracyjne będzie realizowało biuro szkoły. Oprócz pełnienia podstawowych funkcji, takich jak rekrutacja i wspomaganie procesu kształcenia, biuro ma wspierać doktorantów w pozyskiwaniu środków grantowych, starać się o fundusze na rozwój działalności szkoły i zapewniać dostępność osobom o specjalnych potrzebach. Jednym z priorytetów organizacyjnych biura jest działanie w myśl zasad zrównoważonego rozwoju, ze szczególnym uwzględnieniem dbałości o środowisko naturalne.

## Rekrutacja

Każdy doktorant w Szkole Doktorskiej otrzymywać będzie stypendium. Źródło tego stypendium determinuje sposób rekrutacji. Podstawowa jej forma będzie związa-

na z miejscami stypendialnymi finansowanymi z dotacji MNiSW. Na rok akademicki 2019/2020 przewidziano 100 miejsc w tym trybie. Każdy kandydat spisuje swoje dotychczasowe osiągnięcia naukowe i przygotowuje projekt planu badawczego.

Komisja rekrutacyjna zapoznaje się z dokumentami przedstawionymi przez kandydatów, po czym rozpoczyna się najistotniejszy moment rekrutacji – rozmowa kwalifikacyjna. Wszyscy kandydaci stają przed dużymi, obszarowymi komisjami. To bardzo istotne, że kandydat nie będzie rozmawiał wyłącznie z przedstawicielami dyscypliny, którą reprezentuje. Oczywiście to oni są w stanie najpełniej ocenić wartość naukową jego projektu, ale spojrzenie z zewnątrz pozwala czasem lepiej dostrzec zarówno wady, jak i zalety koncepcji doktoranta.

Pozostałe ścieżki rekrutacji powiązane są z innymi źródłami stypendium doktoranckiego. Konkretnie wymogi rekrutacyjne może określić grantodawca (np. NCN, NAWA), organizator konkursu (np. NCBiR – programy PO WER, MNiSW – grant wdrożeniowy) albo umowa między uczelniami, dlatego nie da się z góry założyć, jak ma wyglądać taki proces.

Niezależnie od wybranej ścieżki proces rekrutacji powinien być w pełni z informatyzowany i realizowany zarówno po polsku, jak i po angielsku, tak aby do Szkoły Doktorskiej kandydować mogli naukowcy z całego świata. W tegorocznej rekrutacji pojawili się kandydaci m.in. z Nigerii, Iranu, Indii, Turcji i Włoch. Aby przyciągnąć dobrych kandydatów z całego świata, szkoła musi zapewnić przejrzysty i uniwersalny sposób rekrutacji.

## Kształcenie

Kształcenie doktorantów trwa 8 semestrów. Po przyjęciu do Szkoły Doktorskiej w ciągu trzech miesięcy doktorantowi przydziela się promotora. Oprócz programu kształcenia doktorant realizuje indywidualny plan badawczy, który przygotowuje wspólnie z promotorem. Program kształcenia przewiduje prowadzenie zajęć lub uczestnictwo w ich prowadzeniu w wymiarze nieprzekraczającym 60 godzin dydaktycznych rocznie; indywidualny plan badawczy doktorant przygotowuje i przedstawia dziekanowi Szkoły Doktorskiej w terminie dwunastu miesięcy od rozpoczęcia kształcenia w szkole. Realizacja tego planu podlega ocenie śródkresowej w połowie okresu kształcenia. Oceny dokonuje komisja składająca się z pracowników UŚ i osób spoza naszej uczelni. Uzyskanie oceny pozytywnej oznacza pozostanie w Szkole Doktorskiej i wzrost wysokości stypendium na ostatnie dwa lata pracy nad rozprawą doktorską.

Kształcenie doktorantów opiera się na założeniu, że do sukcesu potrzebne im są zarówno zajęcia rozwijające ich kompetencje naukowe, jak i wsparcie sprawności w planowaniu kariery naukowej, aplikowaniu o granty, pracy zespołowej czy umiejętności autoprezentacji. Istotnym elementem programu jest również kształtowanie kompetencji językowych doktorantów – część zajęć będzie prowadzona po angielsku, poza tym doktoranci mogą brać udział w zajęciach lektoratowych i różnych międzynarodowych projektach.

Tworzeniu programu towarzyszyła myśl o wartości, jaką stanowi interdyscyplinarność. Doktoranci z różnych dyscyplin, a nawet dziedzin, uczestniczyć będą we wspólnych zajęciach, wysłuchiwać wzajemnie swoich referatów i pracować w tych samych grupach.

Większość zajęć organizowana będzie jednak w ramach obszaru albo dyscypliny. Część programu doktorant wraz z promotorem ułożą sami, w oparciu o potrzeby wynikające z indywidualnego planu badawczego. Szkoła Doktorska proponuje pewien zestaw zajęć do wyboru, ale możliwości doktorantów będą znacznie szersze – będą mogli skorzystać z zajęć oferowanych na niższych poziomach edukacji, na innych wydziałach, na dotychczasowych studiach doktoranckich; będą też mogli sami zaprojektować sobie moduł, na przykład w postaci pracy projektowej, lub skorzystać z oferty programowej innych uczelni i instytutów badawczych, a także rozszerzyć zakres pracy z tutorami.

Każdy doktorant będzie korzystał ze wsparcia tutorów – doświadczonych nauczycieli akademickich, którzy w czasie indywidualnych spotkań będą pracować nad rozwojem swoich podopiecznych.

Po ocenie śródkresowej doktorantów czeka jeszcze jedna weryfikacja – międzynarodowa. Każdy doktorant wyjedzie na zagraniczne stypendium lub staż. Uzyska tym samym dostęp do aparatury badawczej, zasobów bibliotecznych, wiedzy i kompetencji zagranicznych ekspertów, którymi nie dysponuje nasza uczelnia. Wchodząc w nowe środowisko, doktoranci będą uczestniczyć w wymianie wiedzy, pozyskiwać kontakty międzynarodowe i podnosić swoje kompetencje językowe.

## Konkluzja

Koncepcja jednej szkoły doktorskiej ma następujące zalety:

- wprowadza czytelną odpowiedzialność za jakość kształcenia doktorantów, umożliwiając zarazem dziekanowi szkoły efektywne nią kierowanie;
- zapobiega wewnętrznej konkurencji, możliwej w przypadku utworzenia większej liczby szkół w jednej uczelni;
- rządzi się jednolitym systemem reguł zawartych w dokumentach regulujących funkcjonowanie szkoły, takich jak warunki rekrutacji, program kształcenia, regulamin szkoły i zasady przeprowadzania ocen śródkresowych;
- daje szansę prowadzenia jednej polityki w zakresie wyznaczania i ocen promotorów, procedur dodatkowej rekrutacji kandydatów z projektów grantowych czy osób przygotowujących pracę doktorską w trybie eksternistycznym;
- pozwala na sprawną koordynację trwających nadal studiów doktoranckich na Uniwersytecie Śląskim. ■

*Prof. dr hab. Ryszard Koziółek  
prorektor ds. kształcenia i studentów*

*Dr Ryszard Knapiek  
kierownik biura Szkoły Doktorskiej UŚ*

# ProspectUS – koncepcja umacniania pozycji badawczej

Od utworzenia Uniwersytetu Śląskiego minęło 50 lat. Zmieniające się warunki otoczenia, a w szczególności nowe zasady funkcjonowania szkolnictwa wyższego w Polsce, postawiły przed wspólnotą uczelni ambitne wyzwania. Aktualna pozycja naukowa uniwersytetu będąca wynikiem pracy całej naszej wspólnoty pozwala nam aspirować do grupy uczelni badawczych. Projektujemy naszą przyszłość, podejmując działania służące wzmocnieniu potencjału badawczego Uniwersytetu Śląskiego.

Wytyczenie optymalnej drogi umacniania pozycji naukowej Uniwersytetu Śląskiego wymaga współpracy, pokonywania różnego rodzaju barier, przełamywania nieefektywnych schematów czy tworzenia nowych struktur. Silna pozycja naukowa uczelni to niewątpliwie prestiż, ale też nowe możliwości rozwoju dla studentów, doktorantów i pracowników.

Początkiem budowania strategii umacniania pozycji naukowej jest m.in. diagnoza obecnego stanu uczelni, a także identyfikacja zarówno jej mocnych stron, jak i obszarów wymagających szczególnej uwagi. Działania te były realizowane w ramach projektu „ProspectUS – koncepcja umacniania pozycji badawczej” finansowanego ze środków programu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego pod nazwą „Strategia Doskonałości – Uczelnia Badawcza” w latach 2018–2019.

W okresie od stycznia do końca maja 2019 roku ponad 100 pracowników reprezentujących różne jednostki organizacyjne Uniwersytetu Śląskiego, a także przedstawiciele doktorantów i studentów, włączono w dyskurs, którego tematem była przyszłość Uniwersytetu Śląskiego. Zespoły pracujące w ramach projektu ProspectUS przeprowadziły pogłębioną diagnozę stanu uczelni i jej otoczenia, badając 6 kluczowych obszarów: kadre, naukę, kształcenie, infrastrukturę, współpracę z otoczeniem i widzialność. Wnioski płynące z podjętych działań uświadomiły nam, które obszary definiują unikalny charakter uczelni i budują jej naukową tożsamość.

W pracach nad projektem ProspectUS siły połączyły osoby o różnych doświadczeniach i kompetencjach, co umożliwiło wielopłaszczyznowe spojrzenie na analizowane obszary funkcjonowania naszej uczelni. W 36 raportach przedstawiono 514 wniosków i 432 rekomendacje, na podstawie których dokonano oceny strategicznej sytuacji uczelni, wykorzystując zintegrowaną metodę SWOT (ang. *Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*). Pierwszym etapem analizy stała się identyfikacja silnych i słabych stron uniwersytetu (czynniki wewnętrzne) oraz pojawiających się w otoczeniu szans i zagrożeń (czynniki zewnętrzne) istotnych dla podniesienia międzyna-

rodowego znaczenia działalności uczelni. Łącznie przeanalizowano 220 czynników, które w kolejnym etapie pogrupowano, zhierarchizowano i zbadano wzajemne zależności między nimi.

Na tej podstawie przeprowadzono ocenę pozycji uniwersytetu i wyłoniono optymalną strategię jego rozwoju. Kontynuacją podjętych działań był również udział uczelni w konkursie pn. „Inicjatywa doskonałości – uczelnia badawcza”. W trybie konkursowym wyłonionych zostanie 10 najlepszych uczelni, które otrzymają dodatkowe dofinansowanie przeznaczone na podnoszenie poziomu jakości działalności naukowej oraz kształcenia.

W wyniku obu inicjatyw, w które aktywnie zaangażowali się członkowie wspólnoty Uniwersytetu Śląskiego, wyodrębniono priorytetowe obszary badawcze (POB) uczelni na najbliższe lata postrzegane jako nasze naukowe atuty na arenie międzynarodowej. Siła tych obszarów wynika m.in. z potencjału naukowego kadry, widzialności dorobku naukowego i rozpoznawalności jego twórców. Aby lepiej zrozumieć mechanizm ich wyłaniania, przyjrzyjmy się bliżej aktywności publikacyjnej naszych pracowników i doktorantów. Z 500 najczęściej podejmowanych na świecie tematów badawczych wedle platformy SciVal (Elsevier) aż 170 (tj. 34 proc.) stanowi przedmiot zainteresowań naukowców afiliowanych do Uniwersytetu Śląskiego. Ich badania są dostrzegalne i uznawane przez międzynarodowe środowisko naukowe. Potwierdzeniem tego wniosku są uzyskane wartości ważonego obszaru wskaźnika wpływu cytowań (FWCI), który ilościowo opisuje aktywność publikacyjną w ramach każdego tematu badawczego w porównaniu ze średnią światową. Można zatem sądzić, że FWCI jest jednym z ważnych parametrów mierzących wpływ wyników badań na naukę światową. Jeśli wskaźnik ten osiągnie wartość większą niż 1, mówimy o ponadprzeciętnej liczbie cytowań prac w obrębie danego tematu badawczego w odniesieniu do średniej światowej. Należy podkreślić, że w przypadku wspomnianych 170 tematów wartość tego wskaźnika jest większa niż 1, przy czym dla najbardziej rozpoznawalnego tematu wynosi aż 16,28. Ponadto w przypadku 7 tematów odpowiadający im FWCI znacznie przewyższa wartość 5, a dla 45 FWCI jest na poziomie powyżej 2.

Innym istotnym wskaźnikiem, który opisuje widzialność i wpływ wyników badań na naukę światową, jest liczba publikacji zaliczonych do 10 proc. najczęściej cytowanych artykułów na świecie. Na tej liście znalazło się 10,6 proc. z 5839 afiliowanych do UŚ prac z okresu 2013–2019, z 573 prac powstałych w okresie 2013–2018 aż 300 było natomiast cytowanych co najmniej 20 razy, przy czym średnia liczba cytowań na artykuł wyniosła 48,71. Z kolei ok. 37 proc. najlepiej cytowanych prac było przeglądanych za pośrednictwem platformy Scopus co najmniej 50 razy.



Równie istotnym wskaźnikiem oddziaływania na świat nauki jest tzw. światowy prestiż (WPP), który w sposób ilościowy mierzy aktualną pozycję danego tematu badawczego. Im wyższa wartość WPP, tym większe światowe znaczenie analizowanego problemu. W przypadku działalności naukowej pracowników Uniwersytetu Śląskiego 49 tematów badawczych na 500 (tj. 9,8 proc.) osiąga wartość wskaźnika WPP powyżej 99 proc., 138 tematów (tj. 27,6 proc.) uzyskuje wartość WPP powyżej 95 proc., natomiast 209 (tj. 41,8 proc.) osiąga wartość powyżej 90 proc.

Przeгляд kilku wskaźników bibliometrycznych pokazuje, że Uniwersytet Śląski posiada potencjał badawczy, którego wyrazem są prestiżowe publikacje i różna tematyka prac naszych pracowników i doktorantów. Stwarzając im odpowiednie warunki, mamy spore szanse na umocnienie znaczenia dorobku naukowego na świecie i pozycji naukowej uczelni.

Cennym kapitałem naszego Uniwersytetu, który wymaga natychmiastowego spożytkowania, są nauki humanistyczne, społeczne i artystyczne. Niestety dotychczasowa filozofia działalności naukowej pracowników reprezentujących te dziedziny i bardzo skromna promocja dorobku powodują, że międzynarodowe systemy bibliometryczne zauważają go w bardzo ograniczonym stopniu. Należy wspierać poszukiwanie wspólnych wyzwań – najlepiej w poprzek dziedzin i dyscyplin, łącząc potencjał nauk humanistycznych i społecznych z potencjałem nauk przyrodniczych, ścisłych i technicznych. Z pewnością wyzwaniem okazać się może poprawa wskaźnika widzialności wymagająca nie tylko publikowania wyników badań w języku angielskim, lecz również przemyślanej strategii wyboru tematyki, prowadzenia rzetelnych badań czy wreszcie zintensyfikowania działań upowszechniających wiedzę na temat problematyki badawczej podejmowanej przez naszych pracowników i doktorantów. Wzmocnienie widzialności jest jednym z celów strategicznych Uniwersytetu Śląskiego i wynika m.in. z wymogów stawianych przez reformę szkolnictwa wyższego w Polsce.

Dziękuję osobom, z którymi współpracowałem w projekcie ProspectUS, a także zespołom przygotowującym nową Strategię UŚ oraz wniosek do udziału w konkursie pn. „Inicjatywa doskonałości – uczelnia badawcza”, za poświęcony czas, bardzo duże zaangażowanie i atmosferę sprzyjającą efektywnej współpracy opartej na partnerstwie wymiany myśli. Dziękuję również tym z Państwa, którzy poprzez udział w badaniach ankietowych włączyli się w kreowanie przyszłości naszej *Alma Mater*. Takie systemowe, uporządkowane i zharmonizowane działania ukierunkowane na poszukiwanie rozwiązań sprzyjających transformacji UŚ w uczelnię badawczą nie miały precedensu w naszej pięćdziesięcioletniej historii. Możemy czuć satysfakcję, że wspólnie podjęliśmy wyzwanie zaprojektowania zmian ukierunkowanych na rozwój Uniwersytetu Śląskiego. ■

*Prof. dr hab. Michał Daszykowski  
prorektor ds. finansów i rozwoju  
kierownik projektu ProspectUS*

## ProspectUS w liczbach:

**12** badań ankietowych  
opracowanych przez 5 zespołów

**161** pytań

**6411** wypełnionych  
kwestionariuszy ankiet

**6** przeanalizowanych  
obszarów:

{ kadra, nauka, kształcenie,  
współpraca z otoczeniem,  
widzialność, infrastruktura }

**29** raportów  
z analiz przeprowadzonych  
przez pracowników UŚ

**514** wniosków

**432** rekomendacje

# Projekt strategii rozwoju Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach na lata 2020–2025

„Myślenie o przyszłości w kategorii szans i zagrożeń jest warunkiem istnienia i rozwoju każdej instytucji, w tym uniwersytetu”. Sentencja zaczerpnięta z wprowadzenia do *Strategii rozwoju Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach na lata 2012–2020* nie straciła na aktualności, tak jak na aktualności nie stracił szereg celów i działań zawartych w tym dokumencie senackim. Wszelako zmiany w systemie nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce wynikające z wejścia w życie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 20 lipca 2018 roku, a w konsekwencji uchwalenie nowego statutu przez Senat Uniwersytetu Śląskiego 28 maja 2019 roku, spowodowały konieczność opracowania nowej strategii rozwoju naszej uczelni na najbliższe lata.

Zakwalifikowanie Uniwersytetu Śląskiego do konkursu Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w programie „Inicjatywa doskonałości – uczelnia badawcza” dało impuls do zaproponowania działań strategicznych, których podjęcie powinno skutkować wzrostem jakości badań naukowych i kształcenia do poziomu najlepszych uniwersytetów krajowych i bardzo dobrych uniwersytetów europejskich.

Założenia *Strategii rozwoju Uniwersytetu Śląskiego na lata 2020–2025* obejmującej *Program działań strategicznych na lata 2019–2020* (zwanej dalej Strategią) zostały opracowane z inicjatywy rektora prof. Andrzeja Kowalczyka przez ponad stuosobowy zespół pracowników Uniwersytetu pod kierunkiem prorektora ds. finansów i rozwoju prof. Michała Daszykowskiego wspierany przez firmę konsultingową Nowe Motywacje w ramach projektu ProspectUS oraz podczas przygotowania wniosku do konkursu w programie „Inicjatywa doskonałości – uczelnia badawcza”. Ostateczna wersja projektu Strategii przedłożona senatorom i komisjom senackim pod krytyczny namysł została przygotowana przez zespół powołany przez rektora w składzie: profesorowie Rafał Blicharz, Adam Dziadek, Robert Hasterok, Seweryn Kowalski, Dariusz Kubok i niżej podpisany. Projekt Strategii został pomyślany tak, aby w zakreślonej perspektywie pięciu lat ująć ustawowy wymóg przedstawienia programu działań strategicznych na najbliższe półtora roku. Jednocześnie zespół uznał, że zasadniczą część dokumentu powinna mieć walor wykonawczy, a zatem musi być związana i ograniczona do najważniejszych celów operacyjnych, których osiągnięcie zagwarantuje dotarcie do celu strategicznego.

Celem strategicznym Uniwersytetu Śląskiego jest jego transformacja w uczelnię badawczą o międzynarodowym znaczeniu i prestiżu. Celem krótkookresowym jest osiągnięcie przez Uniwersytet formalnego statusu uczelni badawczej i jego utrzymanie w kolejnych okresach ewaluacyjnych.

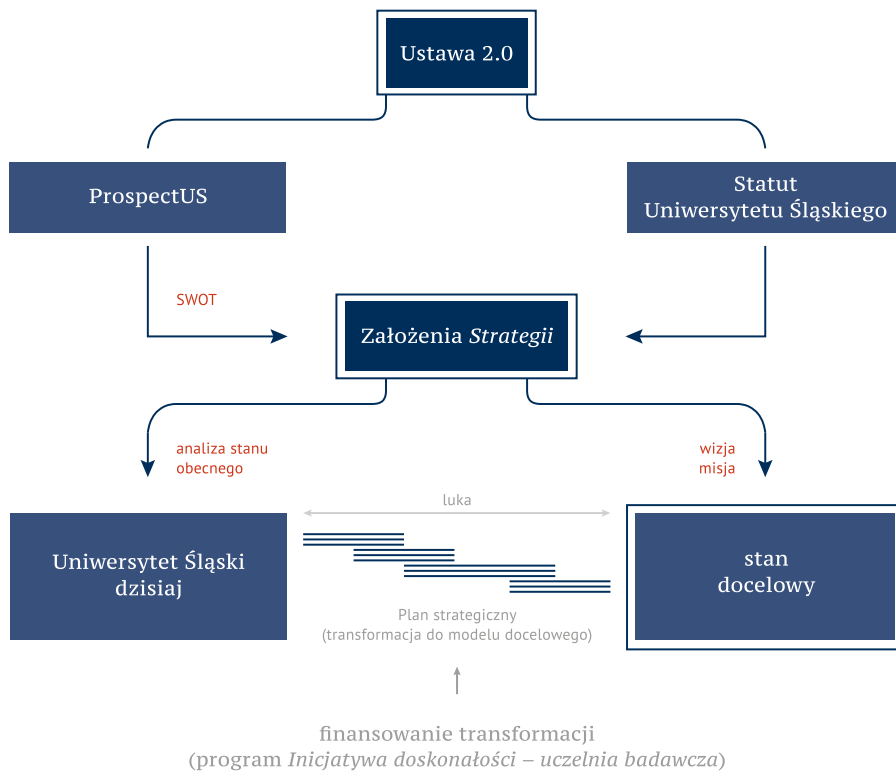
Strategia wytycza ogólne kierunki rozwoju Uniwersytetu – określa priorytety i cele operacyjne służące osiągnięciu celu strategicznego. Zawiera również rekomendacje, opis działań i wskaźniki osiągnięcia celów operacyjnych pomocne przy tworzeniu polityk ogólnouczelnianych, wydziałowych i dyscyplinowych.

Przystąpienie Uniwersytetu Śląskiego do wspomnianego już konkursu implikuje przyjęcie pięciu priorytetowych celów operacyjnych wymienionych w warunkach konkursu, służących podniesieniu poziomu badań naukowych i jakości kształcenia, a przez to zwiększeniu międzynarodowego znaczenia uczelni. Są nimi:

- zwiększenie wpływu działalności naukowej uczelni na rozwój nauki, w szczególności w priorytetowych obszarach badawczych (POB) o dużym potencjale rozwoju;
- wzmocnienie współpracy badawczej z renomowanymi instytucjami naukowymi, w szczególności w POB;
- podniesienie jakości kształcenia studentów i doktorantów, w szczególności na kierunkach i w dyscyplinach związanych z POB, m.in. poprzez włączenie ich w badania naukowe;
- przygotowanie i wdrożenie kompleksowych rozwiązań służących rozwojowi zawodowemu pracowników uczelni, a w szczególności młodych naukowców;
- podniesienie jakości zarządzania uczelnią, w tym pro jakościowe zmiany organizacyjne.

Aby osiągnąć cele priorytetowe, w projekcie Strategii zaproponowano kluczowe cele operacyjne obszarowe, nazwane tak, gdyż określone są w sześciu wzajemnie powiązanych obszarach, z których najważniejszym jest zasób pracowników, czyli kadra. Od jakości pracy i zaangażowania kadry Uniwersytetu zależy powodzenie w osiągnięciu celów strategicznych w obszarach nauki i kształcenia. Rolę wspomagającą mają natomiast działania w obszarach: infrastruktura, współpraca z otoczeniem oraz widzialność. W Strategii zhierarchizowano cele operacyjne obszarowe ze względu na ich wpływ na osiągnięcie krótkookresowego celu strategicznego (status uczelni badawczej) i celu długookresowego (prestiżowa uczelnia badawcza o międzynarodowej renomie).

Zestawienie stanu obecnego Uniwersytetu z wizją stanu pożądanego wskazuje następujące kierunki działań strategicznych:



Kontekst Strategii rozwoju Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach na lata 2020–2025 i proces jej tworzenia

- wsparcie liderów badań naukowych i ich zespołów, w szczególności w POB;
- wzmocnienie dyscyplin rokujących osiągnięcie kategorii A+, przy jednoczesnym zapewnieniu pozostałym dyscyplinom warunków do utrzymania lub osiągnięcia kategorii A;
- ujednorodnienie jakości badań naukowych na Uniwersytecie poprzez stworzenie programu wsparcia dyscyplin obecnie mających kategorię B, aby osiągnęły co najmniej kategorię B+;
- umiędzynarodowienie badań naukowych oraz kształcenia studentów i doktorantów poprzez m.in. poszerzenie oferty kształcenia w języku angielskim, rozwój kompetencji językowych kadry i jej umiędzynarodowienie.

Obszarowe cele operacyjne wynikają z analizy SWOT, a także z analiz kierunków rozwoju nauki i szkolnictwa wyższego w kraju i na świecie. Uwzględniają społeczną misję uniwersytetów oraz strategię rozwojową Polski (Polska 2030). Nawiązanie Strategii do wyzwań cywilizacyjnych współczesnego świata znalazło wyraz we wskazaniu priorytetowych obszarów badawczych, w dużej części wywiedzionych z Agendy Zrównoważonego Rozwoju ONZ.

Najważniejsza część Strategii przedstawia kluczowe cele operacyjne w każdym z obszarów strategicznych

(łącznie 17), działania służące ich osiągnięciu oraz wskaźniki osiągnięcia celów. Przykładowo, w obszarze strategicznym kadra jednym z trzech kluczowych celów operacyjnych jest wzmocnienie zasobów kadrowych poprzez zatrudnianie wybitnych uczonych na wszystkich etapach ich naukowego rozwoju, mających potencjał do dokonywania znaczących odkryć naukowych oraz umiejętność tworzenia zespołów badawczych i kierowania nimi. Jednym z działań służących osiągnięciu tego celu jest zatrudnianie pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych legitymujących się znaczącym dorobkiem naukowym adekwatnym do etapu ich kariery naukowej w drodze otwartych konkursów ogłaszanych na forach krajowych i międzynarodowych. Z kolei w obszarze nauka jednym z czterech celów jest upowszechnienie projektowego sposobu prowadzenia badań

naukowych wzorowanego na systemach grantowych, m.in. poprzez odpowiedni mechanizm podziału subwencji finansowych czy szkolenia z przygotowania projektów badawczych dla słuchaczy szkół doktorskich i młodych badaczy.

Strategia jest drogowskazem wskazującym drogę do osiągnięcia zamierzonego celu, lecz szczegółowe plany osiągania celów operacyjnych w poszczególnych obszarach strategicznych muszą być opisane w politykach obszarowych tworzonych na wydziałach i w instytutach, spójnych z politykami obszarowymi ogólnouczelnianymi, lecz uwzględniających specyfikę tych jednostek. Wraz z przyjęciem Strategii przez Senat uczelni rozpocznie się proces jej wdrażania z uwzględnieniem harmonogramu i budżetu działań operacyjnych, wskazaniem osób odpowiedzialnych za ich realizację i kwartalną ewaluacją postępów we wdrażaniu Strategii.

Należy pamiętać, że nawet najlepiej skonstruowana strategia pozostanie martwym dokumentem, jeśli zabraknie determinacji w jej konsekwentnym wdrażaniu i jeśli nie będzie zaangażowania w jej realizację wszystkich pracowników przekonanych o słuszności podejmowanych działań. ■

Prof. zw. dr hab. Janusz Janeczek  
przewodniczący Senackiej Komisji  
Organizacji i Rozwoju

## Ponad 50 milionów na rozwój UŚ

Uniwersytet Śląski otrzymał środki z programu PO WER „3.5 Kompleksowe programy szkół wyższych” na dwa ogólnouczeni- niane projekty, które będą realizowane w latach 2018–2023: „Zintegrowany Program Rozwoju Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach” oraz „Jeden Uniwersytet – Wiele Możliwości. Program Zintegrowany”. Oba projekty, o łącznej wartości 52 604 703,22 zł, pozwolą na rozwój uczelni oraz wprowadzenie wielu zmian, które unowocześnią proces kształcenia. Są one skierowane zarówno do studentów, jak i pracowników naukowo-dydaktycznych i administracyjnych UŚ. Uzyskanie dofinansowania obu projektów ogólnouczeni- nianych potwierdza dużą skuteczność Uniwersytetu Śląskiego w zakresie pozyskiwania środków zewnętrznych na realizację projektów edukacyjnych, naukowych i inwestycyjnych.

### Zmiany w programach kształcenia

W latach 2018–2023 zostanie utworzonych 9 nowych kierunków studiów oraz zmodyfikowanych 36 już istnie- jących. Zmiany w programach kształcenia mają na celu dostosowanie oferty edukacyjnej UŚ do rozpoznanych potrzeb społeczno-gospodarczych kraju i regionu oraz wyposażanie studentów w praktyczne umiejętności, np. w zakresie orientacji w nowoczesnych technologiach, pracy w zespołach interdyscyplinarnych, wiedzy o ten- dencjach rozwojowych rynku, w tym nowych mediów, oraz poruszania się w segmentach przemysłów kultury i kreatywnych. Projekty zapewniają również doposaże- nie pracowni i laboratoriów w najnowocześniejszy sprzęt i oprogramowanie.

Ponadto w trakcie realizacji projektów z zagranicy przyjedzie na UŚ ponad 140 wykładowców mogących po- chwalić się znaczącymi osiągnięciami w pracy naukowej, zawodowej i/lub artystycznej. Ich obecność z pewnością przyczyni się do zaszczepienia na gruncie Uniwersytetu Śląskiego najbardziej aktualnych światowych trendów w nauce i kształceniu.

### Podniesienie kompetencji studentów

W ramach obu projektów studenci będą mieli możli- wość udziału w szeregu działań, które pozwolą na rozwój kompetencji istotnych z punktu widzenia aktualnych potrzeb gospodarki, rynku pracy i społeczeństwa (w tym kompetencji zawodowych, komunikacyjnych, informa- tycznych, analitycznych) oraz na zdobycie praktycznych umiejętności cenionych przez pracodawców. Szczególny nacisk zostanie położony na zaplanowanie, przeprowa- dzenie oraz dostosowanie zajęć o profilu praktycznym

prowadzonych m.in. przez przedstawicieli danej branży.

W planach znajduje się organizacja warsztatów i szko- leń (w tym certyfikowanych) czy wizyt u pracodawców (w tym zagranicznych) oraz stworzenie zespołów projek- towych złożonych z pracowników UŚ i przedstawicieli otoczenia społeczno-gospodarczego. Zespoły projektowe stworzą szansę na praktyczne uzupełnienie swoich kom- petencji w zakresie ściśle związanym z wymaganiami stawianymi przez współczesny rynek pracy w konkretnej branży, wizyty studyjne pozwolą studentom natomiast na zapoznanie się z organizacją pracy w wybranych pod- miotach otoczenia społeczno-gospodarczego.

Studenci, którzy biorą lub wezmą dopiero udział w dzia- łaniach podnoszących ich kompetencje, będą obejmowa- ni wsparciem w formie bilansu kompetencji, co pozwoli na zbadanie ich potrzeb szkoleniowych.

Od roku akademickiego 2020/2021 studenci będą mogli wziąć udział w płatnych stażach, które zostały zaplano- wane dla wszystkich obszarów kształcenia realizowa- nych na UŚ. Stáže przyczynią się do zniwelowania różnic w dostępie do praktycznych form kształcenia pomiędzy kierunkami ścisłymi i przyrodniczymi a humanistyczny- mi i społecznymi oraz artystycznymi. Zaplanowano stáže miesięczne w wymiarze 120 godzin oraz stáže trzymie- sięczne w wymiarze 360 godzin.

### Podniesienie kompetencji kadry

Pracownicy naukowo-dydaktyczni otrzymali możli- wość podniesienia swoich kompetencji dydaktycznych w zakresie innowacyjnych metod dydaktycznych, stoso- wania nowoczesnych technologii informacyjnych oraz dydaktyki w języku obcym.

Zostały zaplanowane liczne szkolenia (w tym certyfi- kowane), staże zagraniczne, wizyty studyjne, a w przy- padku podnoszenia kompetencji związanych z dydak- tyką w języku obcym poza klasycznymi szkoleniami dla pracowników zostanie zorganizowany wynikający z ich potrzeb tutoring językowy.

Nabycie nowych kompetencji dydaktycznych przez kadrę naukowo-dydaktyczną pozwoli na urozmaicenie, unowocześnienie i zwiększenie efektów uczenia się pro- wadzonych przez nią zajęć, a w konsekwencji na lepsze wykształcenie studentów UŚ, zgodne z wymogami rynku pracy.

Również kadra administracji ogólnouczeni- nianej zyska- ła szansę na zwiększenie swoich kompetencji administra- cyjnych, a w przypadku pracowników pełniących funkcje kierownicze także zarządczych. W najbliższych latach uczelnia będzie realizowała wiele działań odpowiadają- cych na potrzeby szkoleniowe kadry administracyjnej, nie tylko w formie tradycyjnych szkoleń i warsztatów, ale także wizyt studyjnych na zagranicznych uczelniach.

Pracownicy administracyjni mogą wziąć udział w szeregu szkoleń podnoszących ich kompetencje zarządcze (w zakresie kompetencji administracyjnych, informatycznych, analitycznych, komunikacyjnych i językowych), które przyczynią się do poprawy funkcjonowania uczelni i zarządzania nią.

Podniesienie kompetencji przez kadre administracyjną i zarządczą UŚ zostało poprzedzone audytem zrealizowanym przez zewnętrzną firmę SILLEO, wyłonioną w tym celu w drodze postępowania przetargowego. Celem badania było zidentyfikowanie kluczowych dla Uniwersytetu kompetencji, a także stworzenie we współpracy z uczelnią modelu kompetencyjnego dla kadry UŚ. W ramach zadania przeprowadzono pomiar kompetencji u kadry zarządzającej i administracyjnej Uniwersytetu, a także wskazano potrzeby szkoleniowe pracowników uczelni.

## Zmiany organizacyjne

Oba projekty ogólnouczelniane obejmują również wprowadzenie i modyfikację informatycznych narzędzi zarządzania. Dzięki nim będzie możliwe dostosowanie obecnych rozwiązań teleteleinformatycznych do wysokich wymogów bezpieczeństwa ochrony danych osobowych, zarządzania informacją w celu doskonalenia jakości kształcenia, wdrażania zmian organizacyjnych, strukturalnych i procesowych powiązanych z kształceniem w celu lepszego wykorzystania zasobów. Zostaną opracowane nowe narzędzia oraz zmodyfikowane te już istniejące: USOS, SAP, portal pracownika, bezpieczeństwo informacji, baza wewnętrznych aktów prawnych UŚ, zarządzanie tożsamością elektroniczną, zarządzanie zasobami, zarządzanie relacjami z otoczeniem zewnętrznym, system generowania serwisów WWW, System Elektronicznego Obiegu Dokumentów (SEOD).

Realizacja projektów pozwoli również na utworzenie nowego serwisu internetowego Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach składającego się z serwisu głównego uczelni oraz z wyodrębnionych serwisów adresowanych do określonych grup odbiorców związanych z jednostkami organizacyjnymi uczelni lub odnoszących się do spójnego obszaru tematycznego.

## Zmiany instytucjonalne

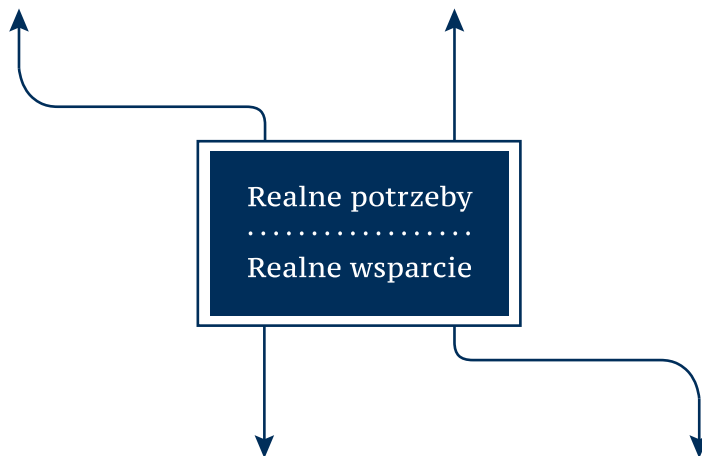
Jeden z projektów obejmuje również wsparcie uczelnianej struktury w zakresie absorpcji środków finansowych (w tym wyjazdy zagraniczne na spotkania brokerskie).

### Oferta dla pracowników:

- szkolenia
- szkolenia językowe
- staże
- wizyty studyjne

### Jeden Uniwersytet Wiele Możliwości

### Program Zintegrowany



### Zintegrowany Program Rozwoju Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach

### Oferta dla studentek/studentów:

- atrakcyjne kierunki i specjalności
- szkolenia, warsztaty
- staże
- wizyty studyjne
- wykłady specjalistów zagranicznych

Zmiany te będą obejmowały całą uczelnię, poprzez wprowadzenie nowych rozwiązań organizacyjno-administracyjnych oraz zapewnienie kompleksowego wsparcia dla kadry naukowo-dydaktycznej, administracyjnej i zarządzającej w pozyskiwaniu funduszy typu Horyzont 2020, co znacząco wpłynie na wzmocnienie procesu zarządzania Uniwersytetu Śląskiego.

## Realizacja projektów

Za realizację projektów odpowiedzialne jest Biuro ds. Projektów Ogólnouczelnianych, którego siedziba mieści się w budynku rektoratu przy ul. Bankowej 12 w Katowicach w pokojach 14 (parter) i 156 (II piętro), nr tel. 32 359 24 34, 32 359 21 73.

Koordinatorem projektu „Zintegrowany Program Rozwoju Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach” jest dr hab. Michał Baczyński, prof. UŚ, a projektu „Jeden Uniwersytet – Wiele Możliwości. Program Zintegrowany” dr hab. Iwona Jelonek.

Zapraszamy na stronę internetową projektów: [zintegrowane.us.edu.pl](http://zintegrowane.us.edu.pl). ■

*Agnieszka Maj  
zastępca kanclerza ds. inwestycji  
i zarządzania logistycznego*

# Nowe zasady ewaluacji

Rozporządzenie w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej z 22 lutego tego roku wprowadza kilka znaczących zmian w stosunku do ostatniej parametryzacji, która odbyła się w roku 2017. Po raz pierwszy przedmiotem ewaluacji nie będą wydziały, lecz dyscypliny, których jest w sumie 47 – pogrupowanych w 8 dziedzin, przy czym nauki teologiczne są dziedziną jednodyscyplinową.

Na Uniwersytecie Śląskim zatrudnieni są pracownicy reprezentujący 37 dyscyplin, a jednocześnie liczba dyscyplin, które zostaną poddane ewaluacji, wynosi 25. Oznacza to, że w danej dyscyplinie 31 grudnia roku poprzedzającego rok przeprowadzenia ewaluacji (31 grudnia 2020 roku) zatrudnionych będzie co najmniej 12 pracowników prowadzących działalność naukową w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy w dyscyplinie. Warunek, że dyscyplinę musi reprezentować 12 pracowników w przeliczeniu na etaty, niektórzy uznają za poważne uchybienie przy ocenie dorobku naukowego pracowników, ponieważ mniejsze jednostki, np. liczące sześć osób zakłady powstałe przede wszystkim z powodów potrzeb dydaktycznych, nie mogą zostać poddane ewaluacji.

Drugą istotną zmianą, jaką niesie ustawa, jest to, że ewaluacja obejmuje wszystkich pracowników zatrudnionych w danej dyscyplinie. Znaczący to, że ustawodawca z jednej strony ograniczył rolę tzw. liderów, którzy poprzednim razem do oceny swoich wydziałów wnosili czasem po kilkadziesiąt publikacji, podczas gdy – z drugiej strony – dorobek pozostałych pracowników był uwzględniany w mniejszym stopniu, niemal symbolicznie. Teraz dorobek ewaluacyjny będzie brany pod uwagę w odniesieniu do każdego pracownika, ponieważ została bardzo mocno ograniczona rola liderów. Każdy z nich może wnieść do ewaluacji maksymalnie 4 publikacje, ewentualnie wypełnić 4 sloty. Tym samym w ewaluacji musi być uwzględniony dorobek każdego pracownika. Dotychczas wystarczyło, że pracownik nie generował No, czyli opublikował przynajmniej jeden tekst, który i tak nie musiał spełniać warunku tekstu parametryzacyjnego.

Ewaluacja zostanie przeprowadzona z uwzględnieniem trzech kryteriów, którymi są:

- poziom naukowy lub artystyczny prowadzonej działalności;
- efekty finansowe badań naukowych i prac rozwojowych;
- wpływ działalności naukowej na funkcjonowanie społeczeństwa i gospodarki.

Waga kryteriów jest inna w zależności od dziedzin. I tak jeśli idzie o pierwsze kryterium, to w największym stopniu zostaje uwzględnione w dziedzinie sztuki (80

proc.), zaś najmniej w dziedzinie nauk ścisłych i przyrodniczych (60 proc.). Drugie kryterium najczęściej przynosi dwóm dziedzinom, a mianowicie dziedzinie nauk ścisłych i przyrodniczych oraz dziedzinie nauk inżynierjno-technicznych (20 proc.), a w ogóle nie jest brane pod uwagę w dziedzinie sztuki. Trzecie kryterium, które ma charakter oceny eksperckiej dokonanej przez członków Komitetu Ewaluacji Nauki, wynosi 20 proc. dla dziedzin nauk humanistycznych, nauk społecznych, nauk teologicznych, nauk ścisłych i przyrodniczych oraz sztuki, dla dziedziny nauk inżynierjno-technicznych wynosi natomiast 15 proc.

Istotne kwestie, jakie rozporządzenie dotyczące ewaluacji jakości działalności naukowej stawia przed uczonymi, to także:

- konieczność posiadania elektronicznego identyfikatora naukowca zgodnego z międzynarodowymi standardami, czyli *Open Researcher and Contributor ID* (ORCID) – dla nauczycieli akademickich i osób prowadzących działalność naukową (informacje dotyczące monografii i artykułów wprowadzają osoby prowadzące działalność naukową);
- fakt, że patenty mogą wypełnić jedynie pół slotu (0,5N), zaś projekty badawcze – 1 slot (1N);
- zasada, że osiągnięcie naukowe autora może zostać wykazane tylko raz;
- wprowadzenie nowych zasad punktowania publikacji wieloautorskich – na podstawie wykazu wydawnictw i czasopism.

Ewaluacja ma na celu wyłonienie najlepszych jednostek, a środkiem do tego jest istnienie 5 kategorii naukowych, a mianowicie A+, A, B+, B i C, przy czym kategoria A+ jest najwyższa, a kategoria C – najniższa. Pojawia się nowa kategoria (B+), która odgrywa szczególną rolę, jeśli idzie o wyłonienie uczelni badawczych. Żadna z ewaluowanych dyscyplin nie może mieć kategorii niższej niż B+, a przynajmniej połowa musi mieć co najmniej kategorię A. Kategoria naukowa przyznawana jest na 4 lata i nie istnieje możliwość starania się o ocenę międzyokresową. ■

Prof. dr hab. Andrzej Noras  
prorektor ds. badań naukowych



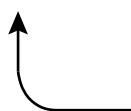
## Realne potrzeby, realne wsparcie

### Studiujesz na UŚ?

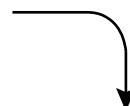
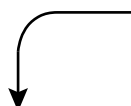
Stawiasz na  
praktyczne umiejętności?

### Pracujesz na UŚ?

Chcesz się rozwijać?



Mierzysz  
wyżej?



Zintegrowany Program Rozwoju  
Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach

Dofinansowanie projektu z UE: 12 638 671,74 PLN  
Okres trwania projektu: 01.10.2018 – 30.09.2022

„Jeden Uniwersytet – Wiele Możliwości.  
Program Zintegrowany”

Dofinansowanie projektu z UE: 38 387 890,35 PLN  
Okres trwania projektu: 01.10.2019 – 30.09.2023

Celem głównym projektów jest rozwój Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, który zostanie osiągnięty poprzez podniesienie kompetencji studentów oraz wsparcie zmian organizacyjnych i podniesienie kompetencji kadr w systemie szkolnictwa wyższego.

Zapoznaj się z ofertą Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach  
w ramach projektów finansowanych z POWER

str. 28–29

[www.zintegrowane.us.edu.pl](http://www.zintegrowane.us.edu.pl)





UNIWERSYTET ŚLĄSKI  
W KATOWICACH

*Jakie zmiany zostały wprowadzone  
na Uniwersytecie Śląskim?*

[www.zmiany.us.edu.pl](http://www.zmiany.us.edu.pl)

Pakiet podstawowych informacji  
na temat zmian



Platforma helpdesk

.....

FAQ, czyli najczęściej  
zadawane pytania

