



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HR Excellence in Research

Akademia Morska w Gdyni



(fot. T. Degórski, GMU)

Grudzień 2017

Spis treści:

1. Wprowadzenie
 - a. Podstawowe informacje o Uczelni
 - b. Współpraca międzynarodowa
 - c. Udział Uczelni w międzynarodowych programach, projektach, inicjatywach naukowo-badawczych
 - d. Najważniejsze osiągnięcia naukowo-badawcze
2. Metodologia
 - a. Przebieg prac
 - b. Kampania informacyjna
3. Analiza wewnętrzna
 - a. Wewnętrzna analiza dokumentacji
 - b. Raport z badania
 - c. Analiza rozbieżności + OTM-R
4. Plan działań
 - a. Informacje o organizacji
 - b. Planowane działania
 - c. Monitorowanie wdrożenia działań

1. WPROWADZENIE

a. Podstawowe informacje o Uczelni

Akademia Morska w Gdyni (AMG) to największa państwowa uczelnia morska w Polsce i jedna z największych w Europie, kształcąca przyszłych oficerów floty handlowej oraz kadry inżynierskie i menedżerskie dla gospodarki morskiej i regionu nadmorskiego na poziomie licencjackim, inżynierskim, magisterskim i doktorskim. Uczelnia prowadzi także kształcenie uzupełniające dla oficerów i specjalistów gospodarki morskiej. Ponadto umożliwia zdobywanie wiedzy na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych, podyplomowych oraz kursach kwalifikacyjnych i specjalistycznych. Oferta kierunków i specjalności jest bogata i odpowiada na aktualne zapotrzebowanie rynku pracy, a niewątpliwą zaletą Uczelni jest to, że kształci na wydziałach, kierunkach i specjalnościach zarówno morskich, jak i lądowych.

Bogatą historię Akademii Morskiej w Gdyni zapoczątkował podpisany 17 czerwca 1920 roku rozkaz gen. Józefa Leśniewskiego powołujący do istnienia Szkołę Morską. Organizatorzy pierwszej polskiej Szkoły Morskiej byli przekonani, że kształcenie przyszłych oficerów marynarki handlowej musi odbywać się przede wszystkim w trakcie rejsów pełnomorskich. Konieczne stało się zatem nabycie dla nowej placówki odpowiedniego statku. Polską banderę na jednostce szkolnej, której nadano nazwę „Lwów”, podniesiono 4 września 1921 roku, a Szkoła zainaugurowała działalność na dwóch wydziałach: Nawigacyjnym i Mechanicznym.

W 1930 roku podjęto decyzję o przeniesieniu Szkoły z Tczewa do Gdyni. W roku szkolnym 1930/1931 wysłużony „Lwów” został wymieniony na kolejny szkolny żaglowiec „Dar Pomorza”. W 1938 roku powstał Wydział Transportu i Administracji Morskiej. Stopniowo tworzone nowe wydziały i rozszerzano specjalności, tak że u schyłku lat sześćdziesiątych w strukturze Uczelni znajdowały się wydziały: Nawigacyjny, Mechaniczny i Administracyjno-Gospodarczy.

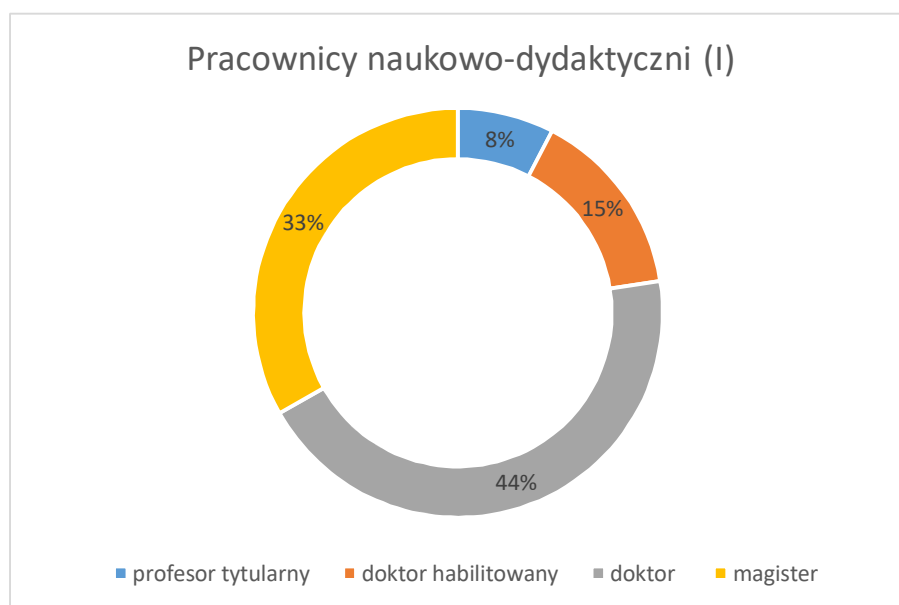
W 1958 roku Państwowa Szkoła Morska otrzymała status pomaturalnej uczelni technicznej, a dziesięć lat później połączono ją z Państwową Szkołą Rybołówstwa Morskiego i ostatecznie w roku 1968 przekształcono w Wyższą Szkołę Morską w Gdyni. W owym czasie Uczelnia dysponowała możliwościami kształcenia studentów na czterech wydziałach, w szesnastu specjalnościach. Do eksploatacji weszły dwa nowe statki szkolne: w 1982 roku przepiękny żaglowiec „Dar Młodzieży”, a w roku 2000 nowoczesny statek badawczo-szkoleniowy „Horyzont II”.

Dnia 5 grudnia 2001 roku decyzją Sejmu RP Wyższa Szkoła Morska w Gdyni otrzymała nazwę Akademia Morska w Gdyni.

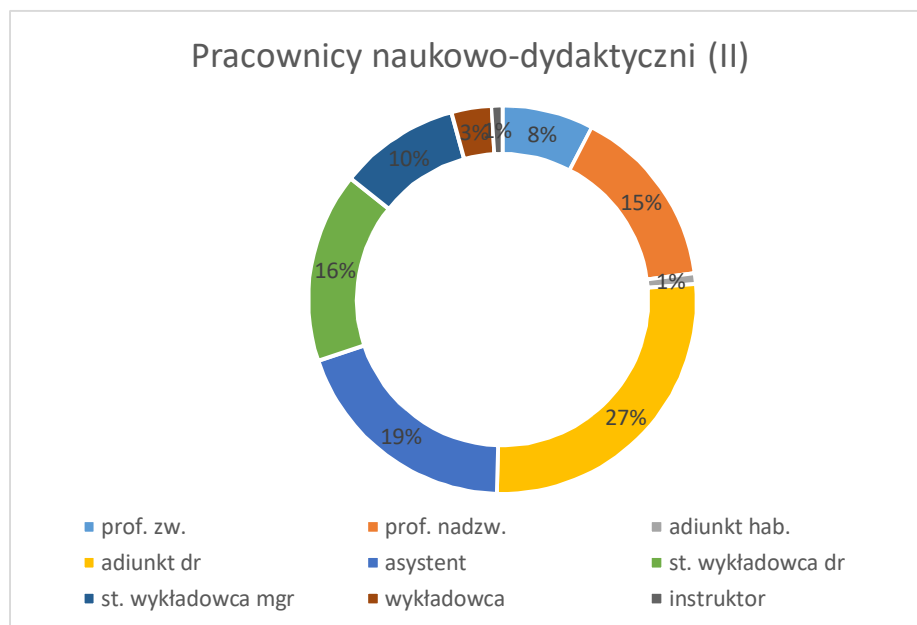
Obecnie Akademię Morską w Gdyni tworzą 4 prężnie rozwijające się wydziały: Elektryczny, Mechaniczny, Nawigacyjny oraz Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa w ramach, których Uczelnia rozwija swoją działalność naukowo-dydaktyczną w 7 kierunkach studiów, w 30 specjalnościach. Wszystkie wydziały mają prawa doktoryzowania, a Wydział Elektryczny oraz Wydział Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa dodatkowo prawa habilitowania. Łączna liczba studentów stacjonarnych i niestacjonarnych według stanu na 30 września 2017 wynosi 5521 osób. Nauczaniem studentów zajmuje się wszechstronnie wykształcona kadra naukowców gwarantująca najwyższy poziom dydaktyczny.

Struktura zatrudnionych pracowników naukowo-dydaktycznych wygląda następująco:

Liczba profesorów tytularnych – 25
Liczba doktorów habilitowanych – 49
Liczba doktorów – 146
Liczba magistrów – 109
Razem – 329



Rys. 1. Struktura zatrudnienia pracowników naukowo-dydaktycznych w AMG wg stopni naukowych.



Rys. 2. Struktura zatrudnienia pracowników naukowo-dydaktycznych w AMG według stanowisk.

W tym:

Liczba profesorów zwyczajnych - 25

Liczba profesorów nadzwyczajnych – 50

Liczba adiunktów z habilitacją – 3

Liczba adiunktów ze stopniem doktora – 88

Liczba asystentów – 64

Liczba st. wykładowców ze stopniem doktora – 52

Liczba starszych wykładowców magistrów – 33

Liczba wykładowców – 11

Liczba instruktorów – 3

Razem – 329

Kierunek działania i przyszłego rozwoju Akademii Morskiej w Gdyni nakreślony został w przyjętej na lata 2016-2022 Strategii Rozwoju Akademii Morskiej w Gdyni, która wpisuje się w założenia polityki morskiej Rzeczypospolitej Polskiej do roku 2020 (z perspektywą do 2030), którą warunkuje i określa Zintegrowana Polityka Unii Europejskiej oraz Program Rozwoju Szkolnictwa Wyższego i Nauki na lata 2015-2030. Jest spójna z misją Uczelni, zgodnie z którą Akademia Morska w Gdyni prowadząc badania naukowe istotnie wzbogaca wiedzę związaną z rozwojem i eksploatacją systemów technicznych w gospodarce morskiej, a przez kształcenie studentów – przygotowuje na najwyższym poziomie kadry zdolne skutecznie sprostać wyzwaniom współczesnej gospodarki morskiej, a w szczególności transportu morskiego w wymiarze krajowym i międzynarodowym. Wychodząc naprzeciw potrzebom gospodarczym kraju oraz regionu, Akademia Morska w Gdyni kształtuje wśród swoich studentów postawy, które cechuje przedsiębiorczość oraz poszanowanie zasad zrównoważonego rozwoju. Akademia Morska w Gdyni zabiera głos doradczy i opiniotwórczy w sprawach gospodarki morskiej oraz kształcenia kadr na jej potrzeby. Naczelnymi wartościami Akademii Morskiej w Gdyni są: prawda i rzetelność w nauce i kształceniu, ścisłe powiązanie procesu kształcenia z potrzebami otoczenia gospodarczego, innowacyjność oraz otwartość.

Strategia Akademii Morskiej w Gdyni jest spójna zarówno z priorytetami Strategii Europa 2020, jak również z Długookresową Strategią Rozwoju Kraju Polska 2030 oraz Strategią Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020.

Uczelnia współpracuje z tzw. interesariuszami zewnętrznymi m.in. w zakresie budowania programów kształcenia czy projektów B+R. We współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym Uczelnia realizuje szereg projektów badawczo-rozwojowych, w których partnerami są przedsiębiorcy <http://am.gdynia.pl/oferta-dla-biznesu>. Wśród interesariuszy zewnętrznych znajdują się firmy: <http://am.gdynia.pl/node/4166>

Ponadto w celu wypracowania dobrych praktyk i zmaksymalizowania wykorzystania środków unijnych Uczelnia bieżąco współpracuje z Krajowym i Regionalnym Punktem Kontaktowym oraz Biurem Regionalnym Województwa Pomorskiego w Brukseli. Pomoc Biura Regionalnego jest istotna pod kątem realizacji projektów naukowo-badawczych, w których partnerami są zagraniczne instytucje zewnętrzne, jak również pod kątem międzynarodowego upowszechniania informacji wśród naukowców (sieć ERRIN Blue Growth).

Akademia Morska w Gdyni prowadzi również współpracę w ramach działań Porozumienia na Rzecz Inteligentnych Specjalizacji Pomorza, Polskiego Klastra Morskiego (<http://klastermorski.com.pl/>), Klastra INNOeCAR (<http://innoecar.pl>) oraz międzynarodowego Stowarzyszenia Academia Europa Nostra (<http://www.academiaeuropanostra.eu/index.php?ids=start&lang=en>)

b. Współpraca międzynarodowa

Akademia Morska w Gdyni współpracuje z partnerami zagranicznymi zarówno w oparciu o umowy bilateralne i umowy międzyrządowe, jak również w oparciu o wspólnie realizowane projekty międzynarodowe.

Wśród partnerów zagranicznych szczególnie bliskie i długotrwałe kontakty łączą AMG z uczelniami: Hochschule Bremerhaven (HB) od 1978 roku i Shanghai Maritime University (SMU) od 1984 roku.

Pomiędzy uczelniami HB i AMG prowadzona jest wymiana grup pracowników, związana z prezentacją cykli wykładów dla studentów, a także udziałem we wspólnych warsztatach i seminariach. Od 1985 roku wydawane są wspólne Zeszyty Naukowe (Joint Proceedings Hochschule Bremerhaven - Akademia Morska w Gdyni)), w których prezentują swoje osiągnięcia naukowe przedstawiciele obu uczelni. Studenci obu uczelni uczestniczą corocznie w seminariach naukowych „Managing Cultural Diversity in Europe” organizowanych w Bremerhaven i w Gdyni.

Podczas I Forum Regionalnego Polska-Chiny organizowanego w Gdańsku uczelnie AMG i Shanghai Maritime University zostały uhonorowane nagrodą za najlepszy przykład długoletniej współpracy polsko-chińskiej „Best Practice”. Podstawą tej współpracy jest umowa bilateralna między SMU i AMG o współpracy naukowo-dydaktycznej z 1984 roku oraz Umowa o Współpracy Naukowo-Technicznej między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Chińskiej Republiki Ludowej z 1995 roku. Współpraca pomiędzy uczelniami opiera się na wymianie „visiting professors”, nadzorze naukowym doktorantów, wymianie studentów, wspólnym udziale w prestiżowych konferencjach międzynarodowych (IMECE, IEEE, IMEKO), wspólnych publikacjach w czasopiśmie obu uczelni (Journal of Shanghai Maritime University, Joint Proceedings of GMU) oraz w uznanych periodykach o szerokim zasięgu, jak „Automation of Electric Power Systems” czy też „Polish Maritime Research” oraz „Measurement” z Listy Filadelfijskiej.

Osią naukową współpracy międzynarodowej AMG i SMU jest partnerstwo w ramach wspólnych międzynarodowych projektów naukowych (Sino-Polish Joint Research Projects) w priorytetowych obszarach nauki i technologii w obu krajach, głównie skierowanych „ku morzu” oraz partnerstwo w międzynarodowej przestrzeni badawczej i praca na rzecz międzynarodowych organizacji morskich: współpraca na forum International Maritime Organization IMO, na forum International Association of Maritime Universities IAMU, wspólne projekty pod auspicjami Nippon Foundation.

Pozostałymi partnerami AMG w ramach umów bilateralnych są m.in.: Kaliningrad State Technical University (Rosja), Fachhochschule Giessen-Friedberg (Niemcy), Hochschule Wismar (Niemcy), Escola Náutica Infante D. Henrique (Portugalia), „Gheorghe Asachi” Technical University of Iasi (Rumunia), "Vasile Alecsandri" University of Bacau (Rumunia), Katolícka Univerzita v Ružomberku (Słowacja), University of Rijeka – Faculty of Maritime and Transport Studies (Chorwacja), Kyiv National University of Trade and Economics (Ukraina), Lviv Polytechnic National University (Ukraina), Ternopil National Economic University (Ukraina), Australian Maritime College (Australia), Vietnam Maritime University (Wietnam), Batumi Maritime Academy (Gruzja), Tokyo University of Marine Science and Technology (Japonia), Admiral Ushakov State Maritime University (Rosja), Istanbul Technical University (Turcja).

Projekt Angola

Akademia Morska w Gdyni, w ramach umów o współpracy z Navimor International Com (NICOM), jest głównym partnerem do spraw naukowo-edukacyjnych w projekcie „Tworzenie i budowa Akademii Rybołówstwa i Nauk o Morzu w Namibe w Republice Angoli”. Akademia Rybołówstwa i Nauk o Morzu w Namibe (Academia de Pescas e Ciências do Mar do Namibe), uczelnia o charakterze panafrkańskim, jest publiczną, wyższą uczelnią techniczną kształcąca inżynierów dla rybołówstwa i floty handlowej, jak również sektora przetwórstwa rybnego, badania zasobów wodnych i administracji morskiej.

W pierwszym etapie projektu ANGOLA (2008-2010) naukowcy z AMG opracowali koncepcję organizacyjną, plany funkcjonowania uczelni od strony dydaktycznej i naukowej, jak również całość planów i programów nauczania – czyli „know-how” utworzenia uczelni morskiej. Drugi etap projektu ANGOLA (2013-2018), obejmuje prace badawczo-rozwojowe o charakterze inżynieryjno-technicznym i ekspercko-konsultingowym oraz współpracę dydaktyczną w zakresie kształcenia kadr na studiach drugiego i trzeciego stopnia w AMG dla nowo tworzonej uczelni w Namibe.

Zadania realizowane przez AMG obejmowały:

- doradztwo techniczne i konsultacje związane z projektowaniem i komplekacją aparatury laboratoryjnej oraz odnośnego oprogramowania,
- opracowanie koncepcji, zasad funkcjonowania i realizacji wyposażenia technicznego Centrum Ratownictwa Morskiego i Przeciwpożarowego,
- opracowanie i wydanie w języku portugalskim unikatowej, pilotażowej serii 28 podręczników akademickich dedykowanych potrzebom Akademii Rybołówstwa i Nauk o Morzu w Namibe, Angola,
- realizację autorskiego, pilotażowego programu kształcenia 20 studentów na studiach magisterskich i doktoranckich w specjalnościach zamawianych przez Ministerstwo Rybołówstwa Republiki Angoli. 19 studentów angolskich ukończyło studia II stopnia i z tytułem magistra wróciło do Angoli. Aktualnie 1 doktorant angolski kontynuuje studia doktoranckie w Akademii Morskiej w Gdyni na Wydziale Elektrycznym.

Część z wykształconych w Gdyni Angolczyków stanowi obecnie kadre dydaktyczną Akademii Rybołówstwa i Nauk o Morzu w Namibe.

Projekt ANGOLA z uwagi na swoją skalę i innowacyjność, został wyróżniony dwiema nagrodami przyznanymi Akademii Morskiej w Gdyni: „Innowacyjna Gospodarka 2016” (Forum Gospodarki Morskiej, Gdynia 2016) oraz „Polska Nagroda Inteligentnego Rozwoju 2016” (Forum Inteligentnego Rozwoju, Rzeszów 2016).

Wykonanie realizowanych przez AMG zadań zostało potwierdzone pozytywnym odbiorem i przekazaniem na rzecz zamawiającego, to jest firmę Navimor International Com, opracowań technicznych, ekspertyz, programów i podręczników akademickich, zgodnie z warunkami umowy. Potwierdzeniem w skali „makro” uzyskania zakładanych celów projektu jest fakt, iż 18 maja 2016 roku prezydent Angoli Jose Eduardo Santos podpisał Dekret nr 63/16, wyrażając zgodę na utworzenie Akademii Rybołówstwa i Nauk o Morzu w Namibe, jako instytucji szkolnictwa wyższego w dziedzinie rybołówstwa, o charakterze publiczno-prywatnym pod wspólnym nadzorem Ministerstwa Szkolnictwa Wyższego i Ministerstwa Rybołówstwa Republiki Angoli. Oficjalna ceremonia inauguracji działalności uczelni miała miejsce 17 lipca 2017 roku.

Projekt Angola jest największym europejskim przedsięwzięciem realizowanym na kontynencie afrykańskim.



Zdj. 1. Akademia Rybołówstwa i Nauk o Morzu w Namibe (fot. Navimor International)

Projekt Algieria

Akademia Morska w Gdyni i Studium Doskonalenia Kadr AMG zrealizowała w ramach umowy ze stoczną Remontowa Shipbuilding S.A. zadanie szkolenia algierskiej załogi dla żaglowej fregaty Marynarki Wojennej Algierii El Mellah, wodowanej w 2015 roku w stoczni Remontowa Shipbuilding S.A. Fregata "El Mellah" została oficjalnie przekazana morskim siłom zbrojnym Algierii 21.10.2017 roku. Kompletny, oryginalny system szkolenia załogi i eksploatacji żaglowca, opracowany został przez zespół pod kierunkiem dr hab. inż. kpt.ż.w. Henryka Śniegockiego. Algierska załoga, po półrocznym szkoleniu pod okiem kadry AMG, obejmującym kursy teoretyczne, zajęcia praktyczne w porcie i podczas rejsów szkoleniowych (najpierw na s/v Dar Młodzieży, a później na nowej algierskiej fregacie), poprowadzi fregatę El Mellah do macierzystego portu w Algierii.



Zdj. 2. Żaglowiec El-Mellah (fot. C. Spigarski, Oficyna Morska)

Organizacje międzynarodowe

IMO i IMSO

Międzynarodowa Organizacja Morska w Londynie (International Maritime Organization IMO) jest agencją Organizacji Narodów Zjednoczonych ONZ, zajmującą się sprawami morskimi, zwłaszcza bezpieczeństwem i ochroną żeglugi oraz zapobieganiem zanieczyszczenia środowiska morskiego przez statki. Głównym zadaniem IMO jest stworzenie efektywnych, powszechnie przyjętych i wdrożonych ram prawnych dla szeroko rozumianego przemysłu morskiego. Natomiast Międzynarodowa Organizacja Ruchomej Łączności Satelitarnej w Londynie (International Mobile Satellite Organization IMSO) jest organizacją międzyrządową, której podstawowym celem jest nadzór nad bezpieczeństwem niektórych publicznych usług łączności satelitarnej zapewnianych przez mobilne systemy łączności satelitarnej. IMSO pełni również rolę międzynarodowego koordynatora LRIT (Long Range Identification and Tracking of Ships), powoływanego przez IMO w celu zapewnienia funkcjonowania międzynarodowego systemu dalekosiężnej identyfikacji i śledzenia statków (LRIT) na całym świecie poprzez przeprowadzanie audytów i przeglądów funkcjonowania tego systemu.

Eksperti AMG podejmują działania na rzecz rządu RP na forum IMO poprzez udział w sesjach Komitetu Ochrony Środowiska Morskiego (MEPC), Podkomitetu ds. bezpieczeństwa żeglugi, radiokomunikacji oraz poszukiwań i ratownictwa (NCSR), Podkomitetu ds. przewozu ładunków i kontenerów (CCC) i Podkomitetu ds. czynnika ludzkiego, szkolenia i obowiązków wachtowych (HTW) oraz w sesjach International Mobile Satellite Organization (IMSO) ds. bezpieczeństwa żeglugi, radiokomunikacji oraz poszukiwań i ratownictwa SAR. Eksperti dokonują analizy spraw rozpatrywanych na sesjach organów IMO i IMSO oraz przygotowują merytoryczne stanowisko strony polskiej i wnioski wynikające z podjętych przez IMO i IMSO uchwał. Udział ekspertów AMG w pracach struktur organizacji IMO i IMSO ma istotne przełożenie na budowanie kompetencji profesjonalnych oraz doskonalenie procesu dydaktycznego w uczelniach morskich na świecie.

IAMU

Akademia Morska w Gdyni jest członkiem International Association of Maritime Universities (IAMU) - globalnej sieci wiodących uczelni morskich, oferujących kształcenie i szkolenia marynarzy dla światowej żeglugi morskiej. IAMU jest

międzynarodową organizacją pozarządową reprezentującą akademicką społeczność morską, która posiada status organizacji doradczej akredytowanej przy IMO. Obecnie w skład IAMU wchodzi ponad 60 wiodących światowych instytucji morskich oraz organizacja non-profit Nippon Foundation, wspierająca działania IAMU poprzez udzielanie grantów badawczych. Annual General Assembly (AGA) jest głównym forum IAMU umożliwiającym wzajemną wymianę informacji i zatwierdzenie strategii stowarzyszenia oraz promowania dobrych stosunków i współpracy między członkami. Akademia Morska w Gdyni należy do stowarzyszenia IAMU od 2000 roku i jest obecnie członkiem Międzynarodowego Komitetu Wykonawczego IAMU (International Executive Board IEB) oraz wchodzącej w jego skład komisji Academic Affairs Committee.

IEEE

Institute of Electrical and Electronics Engineers (Instytut Inżynierów Elektryków i Elektroników) jest największą na świecie profesjonalną organizacją techniczną dedykowaną rozwojowi technologii. Głównym celem organizacji jest promowanie innowacji technologicznych i postępu dla dobra ludzkości. IEEE, poprzez działalność naukowo-dydaktyczną swoich członków, często cytowane publikacje naukowe, opracowywane standardy technologiczne oraz organizowane konferencje naukowe, stanowi inspirację dla światowej społeczności do podejmowania innowacji, zwłaszcza w zakresie elektrotechniki, elektroniki, telekomunikacji, inżynierii komputerowej i informacyjnej oraz dziedzin pokrewnych.

W 2016 roku na podstawie decyzji komitetu IEEE Member and Geographic Activities został powołany Polski Oddział IEEE Systems, Man, and Cybernetics, w skład którego weszli przedstawiciele Katedry Systemów Informacyjnych AMG. Natomiast we władzach Polskiego Oddziału IEEE Electron Devices zasiadają przedstawiciele Katedry Elektroniki Morskiej. W latach poprzednich we władzach Polskiego Oddziału IEEE Instrumentation and Measurement zasiadał przedstawiciel Katedry Elektroenergetyki Okrętowej.

Przedstawiciele Akademii Morskiej w Gdyni uczestniczą również w cyklicznych konferencjach naukowych organizowanych przez IEEE.

Mobilność pracowników naukowo-dydaktycznych

Przedstawiciele AMG przebywali w charakterze „visiting profesor” w uczelniach Shanghai Maritime University (Chiny) i Universite de Cergy-Pontoise (Francja) oraz odbywali staże naukowe w University of Warwick (W. Brytania), Université de Lyon (Francja), Hochschule Bremerhaven (Niemcy), University of Oldenburg (Niemcy), Aalto University (Finlandia).

Do Akademii Morskiej w Gdyni przyjeżdżają „visiting professors” w celu przeprowadzenia zajęć dydaktycznych dla studentów AMG, m.in. z uczelni: Latvian Maritime Academy (Łotwa), Constanta Maritime University (Rumunia), University of Dubrovnik (Chorwacja), Narodowy Uniwersytet „Politechnika Lwowska” (Ukraina), Ternopil National Economic University (Ukraina), Belarussian State University of Informatics and Radioelectronics (Białoruś), Hochschule Wismar – University of Applied Sciences, Business and Design (Niemcy), University “St. Klement Ohridski”, Faculty of Technical Sciences, Department of Traffic and Transport (Macedonia), Admiral Makarov State University of Maritime and Inland Shipping (Rosja).

Przedstawicielka Wydziału Nawigacyjnego uczestniczyła w charakterze członka jury i autora recenzji w obronie rozprawy doktorskiej w Instituto Superior Tecnico na Uniwersytecie w Lizbonie.

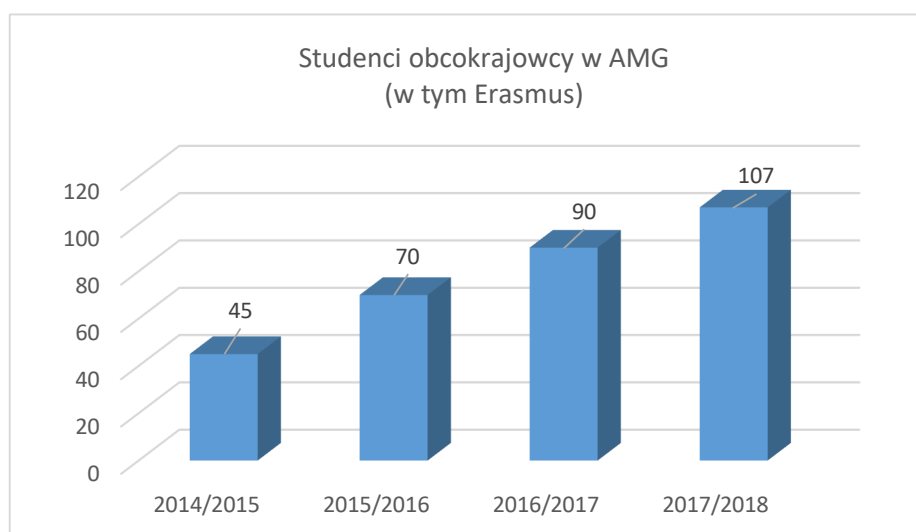
Reprezentant AMG i jednocześnie przedstawiciel Światowego Stowarzyszenia Instytutów Nawigacyjnych IAIN uczestniczy w spotkaniach Międzynarodowego Komitetu GNSS pracującego w ramach Biura ONZ ds. Przestrzeni Kosmicznej (UNOOSA), a także bierze udział w posiedzeniu the Resilient Navigation and Timing Foundation Advisory Council oraz European Global Navigation Satellite Systems Agency. Tematem spotkań są zagadnienia modernizacji systemu GPS, współpracy międzynarodowej oraz dalszych planów rozwojowych w obszarze GNSS oraz propozycji budowy systemu eLoran w Polsce.

Pracownicy naukowo-dydaktyczni Akademii Morskiej w Gdyni uczestniczyli w międzynarodowych stypendiach i stażach badawczych:

- 1) Dr inż. Mariola Jastrzębska z Wydziału Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa w ramach projektu unijnego "Zarządzanie własnością intelektualną - kluczem do sukcesu w relacjach nauka z biznesem" odbyła staż w Międzynarodowym Instytucie Innowacji Produktów i Usług Uniwersytetu Warwick w Anglii. Celem stażu było uzupełnienie wiedzy oraz wymiana praktycznych doświadczeń z zakresu komercjalizacji badań naukowych i transferu technologii.
- 2) W latach 2014-2016 na Wydziale Mechanicznym realizowano projekt UE o numerze FP7-PEOPLE-2013-IRSES-612593. Projekt polegał na transferze wiedzy pomiędzy różnymi ośrodkami naukowymi. Dziesięciu pracowników wydziału mechanicznego przebywało na stypendium w A. V. Luikov Heat and Mass Transfer Institute Białoruskiej Akademii Nauk W trakcie pobytu pracowników wydziału w Białorusi oraz pobytu obcokrajowców na wydziale dokonano transferu wiedzy z zakresu mikro i nano technik pomiarowych, technologii pokrywania cienkimi twardymi powłokami stopów metali; hydrodynamicznej teorii smarowania, technologii produkcji nanorurek. Uczestnikami stażu w Białoruskiej Akademii Nauk było łącznie 10 pracowników naukowo-dydaktycznych AMG.

Studenci zagraniczni w AMG

W okresie ostatnich czterech lat liczba studentów zagranicznych realizujących w AMG pełen cykl studiów w języku polskim oraz studentów Erasmusa wzrosła dwukrotnie, co zaprezentowano na poniższym rysunku.



Rys. 3. Studenci obcokrajowcy w AMG w latach 2014/15-2017/18

Program Erasmus

Akademia Morska w Gdyni uczestniczy w Programie Erasmus od początku jego funkcjonowania w Polsce, tj. od roku 1998.

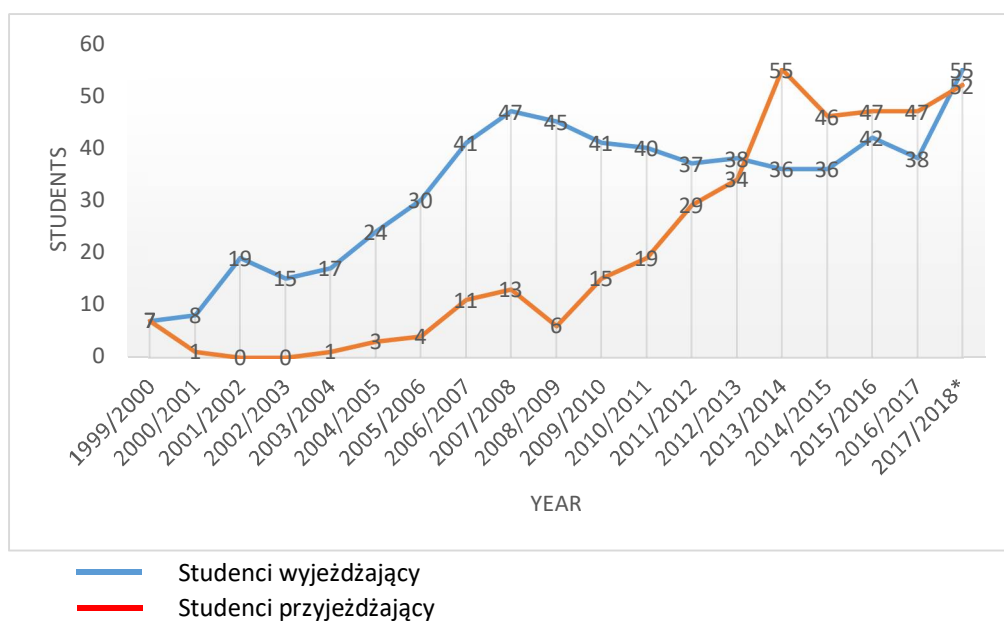
Celem programu jest wspieranie krajów uczestniczących w staraniach na rzecz efektywnego wykorzystania potencjału ludzkiego i kapitału społecznego Europy. Zasada uczenia się przez całe życie wdrażana jest poprzez powiązanie wsparcia uczenia się formalnego, pozaformalnego i nieformalnego w obszarze kształcenia, szkolenia i sportu. Program ma na celu także zwiększenie możliwości współpracy i mobilności krajów partnerskich, przede wszystkim w dziedzinie szkolnictwa wyższego i młodzieży.

Akademia Morska w Gdyni oferuje swoim studentom możliwość wyjazdu na część studiów do jednej z 41 uczelni partnerskich w 17 krajach Unii Europejskiej oraz wyjazdy na praktyki eksploatacyjne. Dla pracowników przygotowano ofertę wyjazdów w celu prowadzenia zajęć dydaktycznych oraz na szkolenia. Dla wszystkich uczestników mobilności oferowane jest wsparcie Programu Mentor. Od 2015 roku studenci uczestniczący w wymianie mogą korzystać z nowego narzędzia służącego podniesieniu kompetencji w odniesieniu do nauki języka obcego. W ramach systemu OLS (Online Linguistic Support) oferowane są testy znajomości języka oraz intensywne kursy w trybie online.

Również z myślą o uczestnikach niepełnosprawnych ora znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej, przewidziane jest dodatkowe wsparcie finansowe na czas wyjazdu z Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój.

O rosnącej skali umiędzynarodowienia AMG świadczy systematycznie wzrastająca liczba studentów z uczelni partnerskich realizująca część studiów w ramach Programu Erasmus w AMG.

Program Erasmus – mobilność studentów



Rys. 4. Liczba studentów Program Erasmus w latach 1999/00 – 2017/18

Oferta studiów prowadzonych w języku angielskim

W najbliższych latach planowane jest wdrożenie oferty studiów realizowanych w języku angielskim na wszystkich wydziałach Uczelni. Będzie ona obejmować następujące dyscypliny:

Tabela 1. Programy studiów w j. angielskim w podziale na wydziały AMG.

Wydział	Kierunek	Specjalność
Wydział Mechaniczny	Mechanical Engineering and Machine Design	Marine Propulsion Plant and Offshore Construction Operation (B.Eng.)
Wydział Elektryczny	Electrotechnical Officer	Marine Electro-Automation (MSc)
Wydział Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa	Innovative Economy	Maritime Economics & Logistics (BSc) International Trade, Transport & Logistics (MSc)
Wydział Nawigacyjny	Navigation	Sea Transport (B.Eng.)

Uczelnia spełnia światowe wymogi w zakresie kształcenia oficerów floty handlowej, które są zgodne z Konwencją STCW (International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping). Dokument ten reguluje międzynarodowe przepisy wyszkolenia marynarzy, wydawania świadectw oraz pełnienia wacht. W obecnym kształcie Konwencja funkcjonuje od 1997 roku i od tego czasu przedsiębiorstwa i instytucje, których działalność odnosi się do żeglugi międzynarodowej są zobowiązane do przestrzegania zapisów Konwencji dotyczących wyszkolenia marynarzy, a organa kontrolne powołane dla tego celu, w tym polskie uczelnie i urzędy morskie, do egzekwowania tych postanowień. W konsekwencji na wszystkich oferowanych w AMG kierunkach studiów skierowanych do przyszłych marynarzy, realizowane przedmioty odpowiadają w pełni wymogom Konwencji.

c. Udział Uczelni w międzynarodowych programach, projektach, inicjatywach naukowo-badawczych

Jako ośrodek naukowy, Akademia Morska w Gdyni prowadzi działalność badawczą, ekspercką i szkoleniową w zakresie badań i transferu technologii skierowanej dla firm i organizacji gospodarczych. Prowadzona działalność badawcza ukierunkowana jest na rozwój wielu dziedzin gospodarki, zgodnie z licznymi priorytetowymi kierunkami badań w ramach regionalnych Inteligentnych Specjalizacji oraz Krajowych Inteligentnych Specjalizacji. Prowadzone w AMG krajowe i międzynarodowe projekty naukowo-badawcze ściśle wiążą się z kierunkami rozwoju i potrzebami zarówno regionu, kraju, jak i rynku międzynarodowego.

Do szczególnych osiągnięć Akademii Morskiej w Gdyni we współpracy międzynarodowej w ostatnich latach należą projekty naukowo-badawcze:

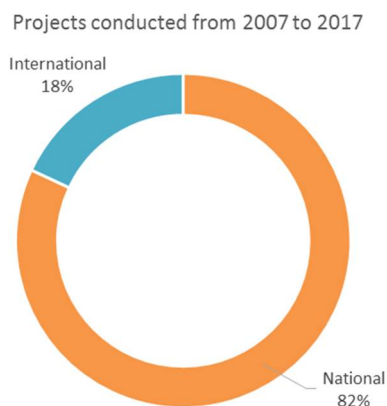
- 1) Na mocy współpracy dwustronnej w ramach Umowy o Współpracy Naukowo-Technicznej między Rządem RP a Rządem Chińskiej Republiki Ludowej Akademia Morska w Gdyni wraz z Shanghai Maritime University realizowała następujące projekty badawcze:

- a) Study of the existing and design of new methods for electrical power quality improvement in river ships with electric propulsion.
 - b) Study on new technology development for power quality assessment on shipboard.
 - c) Study of power quality on shipboard for improvement of China Classification Society rules.
 - d) Analiza i badania właściwości eksploatacyjnych filtrów aktywnych do zastosowań okrętowych.
- 2) W ramach European Social Fund's Program for Collaboration and Innovation Development na mocy umowy dwustronnej pomiędzy Tallin University of Technology i Akademią Morską w Gdyni realizowano prace pt. Doctoral School of Energy and Geotechnology II .
 - 3) W ramach porozumienia o współpracy naukowej między Polską Akademią Nauk i Estońską Akademią Nauk - Department of electrical drives and power electronics (ESTONIA) realizowano projekty:
 - a) Smart Power Electronics arrangements and control methods for active power distribution grids.
 - b) Integration of Renewable Energy Sources and Improvement of Energy Conversion Efficiency in Microgrids.
 - 4) W ramach IAMU Research Project FY 2012 Akademia Morska w Gdyni we współpracy z International Association of Maritime Universities (IAMU) i Odessa National Maritime Academy (ONMA) realizowała projekt pt. "IAMU Model course for electro-technical officers (ETO)".
 - 5) W ramach konkursów na międzynarodowe projekty badawcze:
 - a) JOHANN – Joint Development of Small Cruise Ship tourism heritage products in the Southern Baltic Sea Region – projekt realizowany w ramach współpracy Interreg Południowy Bałtyk na lata 2014 – 2020.
 - b) Small and medium-sized ports collaboration for efficient supply chains – (SMPorts), projekt załączkowy w ramach seed money dla Programu Interreg Region Morza Bałtyckiego.
 - c) Holistic management of maritime transportation based on integrated safety and environmental indicators - projekt załączkowy w ramach seed money dla Programu Interreg Region Morza Bałtyckiego.
 - d) SAT-AIS-PL Phase A, projekt realizowany z funduszy Europejskiej Agencji Kosmicznej.
 - e) Small and medium-sized Baltic Sea ports development challenges, projekt międzynarodowy realizowany w ramach CBSS Project Support Facility.
 - f) A pan-European framework for strengthening Critical Infrastructure resilience to climate change (EU-CIRCLE), projekt realizowany w ramach programu Horyzont 2020.
 - g) Assessing the potential of future maritime applications in the context of VDE (VHF Data Exchange System (JERICHO-VDE), projekt realizowany z funduszy Europejskiej Agencji Kosmicznej.
 - h) POL SAT-AIS, projekt realizowany z funduszy Europejskiej Agencji Kosmicznej.
 - i) Towards Intelligent Micro-Bearings – Tribological Aspects (IMBeing), projekt realizowany w ramach 7 Programu Ramowego Unii Europejskiej, People - Marie Curie (IRSES).
 - j) StarDust - The Strategic Project on Trans-national Commercial Activities in Research & Innovation, Cluster and in SME-Networks, projekt

realizowany w ramach Programu Interreg Reigon Morza Bałtyckiego na lata 2007-2013.

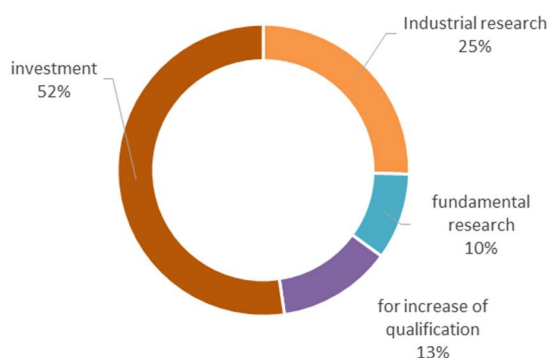
- k) SAFEPORT - System wspomagania wejścia statku do portu i cumowania jako element inteligentnego systemu transportowego (ERA_NET_MARTEC).
- l) Analiza i badania właściwości eksploatacyjnych filtrów aktywnych do zastosowań okrętowych.
- m) EfficienSea - Efficient, Safe and Sustainable Traffic at Sea, projekt finansowany w ramach Programu Współpracy Transnarodowej Region Morza Bałtyckiego 2007-2013.
- n) Bezpieczeństwo i niezawodność złożonych systemów i procesów przemysłowych (Safety and reliability of complex industrial systems and processes).
- o) Maritime Transport Coordination Platform (akronim: MTCP), projekt realizowany w ramach 6 Programu Ramowego Unii Europejskiej.
- p) Safety and Reliability of Industrial Systems and Structures. (akronim: SAFEREL), projekt realizowany w ramach 5 Programu Ramowego Unii Europejskiej.
- q) Thematic Network on Maritime Education, Training and Mobility of Seafarers (akronim: METNET), projekt realizowany w ramach 5 Programu Ramowego Unii Europejskiej.

Akademia Morska w Gdyni realizuje również szereg projektów krajowych odnoszących się do badań podstawowych, badań stosowanych, i projekty w ramach badań wdrożeniowych. W tej grupie znalazły się również projekty inwestycyjne, związane z poprawą infrastruktury badawczej, oraz ogólnorozwojowe, związane z podwyższaniem kompetencji zespołów badawczych i dydaktycznych Akademii Morskiej w Gdyni. Łącznie w ostatnich 10 latach zrealizowano 72 projekty o łącznej wartości ok. 25 milionów EUR.



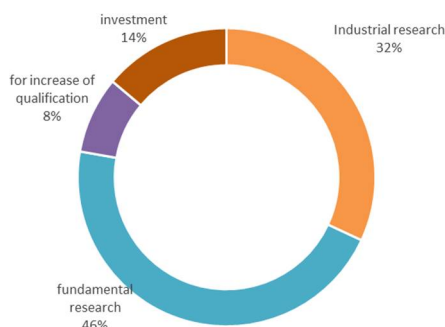
Rys. 5. Udział projektów finansowanych ze źródeł krajowych i międzynarodowych w liczbie wszystkich projektów realizowanych przy udziale Akademii Morskiej w Gdyni w latach 2007-2016.

Projects conducted from 2007 to 2017



Rys. 6. Udział wartości różnych rodzajów projektów w łącznej wartości projektów realizowanych w Akademii Morskiej w Gdyni w latach 2007-2016

Projects conducted from 2007 to 2017



Rys. 7. Udział różnych rodzajów projektów w liczbie wszystkich projektów realizowanych w Akademii Morskiej w Gdyni w latach 2007-2016

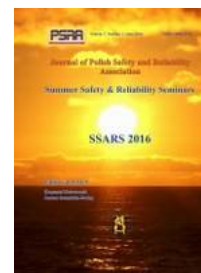
d. Najważniejsze osiągnięcia naukowo-badawcze

- 1) W Akademii Morskiej w Gdyni wydawane są cztery naukowe czasopisma naukowe znajdujące się na wykazie punktowanych czasopism naukowych Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego:
 - a) Zeszyty Naukowe Akademii Morskiej w Gdyni – ISSN 1644-1818 - cyklicznie wydawane czasopismo stanowiące zbiór recenzowanych artykułów o charakterze naukowym dotyczących zagadnień związanych z morzem i szeroko pojętą gospodarką morską. ZN AMG to interdyscyplinarny periodyk wydawany nieprzerwanie od ponad 40-stu lat, prezentujący oryginalne wyniki badań empirycznych i teoretycznych. Wydawany jest również numer specjalny czasopisma „ZN AMG Joint Proceedings” zawierający publikacje naukowe wynikające ze współpracy z Hochschule Bremerhaven. <http://zeszyty.am.gdynia.pl/>
 - b) TransNav - The International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation – ISSN 2083-6473 – kwartalnik adresowany do naukowców i



praktyków w dyscyplinach: automatyka i robotyka, geodezja i kartografia, nauki o bezpieczeństwie, telekomunikacja i transport. <http://www.transnav.eu/>

- c) Journal of Polish Safety and Reliability Association – ISSN 2084-5316 - czasopismo wydawane raz lub dwa razy w roku. Pojawiają się w nim artykuły oryginalne i recenzowane, będące odpowiedzią na najnowsze wyzwania w dziedzinie bezpieczeństwa i niezawodności, prezentujące sposoby zapewnienia bezpieczeństwa i analizy niezawodności złożonych systemów i procesów. <http://jpsra.am.gdynia.pl/>



- d) Prace Wydziału Nawigacyjnego – ISSN 1730-1114 – rocznik, który charakteryzuje znaczne zróżnicowanie tematyczne, od szeroko rozumianej problematyki nawigacyjnej, przez problemy eksploatacji statków i manewrowania nimi, specyficzne problemy meteorologii i oceanografii nautycznej do elementów prawa morskiego i eksploatacji portów. <http://wn.am.gdynia.pl/pw/>



- 2) W ramach międzynarodowego projektu „Tworzenie i budowa Akademii Rybołówstwa i Nauk o Morzu w Namibe w Republice Angoli”, realizowanego wraz z firmą Navimor International Com (NICOM), Akademia Morska w Gdyni stworzyła pełną koncepcję funkcjonowania oraz programy edukacyjne, które będą realizowane przez studentów w Akademii w Namibe. Akademia Morska w Gdyni opracowała metody, procedury określone mianem „know-how” na rzecz tworzonej panafrkańskiej uczelni morskiej. W ramach projektu opracowano unikatową serię 28 podręczników (wydanych w języku portugalskim) dla potrzeb nowej uczelni.

<http://rzecz.pl/afrykanskie-wybrzeze-pod-polska-bandera/>

Z uwagi na swoją skalę, innowacyjność oraz cytowania publikacji naukowych Akademia Morska w Gdyni została wyróżniona trzema prestiżowymi nagrodami:

- a) **INNOWACYJNA GOSPODARKA 2016**

<http://www.am.gdynia.pl/aktualnosci/2016/akademia-morska-w-gdyni-nagrodzona-za-innowacyjne-przedswiezicie-projekt-angola>



Rys. 8. Nagroda „Innowacyjne Przedsięwzięcie”.

b) **POLSKA NAGRODA INTELIGENTNEGO ROZWOJU 2016**

<http://www.am.gdynia.pl/aktualnosci/2016/amg-zakwalifikowana-do-polskiej-nagrody-inteligentnego-rozwoju-2016-za-projekt>.



Rys. 9. List nominacyjny do nagrody.

c) **ELSEVIER Research Impact Leaders Award – Engineering and Technology**



Rys. 10. Dyplom do nagrody

- 3) Akademia Morska w Gdyni nieustannie dąży do modernizacji i unowocześniania laboratoriów dydaktycznych i naukowo-badawczych. W tym celu stara się o dofinansowanie zakupu, rozbudowy aparatury naukowo-badawczej bądź dydaktycznej z różnych źródeł zewnętrznych. Uczelnia dwukrotnie otrzymała dofinansowanie na w/w cele ze środków Unii Europejskiej:
- Od roku 2016 Akademia Morska w Gdyni realizuje projektu „Infrastruktura dydaktyczna wspierająca kształcenie praktyczne na Wydziałach Mechanicznym, Elektrycznym i Nawigacyjnym Akademii Morskiej w Gdyni - zakup wyposażenia laboratoriów dydaktycznych (iMEN)”. Ogólna wartość projektu to ponad 12.000.000 PLN.
 - W latach 2014-2015 w ramach „Programu Operacyjnego Infrastruktura i Środowisko 2007-2013” realizowany był projekt pt.: „Rozbudowa Infrastruktury Dydaktycznej Akademii Morskiej w Gdyni”, akronim „RIDAM”. Łączna wartość projektu to ponad 31.000.000 PLN.
- 4) Na podstawie porozumienia zawartego 17 maja 2016 roku, Akademia Morska w Gdyni podjęła współpracę z firmą Rolls-Royce Poland Sp. z o.o. Zakres kooperacji dotyczy zarówno działań związanych z procesem dydaktycznym, ale także naukowych badań stosowanych, przemysłowych i rozwojowych.

- 5) Akademia Morska w Gdyni realizuje projekty oraz liczne prace badawcze o zasięgu krajowym, jak również projekty o międzynarodowym znaczeniu :
- a) W ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego AMG realizuje 2 projekty badawczo-rozwojowe finansowane ze środka Unii Europejskiej:
- Projekt współrealizowany z firmą Enamor sp. z o.o. pt. „Stworzenie prototypu systemu monitorowania obciążeń nadbrzeży i umocnień dna w rejonie cumowania statków wraz z wdrożeniem na rynek gotowego produktu przez firmę Enamor sp. z o.o. z Gdyni,
 - Projekt współrealizowany w ramach partnerstwa pt. „Badania, opracowanie projektu i budowa prototypowego innowacyjnego zestawu pchanego: pchacza o napędzie hybrydowym wraz z innowacyjną łodzią towarzyszącą o zmiennym zanurzeniu z wykorzystaniem ogniw paliwowych jako źródła zasilania, innowacyjnej barki pchanej do przewozu ładunków ciężkich i wielkogabarytowych z systemem antyprzechyłowym do operacji poziomego ładowania Ro-Ro ze sterem strumieniowym (o wymiarach dostosowanych do służby w Przegalinie)”. Liderem projektu jest Marine Projects Ltd. Sp. z o.o.
- b) AMG jest jednym z 20 partnerów realizujących międzynarodowy projekt o akronimie EU-CIRCLE pt. „A panEuropean framework for strengthening critical infrastructure resilience to climate change”. Projekt ten jest finansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach PROGRAMU HORYZONT 2020.
- c) W ramach PROGRAMU EUROPEAN SPACE AGENCY - Polish Industry Incentive Scheme (PLIIS) wraz z 6 partnerami Akademia Morska w Gdyni w ramach konsorcjum (Instytut Łączności, Akademia Morska w Gdyni oraz Centrum Badań Kosmicznych PAN) realizuje projekt pt. "SAT-AIS PL Phase A". Celem projektu SAT-AIS-PL jest opracowanie, zbudowanie oraz umieszczenie na orbicie okołoziemskiej polskiego satelity systemu AIS wraz z naziemną stacją telemetrii, śledzenia i kontroli satelity TT&C (Telemetry, Tracking and Control) oraz interfejsem umożliwiającym dystrybucję, pozyskanych przez satelitę, danych do zdefiniowanych użytkowników końcowych.
- d) Akademia Morska została beneficjentem programu „DIAMENTOWY GRANT”. Uczelnia otrzymała dofinansowanie ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego na dwa projekty w ramach programu dla wybitnych młodych naukowców:
- Modelowanie przebiegu linii podstawowej morza terytorialnego z zastosowaniem bezzałogowej jednostki hydrograficznej (drona) oraz aktywnych sieci geodezyjnych GNSS na przykładzie akwenów morskich RP.
 - Modelowanie właściwości elektrycznych i cieplnych tranzystorów IGBT oraz modułów elektroizolowanych z tymi tranzystorami.
- 6) W ramach współpracy z otoczeniem gospodarczym Akademia Morska w Gdyni prowadzi prace badawczo-rozwojowe w zakresie rozwoju proekologicznych technologii. W wyniku tych prac powstał:
- a) Pierwszy polski elektryczny samochód sportowy SMOK - podzespoły do budowy pojazdu zostały zaprojektowane i własnoręcznie wykonane przez pracowników Wydziału Elektrycznego AMG. Opracowane podzespoły obejmują: trakcyjny silnik synchroniczny, falownik, system zarządzania pakietem akumulatorów, komputer pokładowy pojazdu wraz z systemami wykonawczymi, system klimatyzacji i ogrzewania, system wspomagania układu hamulcowego, system kondycjonowania temperaturowego pakietu akumulatorów; <http://ev.am.gdynia.pl/>

- d) Motocykl z napędem elektrycznym - w trakcie prowadzonej pracy zaprojektowano konstrukcję pojazdu wraz z elementami zakrywającymi układ napędowy, a efektywnie wpływającymi na jego chłodzenie (tylko powietrzne). Zaprojektowano i własnoręcznie wykonano przez pracowników AMG z Wydziału Elektrycznego: trakcyjny silnik synchroniczny, system zarządzania pakietem akumulatorów oraz dedykowany komputer pokładowy pojazdu.
- c) Łódź z napędem elektrycznym - zaprojektowano i zrealizowano kompaktowy elektryczny układ napędowy dla łodzi. Pracownicy Wydziału Elektrycznego na podstawie prowadzonych badań opracowali: układ przeniesienia napędu, główny elektryczny silnik napędowy, system zarządzania pakietem akumulatorów, system automatycznego osuszania łodzi oraz dedykowany komputer pokładowy łodzi.
- 7) Polska Komisja Akredytacyjna, w wyniku oceny instytucjonalnej dokonanej na Wydziale Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa Akademii Morskiej w Gdyni, uznała integrację Wewnętrznego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia oraz Systemu Kontroli Zarządczej z Systemem Zarządzania Jakością funkcjonującym w Akademii Morskiej w Gdyni za rozwiązanie niespotykane dotąd w sektorze szkół wyższych w Polsce. Wewnętrzny System Zapewnienia Jakości Kształcenia oceniono jako spójny, w pełni wykształcony, odpowiadający aktualnym wymaganiom merytorycznym i prawnym oraz uwzględniający specyfikę uczelni. Jako zasługujące na szczególne podkreślenie, ze względu na brak powszechnych praktyk innych uczelni w tym zakresie, Polska Komisja Akredytacyjna uznała dokonywanie systematycznej oceny efektywności tego systemu i wykorzystywanie wyników tej oceny do doskonalenia polityki zapewniania jakości i budowy kultury jakości kształcenia.
- 8) Liczne badania naukowe realizowane są także w oparciu o statki – Dar Młodzieży oraz Horyzont II. Prace badawcze realizowane są nie tylko przez pracowników AMG, ale także we współpracy z innymi ośrodkami badawczymi, np. Instytutem Geofizyki Polskiej Akademii Nauk, Instytutem Oceanologii Polskiej Akademii Nauk, Instytutem Łączności Urzędu Morskiego w Gdyni, czy Uniwersytetem Przyrodniczym we Wrocławiu. Swoje badania na statku Dar Młodzieży realizowali także studenci zrzeszeni w Kole Naukowym Mechaników Okrętowych „SEANOVATION”. Tematyka prowadzonych badań odnosi się nie tylko do działania silników statków, pomiarów charakterystyk energii elektrycznej czy prądnic, ale obejmują także prace pomiarowe na oceanicznych stacjach sejsmicznych na Morzu Grenlandzkim, badania zasięgu pola radiowego w ramach projektu „Internet na Bałtyku”, testy prototypowego oprogramowania diagnostycznego silnika głównego statku, badania zakresu transmisji danych w wodzie oraz wodowanie z pokładu statku pływaków ARGO.



Zdj. 3. Dar Młodzieży (fot. T. Degórski, AMG)

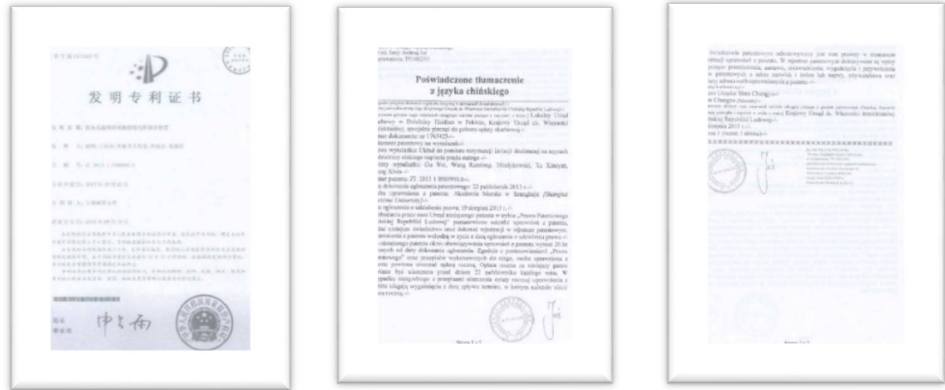


Zdj. 4. Horyzont II (fot. T. Degórski, AMG)

Patenty

W efekcie prowadzonych w AMG badań naukowych w ostatnich latach Uczelnia uzyskała 37 praw ochronnych na wynalazki i 1 na wzór użytkowy.

Jeden z wynalazków został zgłoszony w efekcie współpracy przedstawicieli AMG i Shanghai Maritime University (Chiny). Ochrona patentowa wynalazku o nazwie „Układ do pomiaru rezystancji izolacji doziemnej na szynach rozdzielnic niskiego napięcia prądu stałego” – „Low voltage DC busbar ground insulation resistance measurement device” autorstwa Panów Gu Wei, Wang Rundong, Mindykowski Janusz, Xu Xiaoyan i Huang Xixia, będzie obowiązywać przez 20 lat.



Rys. 11. Ochrona patentowa „Układ do pomiaru rezystancji izolacji doziemnej na szynach rozdzielni niskiego napięcia prądu stałego”.

Organizacja konferencji naukowych

Akademia Morska w Gdyni w ostatniej dekadzie była organizatorem oraz współorganizatorem 48 międzynarodowych kongresów, konferencji oraz sympozjów naukowych.

Konferencje naukowe stanowią forum, na którym uznani naukowcy i specjaliści ze wszystkich dziedzin nauki mają możliwość upowszechnienia wyników swoich badań naukowych i najnowszych osiągnięć oraz wymiany poglądów i wiedzy eksperckiej. Jest to jednocześnie istotna platforma nawiązywania współpracy naukowej i planowania przyszłych wspólnych przedsięwzięć badawczych.

Rankingi

Akademia Morska w Gdyni z uwagi na swoją specyfikę związaną z kształceniem i pracami naukowymi dedykowanymi zagadnieniom gospodarki morskiej, plasuje się na czwartej pozycji w Ranking Web of Universities wśród uczelni o charakterze morskim.

<http://www.webometrics.info/en/search/Rankings/maritime>

2. METODOLOGIA

a. Przebieg prac

W przyjętej przez władze Uczelni Strategii Rozwoju Akademii Morskiej w Gdyni na lata 2016-2020, za priorytetowe przyjęto działania dążenia do ugruntowania pozycji Uczelni jako czołowego międzynarodowego ośrodka akademickiego w zakresie kształcenia i badań naukowych na potrzeby gospodarki morskiej oraz zwiększenie udziału Uczelni w transferze wiedzy do gospodarki, kreowaniu innowacyjnych rozwiązań oraz komercjalizacji wyników badań.

Jedną z podstaw działań wspierających rozwój Uczelni w obszarze badań naukowych jest tworzenie dobrych i stabilnych warunków pracy dla pracowników nauki na każdym etapie ich ścieżki (kariery) zawodowej.

Zapisy Europejskiej Karty naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych uznane zostały przez władze Uczelni za podstawę do rozpoczęcia prac nad doskonaleniem zasad odnoszących się do warunków zatrudniania i pracy naukowców.

W październiku 2016 roku, z inicjatywy Prorektora ds. Nauki zwołano pierwsze spotkanie przedstawicieli wszystkich wydziałów oraz administracji AMG w celu podjęcia prac prowadzących do ubiegania się o przyznanie Uczelni wyróżnienia w postaci Logo HR Excellence in Research. Zarządzeniem JM Rektora formalnie powołano Zespół ds. HR w grudniu 2016. W skład zespołu prócz wspomnianych przedstawicieli poszczególnych wydziałów weszli także: radca prawny, specjalista ds. organizacyjnych, specjalista ds. bezpieczeństwa informacji oraz przedstawiciel doktorantów AMG. Jednocześnie Rektor zobowiązał wszystkich pracowników Uczelni do aktywnego włączenia się w prace nad opracowaniem Strategii HR dla naukowców.

Spotkania Zespołu odbywały się regularnie, aby utrzymać dobre tempo prac, przy jednoczesnej obserwacji zmian wprowadzanych od 2016 roku przez władze Uczelni, dotyczących warunków pracy naukowców w AMG. Szczególną uwagę zwrócono na opinię grupy przedstawicieli doktorantów pozyskaną w drodze seminarium-konsultacji z elementami zajęć warsztatowych. Wypracowane opinie i propozycje usprawnień zostały ujęte w przygotowanej analizie

rozbieżności. Analizowane zagadnienie konsultowane były także z władzami poszczególnych Wydziałów, Kanclerzem, Kwestorem, Kierownikiem Działu Kadr i Płac oraz Działem Organizacyjno-Prawnym.



Rys. 12. Letter of Commitment and Endorsement

b. Kampania informacyjna

Kolejnym działaniem podjętym przez Zespół było stworzenie witryny internetowej, na której prezentowane były informacje na temat Karty, Kodeksu oraz bieżących prac Zespołu.

<http://www.am.gdynia.pl/logo-hr-excellence-research-0>

<http://www.am.gdynia.pl/en/node/29>



Rys. 13. Witryna prezentująca zagadnienia Logo HR excellence in Research.

W dniu 26 czerwca przeprowadzono cykl seminariów na poszczególnych wydziałach AMG, przybliżający problematykę Strategii HR dla naukowców oraz działania podjęte przez Zespół HR.



Zdj. 5. Seminarium WE (fot. I. Dudek-Muczyńska, AMG)



Zdj. 5. Seminarium WM (fot. I. Dudek-Muczyńska, AMG)

3. ANALIZA WEWNĘTRZNA

a. Wewnętrzna analiza dokumentacji

Prace Zespołu rozpoczęto od analizy aktów prawnych regulujących działalność AMG – zarówno wewnętrznych, krajowych oraz międzynarodowych. Część z przepisów wewnętrznych ulegała zmianom doskonalącym już w trakcie procesu analizy.

Lista analizowanych aktów prawnych obejmowała następujące przepisy:

- Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. prawo o szkolnictwie wyższym, Dz. U. z 2016 r. poz. 1842 z późn zm.;
- Ustawa z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki, Dz.U.2017.1789 z późn. zm.;
- Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o zasadach finansowania nauki, Dz.U.2016.2045 z późn. zm.;
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, Dz.U.2017.2077 z późn. zm.;
- Ustawa z dnia 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych, Dz.U.2017.1311 z późn. zm.;
- Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki, Dz.U.2016.1071 z późn. zm.;
- Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju Dz.U.2017.1447 z późn. zm.;
- Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. prawo własności przemysłowej, Dz.U.2017.776 z późn. zm.;
- Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych, Dz.U.2017.776 z późn. zm.;
- Ustawa z dnia 26 czerwca 2006 r. o ochronie baz danych, Dz.U.2001.128.1402 z późn. zm.;

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy, Dz.U.2016.1666 z późn. zm.;
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. kodeks cywilny, Dz.U.2017.459 z późn. zm.;
- Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. kodeks postępowania administracyjnego, Dz.U.2017.1257 z późn. zm.;
- Ustawa z dnia 29 stycznia 2004 r. prawo zamówień publicznych, Dz.U.2017.1579 z późn. zm.;
- Rozporządzenie MNISW z dnia 11 grudnia 2013 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej Dz.U.2016.2063 z dnia 2016.12.19 z późn. zm.;
- Rozporządzenie MINSW z dnia 11 września 2015 r. w sprawie sposobu ustalania wysokości dotacji i rozliczenia środków finansowych na utrzymanie potencjału badawczego oraz na badania naukowe lub prace rozwojowe oraz zadania z nimi związane, służące rozwojowi młodych naukowców oraz uczestników studiów doktoranckich Dz.U.2015.1443 z dnia 2015.09.22;
- Uchwała Nr 20/2016 z dnia 3 marca 2016 r. Rady Narodowego Centrum Nauki w sprawie przyjęcia zasad rzetelności badań naukowych Dz.U.2016.1071 tj. z dnia 2016.07.21;
- Kodeks Centrum Nauki dotyczący rzetelności badań naukowych i starania o fundusze na badania, 3 marca 2016 r. ;
- Dobre praktyki akademickie w zatrudnianiu i relacjach przełożony-podwładny, MNISW, 2014 r.;
- Kodeksu etyki pracownika naukowego z 2012 roku (wprowadzony Uchwałą Nr 10/2012 Zgromadzenia Ogólnego Polskiej Akademii Nauk z dnia 13 grudnia 2012 r.);
- Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, MNISW 2012 r.;
- Statut AMG przyjęty uchwałą nr 12 Senatu Akademii Morskiej w Gdyni z dnia 2 marca 2006 r., ;
- Strategia Rozwoju Akademii Morskiej w Gdyni na lata 2016-2020;
- Polityka Jakości;
- Dobre obyczaje w Akademii Morskiej w Gdyni z dnia 27.06.2013 r.;
- Regulamin realizacji prac naukowo-badawczych oraz wydatkowania środków finansowych na Działalność Statutową (dalej DS) przyznawanych podstawowym jednostkom organizacyjnym AMG w ramach dotacji podmiotowej na utrzymanie potencjału badawczego z dnia 23.01.2013 r.;
- Regulamin wynagradzania pracowników Akademii Morskiej w Gdyni z wyłączeniem członków załóg statków szkolnych z dnia 13.06.2017 r.;
- Regulamin dofinansowania udziału nauczycieli akademickich i doktorantów Akademii Morskiej w Gdyni w konferencjach naukowych z dnia 21.12.2016 r.;
- Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej Akademii Morskiej w Gdyni z 26.03.2015r.(uchwała nr 253/XV Senatu AMG);
- Regulamin zarządzania prawami autorskimi i pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz komercjalizacją wyników badań w Akademii Morskiej w Gdyni z dnia 26 marca 2015 r.;
- Regulamin Uczelnianej Sieci Komputerowej AMG z 12 grudnia 2006 r. (zm. W zarz. nr 10 26.01.2010 r. oraz w zarz. nr 9 z 31.03.2014 r. - tekst jednolity);
- Zarządzenie nr 9 z dnia 31 marca 2014 r. w sprawie zmian w Regulaminie Uczelnianej Sieci Komputerowej Akademii Morskiej w Gdyni;

- Zarządzenie Nr 5 z dnia 6 lutego 2017 r. w sprawie gromadzenia, dokumentowania, opracowywania i upowszechniania dorobku publikacyjnego pracowników, doktorantów i studentów Akademii Morskiej w Gdyni;
- Zarządzenie Nr 4 z dnia 6 lutego 2017 r. w sprawie Uczelnianego Systemu Ewidencji Dorobku Naukowego (USEDN) nauczycieli akademickich, doktorantów i studentów Akademii Morskiej w Gdyni;
- Zarządzenie Nr 49 z dnia 12 listopada 2012 r. w sprawie upubliczniania informacji o wolnych miejscach pracy w Akademii Morskiej w Gdyni. (zmiany w zarz. 11 z dnia 20.08.2015 r.);
- Zarządzenie Nr 11 z dnia 20.08.2015r. w sprawie zmiany w zarządzeniu dotyczącym upubliczniania informacji o wolnych miejscach pracy w Akademii Morskiej w Gdyni;
- Zarządzenie Nr 3 z dnia 21 kwietnia 2008 r. w sprawie wnioskowania i realizacji projektów finansowanych ze środków zagranicznych i krajowych;
- Komunikat Rektora AMG z dnia 31 marca 2017r. w sprawie trybu przeprowadzenia procedury rotacji nauczycieli akademickich, którzy w statutowym terminie nie uzyskali stopnia naukowego doktora;
- Zarządzenie Nr 27 z dnia 17 grudnia 2015 r. w sprawie nowelizacji Polityki bezpieczeństwa informacji i danych osobowych w Akademii Morskiej w Gdyni
- Konwencja STCW - International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978.

b. Raport z badania

W celu uzyskania jak najbardziej obiektywnego obrazu stanu procesów w obszarze rekrutacji i pracy naukowców w AMG, opracowane zostało badanie ankietowe, przeprowadzone wśród pracowników naukowo-dydaktycznych w terminie 15.01-15.02.2017. W badaniu udział wzięło 195 respondentów, co stanowi 59% ogółu zatrudnionych. Mężczyźni stanowili 64%, a kobiety 36%. W podziale na stanowiska, respondenci reprezentowali następujące grupy: 51 profesorów, 67 doktorów, 45 asystentów oraz 32 wykładowców i starszych wykładowców.

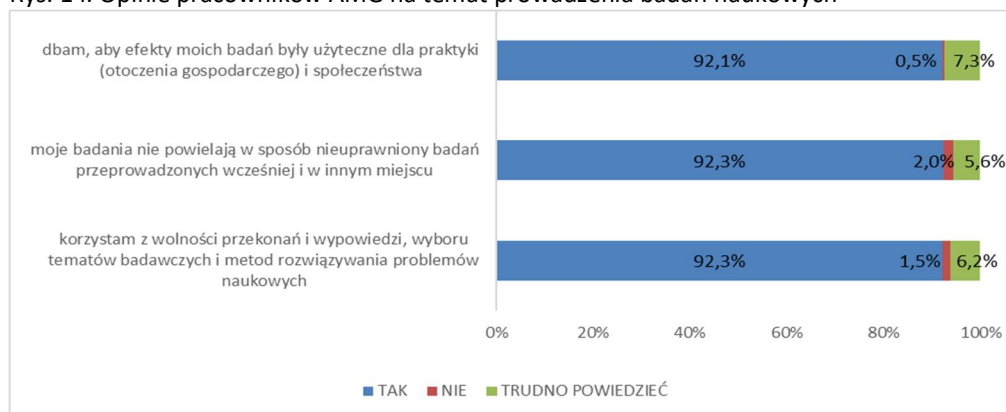
Wyniki badania ankietowego przedstawiały się następująco:

Pytania zawarte w ankiecie zostały podzielone na cztery grupy korespondujące z zagadnieniami wskazanymi w procedurze związanej z procedowaniem o uzyskanie wyróżnienia w postaci logo HR Excellence in Research. W dalszej części raportu wyniki badania zostały również w takiej kolejności omówione.

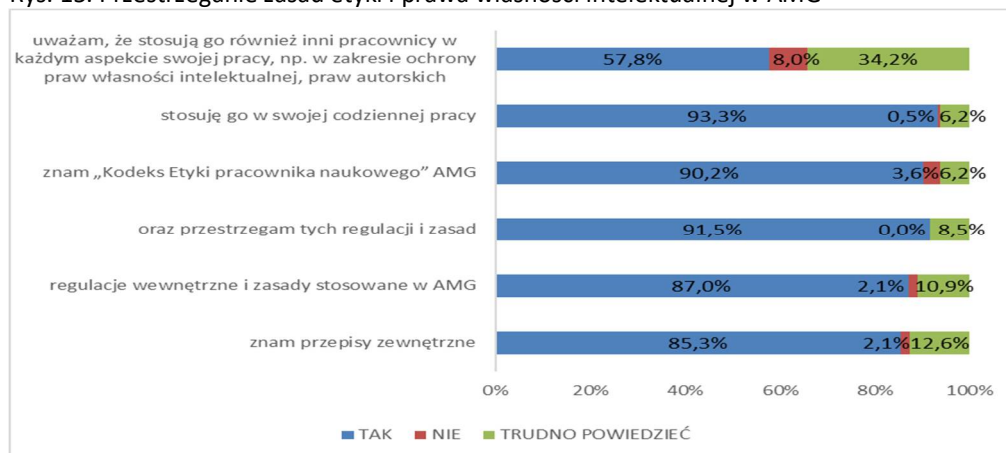
Część I. Aspekty etyczne i zawodowe

W tej części raportu zawarto wyniki badania odnoszące się do pytań związanych z zawodowymi aspektami etycznymi. Wyniki te prezentowane są na rysunkach 14-22.

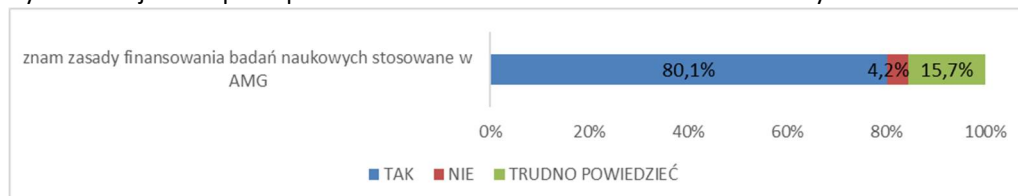
Rys. 14. Opinie pracowników AMG na temat prowadzenia badań naukowych



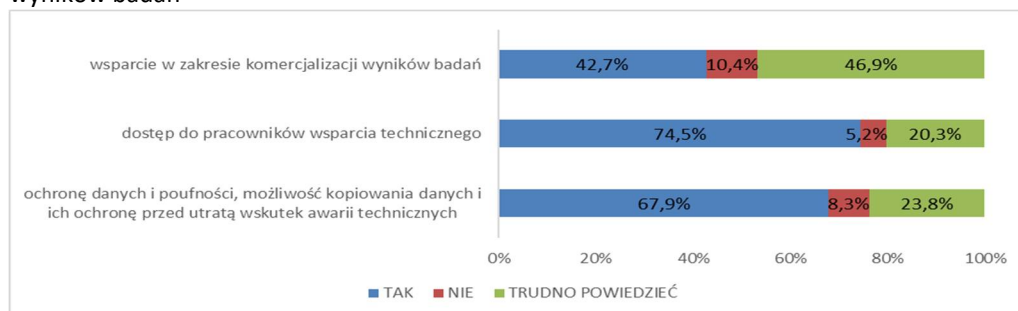
Rys. 15. Przestrzeganie zasad etyki i prawa własności intelektualnej w AMG



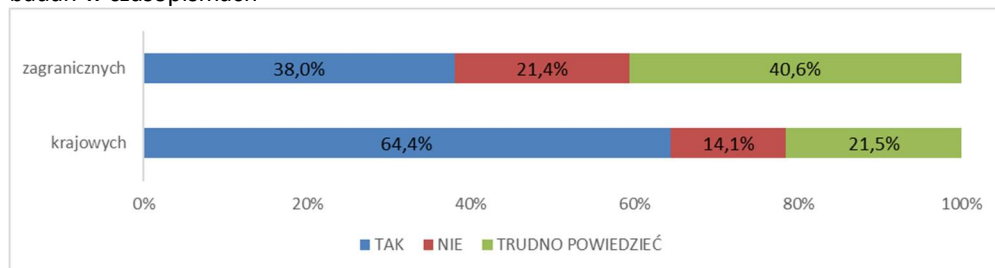
Rys. 16. Znajomość przez pracowników zasad finansowania badań naukowych w AMG



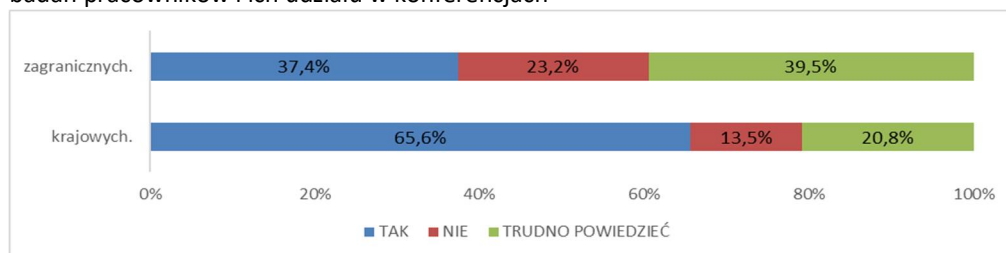
Rys. 17. Ocena wsparcia Uczelni w zakresie realizacji, ochrony i upowszechniania wyników badań



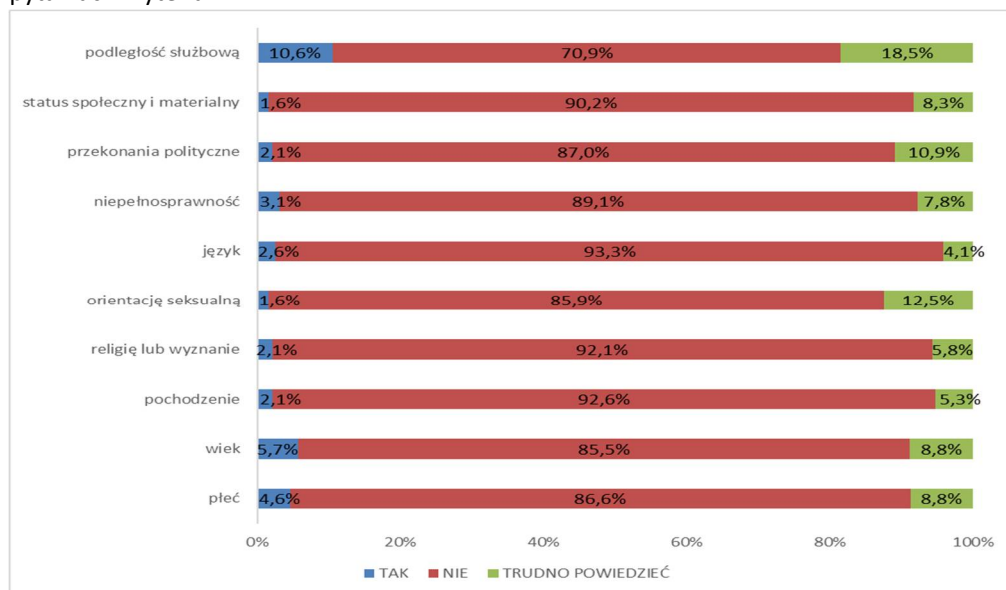
Rys. 18. Ocena dostępności pomocy finansowej AMG w zakresie publikowania wyników badań w czasopiśmie



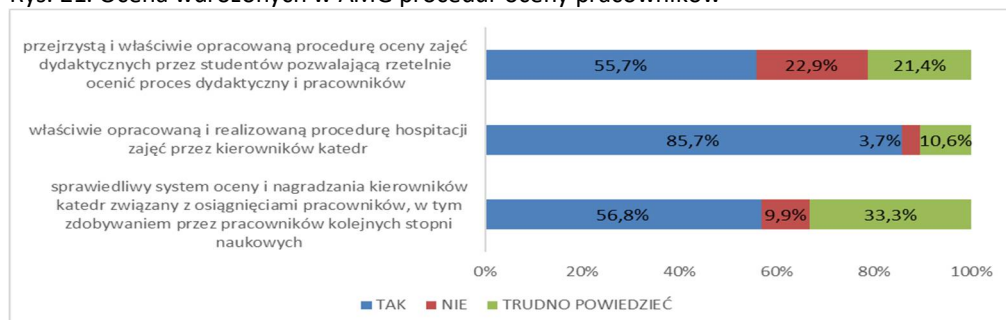
Rys. 19. Ocena wsparcia finansowego Uczelni w obszarze upowszechniania wyników badań pracowników i ich udziału w konferencjach



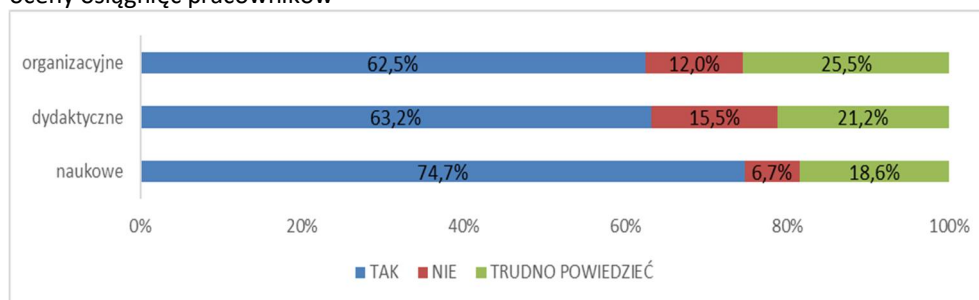
Rys. 20. Występowanie w AMG praktyk dyskryminujących w podziale na wskazane w pytaniach kryteria



Rys. 21. Ocena wdrożonych w AMG procedur oceny pracowników



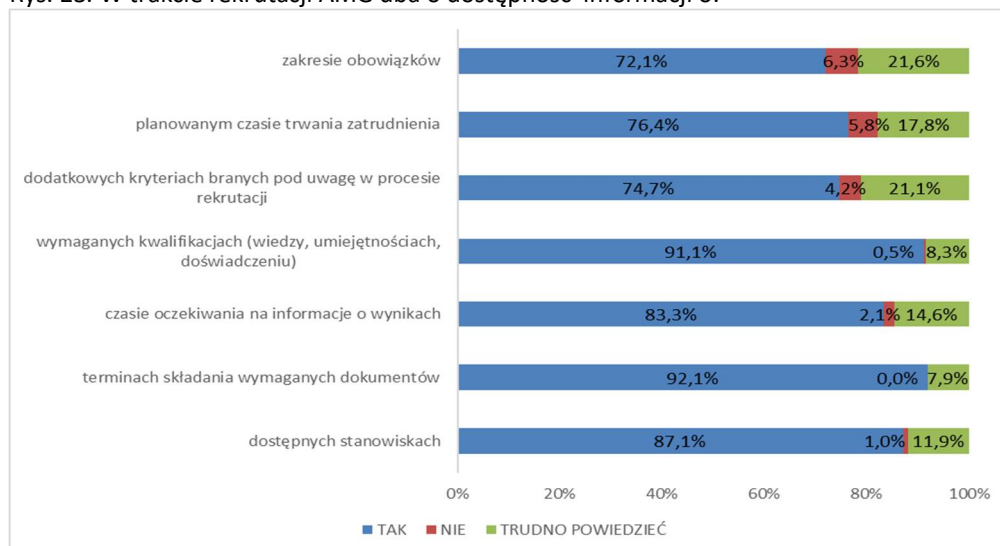
Rys. 22. Ocena wdrożonego przez AMG mechanizmu zapewniającego przejrzysty i sprawiedliwy system oceny okresowej pracowników oraz ocena jasności kryteriów oceny osiągnięć pracowników



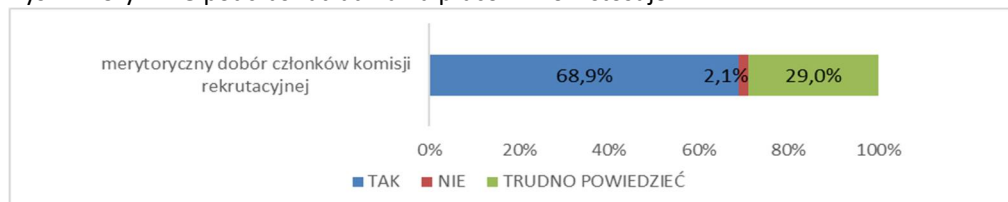
Część II. Rekrutacja

W tej części raportu przedstawiono wyniki badania odnoszące się do aspektów rekrutacji nauczycieli akademickich - rysunki 23 i 24.

Rys. 23. W trakcie rekrutacji AMG dba o dostępność informacji o:



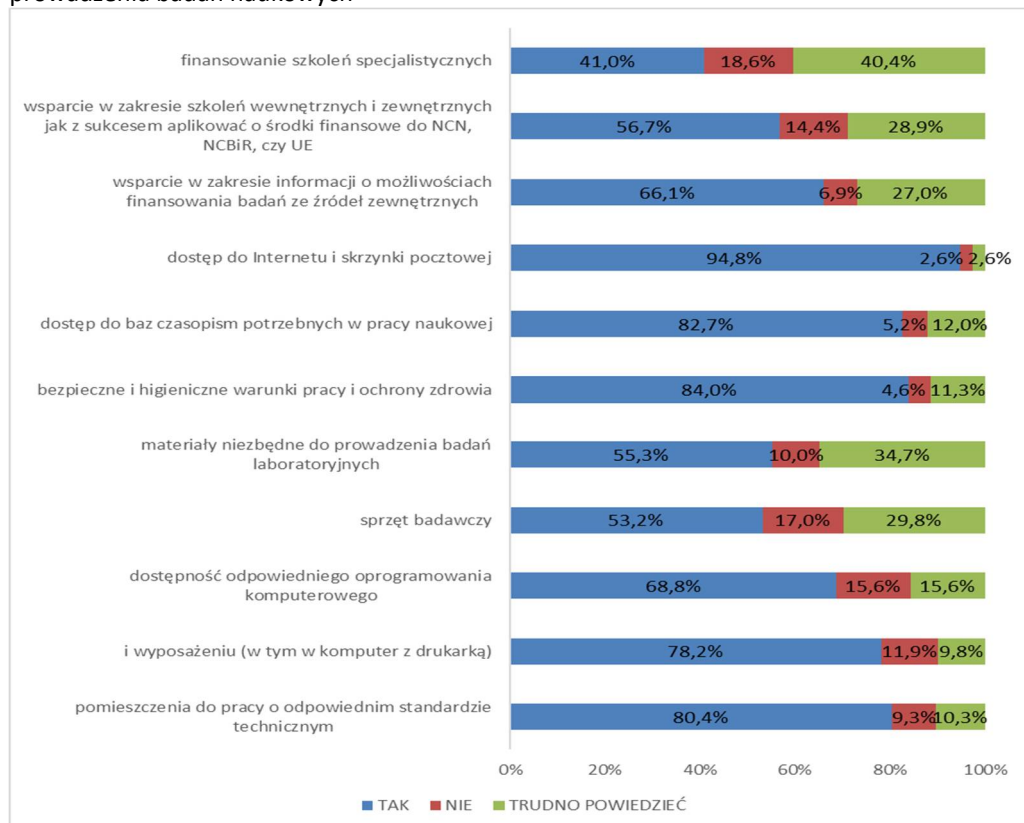
Rys. 24. Czy AMG podczas zatrudniania pracowników stosuje



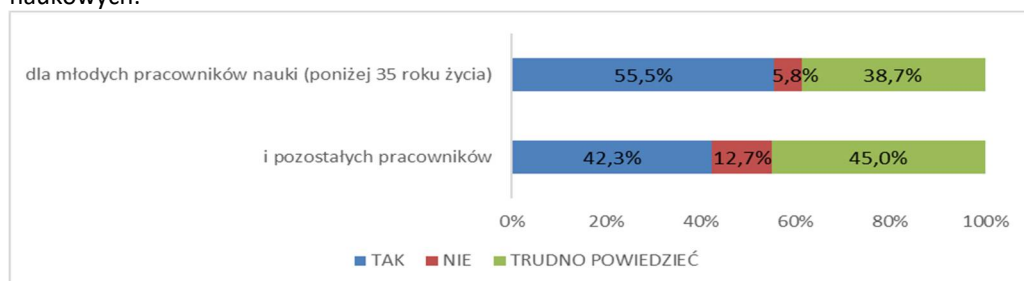
Część III. Warunki pracy i bezpieczeństwo socjalne

W tej części zawarto wyniki badania odnoszące się do oceny warunków pracy i jej bezpieczeństwa. Wyniki te prezentowane są na rysunkach rysunki 25 – 34.

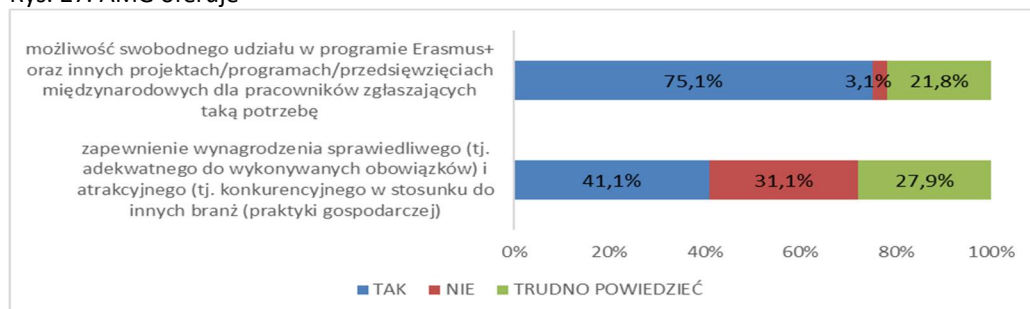
Rys. 25. Sposoby zapewniania przez Uczelnię warunków do pracy (w tym BHP) i prowadzenia badań naukowych



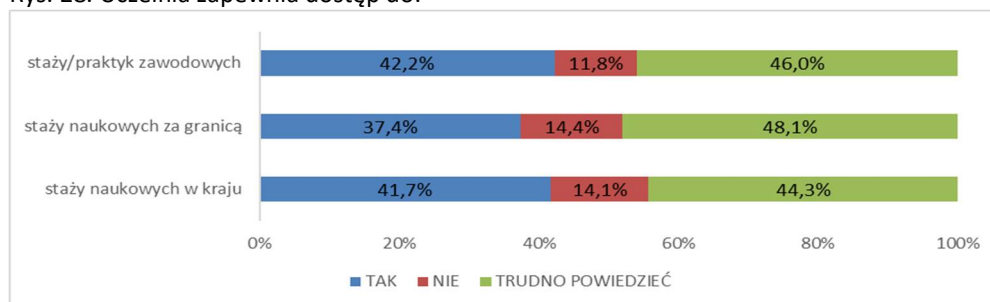
Rys. 26. Uczelnia zabezpiecza atrakcyjne i sprawiedliwe warunki finansowania badań naukowych:



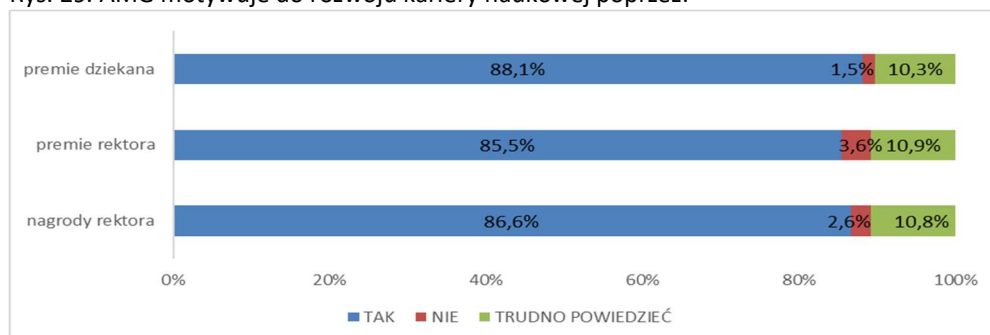
Rys. 27. AMG oferuje



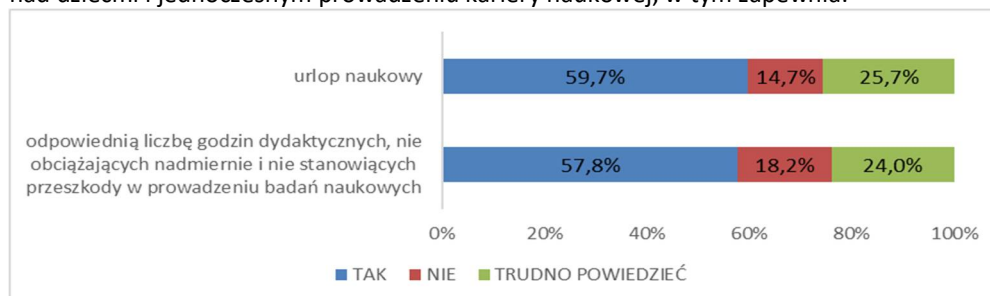
Rys. 28. Uczelnia zapewnia dostęp do:



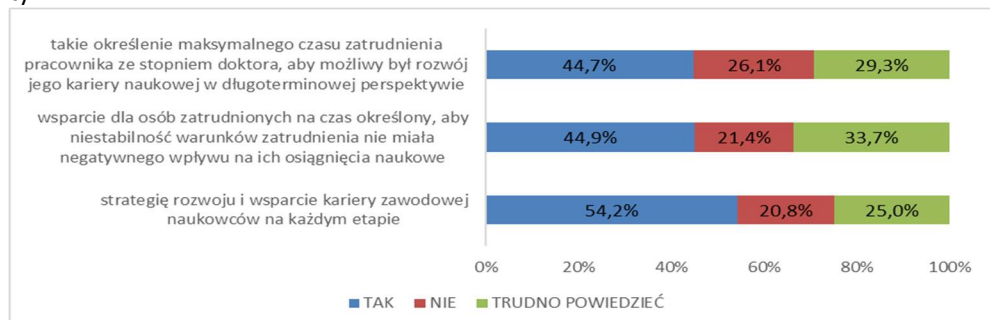
Rys. 29. AMG motywuje do rozwoju kariery naukowej poprzez:



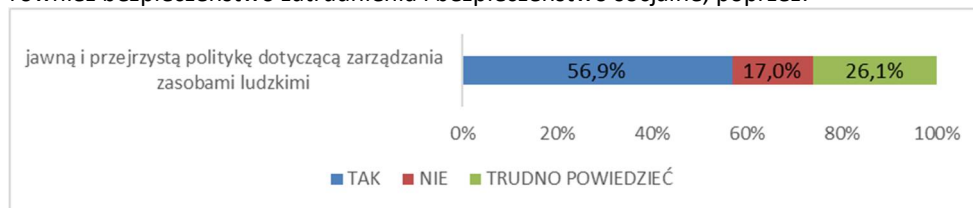
Rys. 30. AMG wspiera w zakresie godzenia życia rodzinnego i zawodowego, w opiece nad dziećmi i jednoczesnym prowadzeniu kariery naukowej, w tym zapewnia:



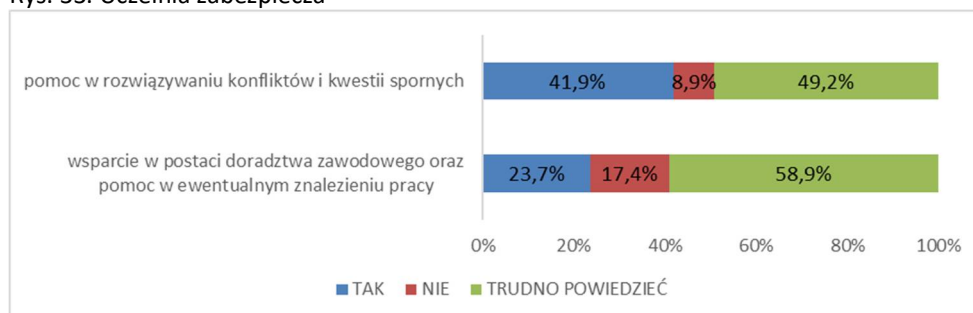
Rys. 31. Uczelnia troszczy się o stabilizację i poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia, w tym:



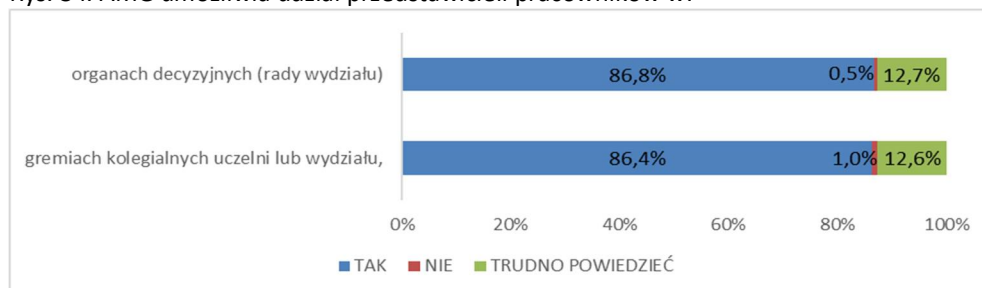
Rys. 32. AMG zapewnia warunki do pracy i prowadzenia badań naukowych, w tym również bezpieczeństwo zatrudnienia i bezpieczeństwo socjalne, poprzez:



Rys. 33. Uczelnia zabezpiecza



Rys. 34. AMG umożliwia udział przedstawicieli pracowników w:

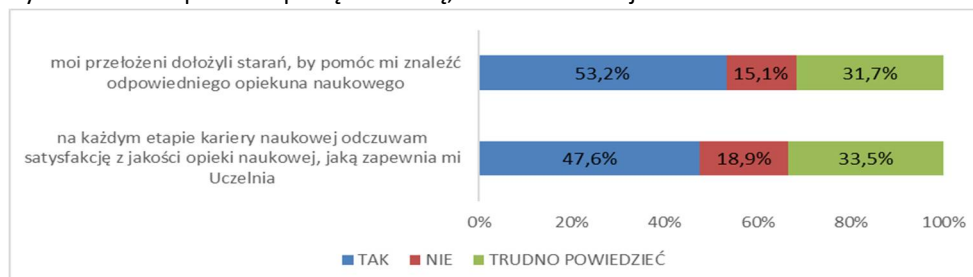


Część IV. Szkolenie

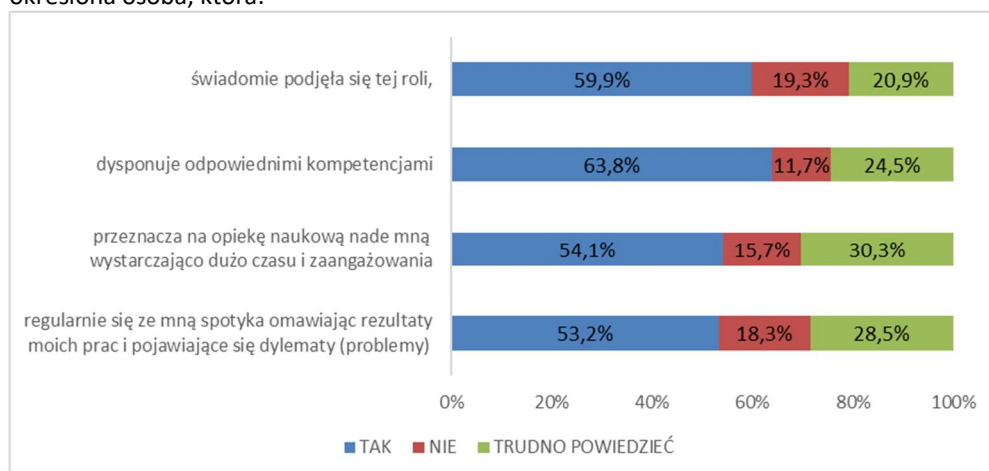
W części IV raportu korespondującej z Europejską Kartą Naukowca ujęto zagadnienia odnoszące się do relacji z przełożonymi, nadzoru i obowiązków kierowniczych, dalszego rozwoju zawodowego, jak również dostępu do szkoleń naukowych i ciągłego rozwoju.

Odpowiedzi na sformułowane pytania przedstawiono na rysunkach 35-39.

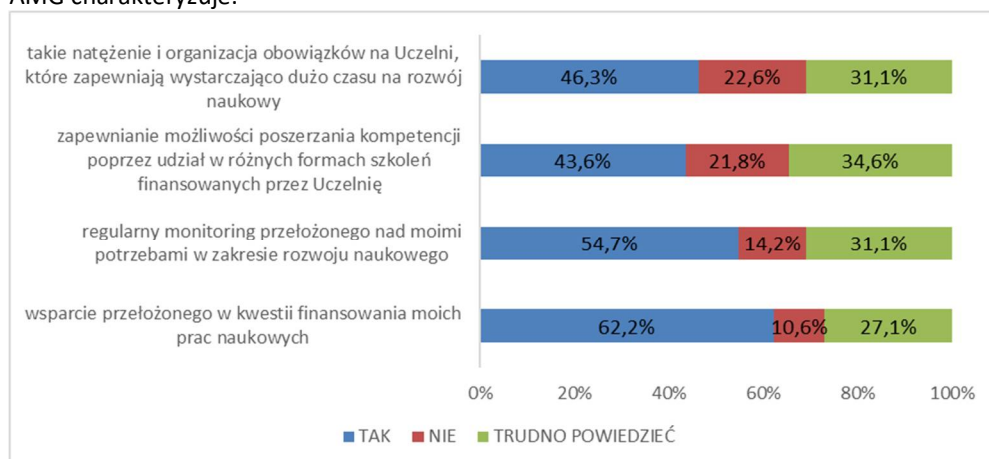
Rys. 35. AMG zapewnia opiekę naukową, w ramach której:



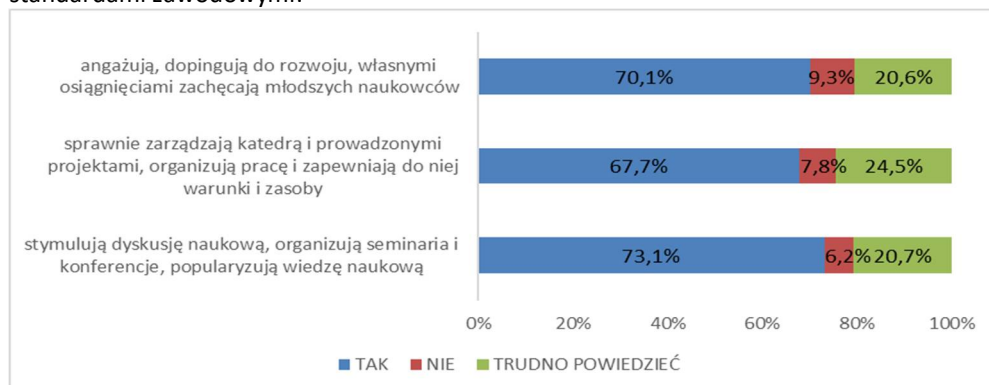
Rys. 36. Dzięki staraniom Uczelni moim opiekunem naukowym jest konkretna, jasno określona osoba, która:



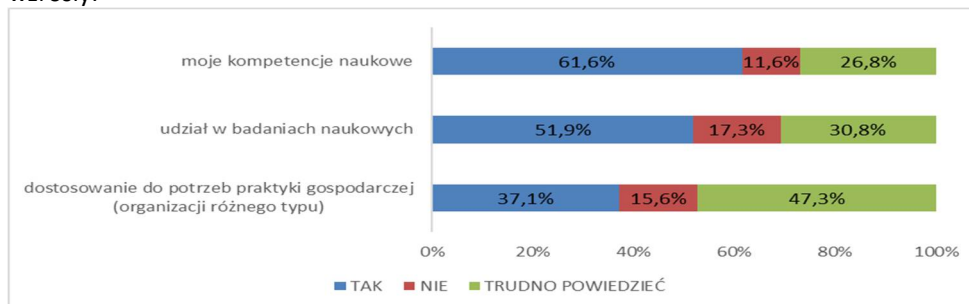
Rys. 37. Warunki rozwoju naukowego i profesjonalnego (zawodowego) stworzone przez AMG charakteryzuje:



Rys. 38. W ramach stosowanej w AMG praktyki w zakresie nadzoru i kierowania katedrą, kierownik oraz inni samodzielni pracownicy nauki katedry zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi:



Rys. 39. Uczelnia zaoferowała warunki, dzięki którym w ciągu ostatnich 5 lat znacznie wzrosły:



c. Analiza rozbieżności + OTM-R

Kolejnym etapem prac Zespołu było zapoznanie się ze strukturą dokumentu dotyczącego Analizy rozbieżności oraz opracowanie badania ankietowego, pozwalającego na dogłębne zdiagnozowanie stanu spójności istniejących w AMG warunków zatrudnienia i pracy naukowców w relacji do warunków, jakie przewiduje Karta i Kodeks.

Tabela 2. Analiza rozbieżności

Europejska Karta Naukowca i Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych: analiza rozbieżności		
<p>Poziom wdrożenia zasad:</p> <p>+ = pełne wdrożenia</p> <p>+/- = prawie, ale nie w pełni zdrożone</p> <p>-/+ = częściowo wdrożone</p> <p>- = niedostatecznie wdrożone</p>	<p>W przypadku -, - / + lub +/-, proszę wskazać rzeczywistą "lukę" między zasadą a obecną praktyką w organizacji.</p>	<p>Podjęte inicjatywy i/lubpropozycje ulepszeń</p>
<p>I. Aspekty etyczne i zawodowe</p>		
<p><i>1. Wolność badań naukowych</i></p> <p><i>W swoich badaniach naukowcy powinni kierować się dobrem ludzkości oraz zmierzać do poszerzenia granic wiedzy naukowej, jednocześnie korzystając z wolności przekonań i wypowiedzi, a także wolności określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi. Jednakże naukowcy powinni uznawać ograniczenia tych wolności, które mogą wynikać z określonych warunków badań naukowych (w tym opieka naukowa/doradztwo/zarządzanie) lub ograniczeń operacyjnych, np. ze względów budżetowych lub infrastrukturalnych lub też, szczególnie w sektorze przemysłu, ze względu na ochronę praw własności intelektualnej. Tego typu ograniczenia nie powinny jednak pozostawać w sprzeczności z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi, których naukowcy muszą przestrzegać.</i></p>		
<p>+/-</p>	<p>Pracownicy dydaktyczno-naukowi AMG korzystają z wolności badań w zakresie odpowiadającym ich zainteresowaniom. Korzystają z wolnego wyboru metod badawczych i praktyk w swoich badaniach. Opinię tę potwierdziło ok. 90% ankietowanych.</p> <p>Pracownicy wskazują potrzebę działań zmierzających do zainicjowania projektów, w tym interdyscyplinarnych, które łączyłyby kompetencje poszczególnych pracowników, katedr i wydziałów. Ankietowani wskazali, że projekty interdyscyplinarne mogą przyczynić się do wzmocnienia kompetencji interdyscyplinarnych niezależnych zespołów oraz poszerzyć ofertę badawczą uczelni.</p> <p>Jedynie ograniczenia, jakie dostrzegają w swojej działalności pracownicy naukowo-dydaktyczni, wynikają z krajowych regulacji o zamówieniach publicznych, które w pewnym stopniu ograniczają dowolność wyboru zakupu sprzętu badawczego, ale również powodują, że zakup sprzętu badawczego jest procesem długo trwającym z uwagi na złożoność procedur zakupowych zgodnie z ustawą o zamówieniach publicznych.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koordynacja inicjowania projektów badawczych na poziomie wydziału i katedry oraz wprowadzenie nowych regulacji stwarzających możliwości tworzenia nowych zespołów badawczych, w tym zespołów interdyscyplinarnych. • Usprawnienie przepływu informacji w postaci spotkań informacyjnych i szkoleń.

2. Zasady etyczne

Naukowcy powinni przestrzegać uznanych praktyk etycznych oraz fundamentalnych zasad etycznych odnoszących się do dyscyplin, którymi się zajmują, a także norm etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki.

-/+	Odpowiednie przepisy, krajowe oraz uczelniane, zostały wdrożone i dlatego ok. 90% badanych deklaruje znajomość i przestrzeganie zasad etyki. Niespełna 60% jest zdania, że stosują go również inni pracownicy, m. in. w zakresie ochrony praw własności intelektualnej. Jakkolwiek, wyniki ankiety wykazują równocześnie potrzebę aktualizowania wiedzy pracowników z tego obszaru.	Niezbędne działania: <ul style="list-style-type: none">• Przemodelowanie dostępu do informacji i regulacji wewnętrznych AMG w systemie Intranetu i Extranetu Uczelni.• Wdrożenie mechanizmów i narzędzi pozwalających na transparentne monitorowanie stopnia zaangażowania pracowników w wyniki badań naukowych – Wdrożenie Uczelnianego Systemu Ewidencji Dorobku Naukowego (USEDN).
-----	---	--

3. Odpowiedzialność zawodowa

Naukowcy powinni poczynić wszelkie możliwe starania, by zagwarantować, że ich badania mają znaczenie dla społeczeństwa i nie powielają przeprowadzonych wcześniej i w innym miejscu badań. Naukowcy nie mogą dopuścić się plagiatu w jakiegokolwiek formie i muszą przestrzegać zasady poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/opiekunami i/lub innymi naukowcami. Konieczność potwierdzenia nowych obserwacji przez wykazanie, że eksperymenty są powtarzalne, nie będzie uznawana za plagiat pod warunkiem, że w sposób wyraźny przytoczono dane, które mają być potwierdzone. W przypadku przekazania innej osobie jakiegokolwiek aspektu pracy, naukowcy powinni się upewnić, że osoba, która została do tego zadania wyznaczona, posiada odpowiednie kwalifikacje do jego wykonania.

+/-	Odpowiednie przepisy, dotyczące przestrzegania zasad poszanowania praw własności intelektualnej, zarówno krajowe jak i uczelniane, zostały wdrożone i ich znajomość oraz stosowanie się do nich potwierdza około 80% respondentów. Z ankiety wynika również, że część z pracowników naukowo-dydaktycznych nie zna tych regulacji lub nie potrafi potwierdzić, że regulacje te zostały wprowadzone i obowiązują.	Niezbędne działania: <ul style="list-style-type: none">• Przemodelowanie dostępu do informacji i regulacji wewnętrznych AMG w systemie intranetu i extranetu Uczelni.• Zaplanowanie i przeprowadzenie cyklu szkoleń dotyczących ochrony praw własności intelektualnych.• Powołanie na poziomie centralnym nowych kompetencji w zakresie
-----	--	---

		praw własności intelektualnych oraz komercjalizacji badań.
<p>4. Profesjonalne podejście <i>Naukowcy powinni znać strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań, a także powinni zdobyć wszelkie niezbędne pozwolenia przed rozpoczęciem badań naukowych lub uzyskaniem dostępu do zapewnionych środków. Naukowcy powinni powiadomić swoich pracodawców, grantodawców lub opiekuna w przypadku opóźnienia, przeddefiniowania albo ukończenia swojego projektu badawczego, lub też, jeśli ma on zostać ukończony wcześniej lub zawieszony z określonego powodu.</i></p>		
+/-	<p>Pracownicy naukowo-dydaktyczni są zaznajomieni z zakresem, celami i mechanizmami finansowania projektów badawczych, co potwierdzili w badaniu ankietowym.</p> <p>W niektórych przypadkach wskazano brak sprawnego przepływu informacji o ewentualnych zmianach w harmonogramach konkursów na prace badawcze.</p> <p>Wyniki ankiety wskazały również na poczucie niedoinformowania o zasadach finansowania badań naukowych.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regularne publikowanie i aktualizowanie informacji o obowiązujących przepisach. • Zaplanowanie i przeprowadzenie szkoleń doskonalących procesy realizacji projektów badawczych. • Uruchomienie nowych kompetencji na poziomie centralnym związanych z koordynacją, monitorowaniem i informowaniem w zakresach, celach i mechanizmach finansowania w konkursach na projekty badawcze. • Działalność wewnątrzuczelnianego punktu kontaktowego wspierającego naukowców od strony formalno-technicznej w zakresie inicjowania i realizacji projektów badawczych.
<p>5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów <i>Naukowcy znajdujący się na dowolnym etapie kariery zawodowej muszą znać krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń i/lub pracy. Obejmują one przepisy dotyczące praw własności intelektualnej oraz wymagania i warunki ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy. Naukowcy powinni przestrzegać tego typu przepisów dostarczając wymaganych wyników badań (np. praca doktorska/habilitacyjna, publikacje, patenty, sprawozdania, opracowanie nowych produktów itp.), które określone są w warunkach umowy lub równoważnym dokumencie.</i></p>		

+/-	Większość pracowników naukowo-dydaktycznych AMG posiada wiedzę na temat dostępnych szkoleń i warunków pracy, przepisów dotyczących ochrony własności intelektualnej, jak również regulacji dotyczących realizowanych projektów badawczych. Wskazano jednak istnienie potrzeby usystematyzowania i uaktualnienia tej wiedzy.	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Przemodelowanie dostępu do informacji i regulacji wewnętrznych AMG. • Zaplanowanie i przeprowadzenie cyklu szkoleń dotyczących ochrony praw własności intelektualnych.
<p>6. Odpowiedzialność <i>Naukowcy powinni być świadomi tego, że są odpowiedzialni wobec swoich pracodawców, grantodawców i innych odnośnych organów publicznych lub prywatnych, a także, z przyczyn etycznych, wobec ogółu społeczeństwa. W szczególności, naukowcy, których badania finansowane są z funduszy państwowych, są również odpowiedzialni za efektywne wykorzystanie pieniędzy podatników. W związku z tym naukowcy powinni przestrzegać zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami oraz współpracować z wszelkimi organami upoważnionymi do kontroli ich badań naukowych, niezależnie od tego, czy kontrola została podjęta z inicjatywy pracodawców/grantodawców czy przez komisje etyczne. Metody gromadzenia danych i analizy, wyniki oraz, w razie potrzeby, szczegółowe dane powinny być udostępnione dla celów kontroli wewnętrznej i zewnętrznej, o ile jest to konieczne i zgodnie z żądaniem właściwych władz.</i></p>		
+	Pracownicy naukowo-dydaktyczni AMG są informowani i posiadają wiedzę o potrzebie zapewnienia szczególnej uwagi, transparentności, rzetelności i skuteczności wobec pracodawcy lub fundatora badań naukowych. Istotnym jest, aby pracownik naukowo-dydaktyczny dostarczał pracodawcy lub grantodawcy wszelkich niezbędnych dokumentów, raportów lub wyników badań w przypadku kontroli zewnętrznej lub wewnętrznej.	Niezbędne działania: brak
<p>7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych <i>Naukowcy powinni zawsze stosować bezpieczne sposoby wykonywania pracy zgodnie z krajowymi przepisami, czyli m.in. podejmować niezbędne środki ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz odzyskiwania danych utraconych wskutek awarii technologii informatycznych, np. poprzez przygotowanie odpowiednich strategii tworzenia kopii zapasowych. Powinni również znać obowiązujące przepisy prawa krajowego dotyczące wymagań w zakresie ochrony danych i poufności oraz podejmować niezbędne kroki w celu stałego stosowania się do nich.</i></p>		
+/-	Pracownicy naukowo-dydaktyczni zobowiązani są do udziału w regularnie organizowanych kursach dotyczących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Wskazano jednak na brak wystarczającego wsparcia technicznego w zakresie obsługi informatycznej, archiwizacji danych i bezpieczeństwa oraz ochrony danych.	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zaplanowanie i przeprowadzenie szkoleń w zakresie ochrony i bezpieczeństwa danych, jak również wdrożenie mechanizmów wsparcia dla utrzymania i zakupu sprzętu do badań naukowych oraz systemu sprawnego wsparcia IT, w tym także archiwizacji danych.

8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników

Zgodnie z ustaleniami zawartymi w ich umowach wszyscy naukowcy powinni zapewnić, by wyniki ich badań były rozpowszechniane i wykorzystywane, np. ogłaszane, przekazywane innym środowiskom naukowym lub, w stosownych przypadkach, skomercjalizowane. W szczególności od starszych pracowników naukowych oczekuje się przejęcia inicjatywy w zapewnieniu, by badania naukowe były owocne, zaś ich wyniki wykorzystywane komercyjnie i/lub udostępniane ogółowi społeczeństwa przy każdej nadarzającej się sposobności.

-/+

Pracownicy naukowo-dydaktyczni AMG publikują wyniki badań oraz biorą udział w konferencjach naukowych krajowych i zagranicznych. Jakkolwiek istnieje potrzeba zwiększonego dofinansowania tych działań, jak również dofinansowanie wniosków o patenty i licencje. Część pracowników wskazuje na potrzebę zapewnienia im wsparcia językowego w pisaniu artykułów naukowych.

Liczną grupę stanowią pracownicy wskazujący na nazbyt szczupłe środki finansowe przeznaczone na publikacje i konferencje. W szczególności dotyczy to publikacji i konferencji zagranicznych, gdzie 2/3 respondentów ankiety negatywnie oceniała poziom finansowania. W konsekwencji udział w konferencjach międzynarodowych jest ograniczony, co ponadto skutkuje brakiem znajomości środowiska naukowego, kontaktów naukowych i wspólnych projektów.

Podobnie przeszkody finansowe wskazywane są jako czynnik ograniczający możliwość publikowania w zagranicznych periodykach, w tym anonsowanym problemem jest brak jakichkolwiek pieniędzy na korektę językową artykułów naukowych. Brakuje szeroko pojętego wsparcia językowego ze szkoleniami pracowników włącznie.

Wpisy respondentów dotyczące mankamentów funkcjonującego w uczelni systemu podziału środków finansowych na wyjazdy wskazują na trudności sfinansowania konferencji nie publikujących materiałów indeksowanych w WoS.

Zainicjowano wdrożenie mechanizmów dodatkowego finansowania publikacji naukowych oraz kursów doskonalenia pisania prac naukowych.

W bieżącym roku zmodyfikowano system oceny pracowników i wprowadzono kryteria uwzględniające zaangażowanie pracowników naukowych we wsparcie mentorskie ukierunkowane na inicjowanie nowych problemów badawczych, w tym inicjowanie projektów badawczych.

Niezbędne działania:

- Wypracowanie narzędzi dla bieżącego wsparcia w zakresie pozyskiwania środków na dofinansowanie udziału naukowców w konferencjach (konkurs NCN Miniatura).
- Kontynuacja procesu wdrożenia regulacji dotyczących sposobu finansowania zgłoszeń patentowych w ramach komercjalizacji wyników badań oraz powstanie kompetencji w zakresie doradztwa patentowego.
- Stworzenie bazy danych o dostępnych konkursach i inicjatywach wspierających popularyzację nauki.
- Działalność wewnątrzuczelnianego punktu kontaktowego wspierającego inicjowanie i realizację projektów naukowych, badawczych i rozwojowych.
- Opracowanie systemu upowszechnia i promowanie wyników badań, w tym w systemach otwartych baz danych

9. Zaangażowanie społeczne

Naukowcy powinni zapewnić, aby ich działania naukowe były przedstawione ogółowi społeczeństwa w taki sposób, by były zrozumiałe dla osób nie będących specjalistami, tym samym podwyższając poziom powszechnego zrozumienia nauki. Bezpośredni dialog ze społeczeństwem pomoże naukowcom lepiej zrozumieć jego zainteresowanie priorytetami nauki i technologii, a także jego obawy.

+	Pracownicy naukowo-dydaktyczny podejmują szereg działań o wymiarze lokalnym i regionalnym, służących popularyzacji nauki, np. festiwale nauki, organizacja olimpiad dla młodzieży szkolnej, prowadzenie wykładów otwartych, praca w grupach eksperckich, itp.	Niezbędne działania: brak
---	---	---------------------------

10. Zasada niedyskryminacji

Grantodawcy i/lub pracodawcy nie będą w jakikolwiek sposób dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.

+	Ogólnie stosowaną zasadą jest zapewnienie równości wszystkich pracowników naukowo-dydaktycznych w każdym obszarze. Respondenci ankiety wskazali zasadniczo na brak obserwowanej dyskryminacji. Co dziesiąty ankietowany wskazał na możliwość istnienia pewnych działań dyskryminacyjnych ze względu na podległość służbową.	Niezbędne działania: brak
---	---	---------------------------

11. Systemy oceny pracowników

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni wprowadzić dla wszystkich naukowców, w tym dla starszych pracowników naukowych, systemy oceny pracowników w celu regularnej oceny ich wyników zawodowych przeprowadzanej w sposób przejrzysty przez niezależną (zaś w przypadku starszych pracowników naukowych najlepiej przez międzynarodową) komisję. Tego typu procedury oceny pracowników powinny odpowiednio uwzględniać ogólną kreatywność naukową oraz wyniki badań naukowców, np. publikacje, patenty, zarządzanie badaniami naukowymi, nauczanie/prowadzenie wykładów, opiekę naukową, doradztwo, współpracę krajową lub międzynarodową, obowiązki administracyjne, działania w zakresie szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie oraz mobilność, a także powinny być brane pod uwagę w kontekście rozwoju zawodowego.

+/-	<p>System oceny pracowników naukowo-dydaktycznych, jaki został wprowadzony wymaga udoskonalenia, gdyż nie daje obiektywnego wyniku obrazującego rzeczywiste zaangażowanie pracowników. W pytaniu otwartym badania ankietowego, uwagi pracowników dotyczyły dwóch aspektów:</p> <ul style="list-style-type: none"> - oceny pracowników dokonywanej przez przełożonych; - oceny pracowników dokonywanej przez studentów na podstawie ankiet. <p>Wskazano potrzebę zmodyfikowania istniejącego systemu oceniania pracowników naukowo-dydaktycznych z uwzględnieniem działalności organizacyjnej.</p> <p>Elementem obecnego systemu oceny pracowników są wyniki anonimowych ankiet studentów oceniających zajęcia dydaktyczne realizowane przez pracownika. Część respondentów uważa ankiety za niewiarygodne i nieobiektywne. Wskazano potrzebę zmodyfikowania zarówno treści pytań w ankiecie, jak również samą procedurę ankietowania przez studentów.</p> <p>W 2017 roku wdrożono nowy system oceny pracowników uwzględniający działalność naukową, organizacyjną oraz dydaktyczną. Kryteria oceny zostały zróżnicowane dla poszczególnych grup pracowników (R1-R4) oraz dla grup pracowników funkcyjnych, uwzględniając rozwój naukowy podległych im pracowników.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udoskonalenie istniejącego systemu oceny pracowników przez studentów.
<p>12. Rekrutacja (Karta) <i>Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić, by standardy przyjmowania naukowców do pracy, szczególnie na początkowym etapie kariery, były jasno określone, a także powinni ułatwić dostęp grupom w trudniejszym położeniu lub naukowcom powracającym do kariery naukowej, w tym nauczycielom (na każdym poziomie systemu szkolnictwa) powracającym do kariery naukowej. Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni przestrzegać zasad określonych w Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych podczas mianowania lub rekrutacji naukowców.</i></p>		
+/-	<p>Procedura rekrutacyjna opiera się na przepisach krajowych i wewnętrznych Uczelni. Jakkolwiek, dla poprawienia jej przejrzystości, niektóre komponenty wymagają modyfikacji i poprawy. Wskazano brak procedury i kryteriów oceny kandydata przy jego powrocie do kariery naukowej.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktualizacja istniejącej szczegółowej procedury ISO P5-4 „Zarządzanie zasobami ludzkimi” w zakresie rekrutacji pracowników naukowo-dydaktycznych (ogłoszenie, rekrutacja, ogłoszenie wyników), z uwzględnieniem dodatkowych kryteriów dla osób powracających do kariery naukowej.

13. Rekrutacja (Kodeks)

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni ustalić otwarte, efektywne, przejrzyste procedury rekrutacji, które zapewniają wsparcie, są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska. Ogłoszenia w sprawie zatrudnienia powinny zawierać dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji oraz nie być na tyle specjalistyczne, by zniechęcić odpowiednich kandydatów. Pracodawcy powinni zamieścić również opis warunków pracy oraz uprawnień, w tym opis perspektyw rozwoju zawodowego. Ponadto, należy realistycznie oszacować czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku lub zaproszenia do zgłaszania kandydatur a ostatecznym terminem nadsyłania podań.

+/-	Istniejąca w AMG procedura rekrutacyjna zawiera zbyt mało szczegółowe opisy warunków pracy, uprawnień, perspektyw rozwoju zawodowego, planowanego czasu zatrudnienia.	Niezbędne działania: <ul style="list-style-type: none">• Opracowanie procedury rekrutacji uwzględniającej szczegółowe opisy warunków pracy, uprawnień, perspektyw rozwoju zawodowego, planowanego okresu zatrudnienia.• Opracowanie wytycznych dla wydziałów w sprawie rekrutacji na stanowisko nauczyciela akademickiego uwzględniającego ocenę przydatności kwalifikacji kandydata do potrzeb stanowiska, niezależnie od czasu i miejsca dotychczasowego zatrudnienia• Aktualizacja istniejącej szczegółowej procedury ISO P5-4 „Zarządzanie zasobami ludzkimi” w zakresie rekrutacji pracowników naukowo-dydaktycznych.
-----	---	--

14. Dobór kadr

Komisje dokonujące doboru kandydatów powinny reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazywać się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składać się z członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i dyscyplin, w tym z osób pochodzących z innych krajów i posiadających odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów. W miarę możliwości należy stosować szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, np. ocenę zewnętrznego eksperta oraz bezpośrednio rozmowy z kandydatem. Członkowie panelu dokonującego doboru kandydatów powinni być właściwie przeszkoleni.

+/-	Obowiązujące procedury rekrutacji pracownika naukowo-dydaktycznego nie uwzględniają wytycznych dotyczących składu komisji rekrutacyjnej oraz adekwatności kompetencyjnej członków tej komisji, jak również otwartości komisji na eksperta zewnętrznego. Procedury te nie przewidują obowiązku przeprowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej przed komisją.	Niezbędne działania: <ul style="list-style-type: none">• Opracowanie wytycznych dla wydziałów w sprawie rekrutacji na stanowisko nauczyciela
-----	--	--

	<p>W ankiecie 31% respondentów wskazało na niemerytoryczny dobór członków komisji rekrutacyjnej.</p>	<p>akademickiego uwzględniającego ocenę przydatności kwalifikacji kandydata do potrzeb stanowiska, niezależnie od czasu i miejsca dotychczasowego zatrudnienia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktualizacja istniejącej szczegółowej procedury ISO P5-4 „Zarządzanie zasobami ludzkimi” w zakresie rekrutacji pracowników naukowo-dydaktycznych.
<p>15. Przejrzystość <i>Candidates should be informed, prior to the selection, about the recruitment process and the selection criteria, the number of available positions and the career development prospects. They should also be informed after the selection process about the strengths and weaknesses of their applications.</i> <i>Przed wybraniem kandydatów należy ich poinformować o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego. Po zakończeniu procesu doboru kandydatów należy również ich powiadomić o mocnych i słabych stronach ich podań.</i></p>		
<p>+/-</p>	<p>Ogólny wymóg przejrzystości w procedurze rekrutacyjnej został w praktyce określony i zachowany. Należy jednak więcej uwagi poświęcić bardziej szczegółowemu opisywaniu stanowiska pracy, warunkom finansowym, ścieżce rozwoju kariery oraz zwrotnej informacji o mocnych i słabych stronach kandydatów.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opracowanie wytycznych dla wydziałów w sprawie rekrutacji na stanowisko nauczyciela akademickiego uwzględniającego ocenę przydatności kwalifikacji kandydata do potrzeb stanowiska, niezależnie od czasu i miejsca dotychczasowego zatrudnienia • Aktualizacja istniejącej szczegółowej procedury ISO P5-4 „Zarządzanie zasobami ludzkimi” w zakresie rekrutacji pracowników naukowo-dydaktycznych. • Zdefiniowanie katalogu niezbędnych do uwzględnienia w procedurze rekrutacji wymagań stawianych kandydatom, tak aby były one zrozumiałe i jednolite dla

		podejmowanych działań rekrutujących w skali uczelni.
<p>16. Ocena zasług</p> <p><i>W procesie doboru kadr należy wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców należy również uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności.</i></p> <p><i>Oznacza to, że oceny zasług należy dokonywać zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej. W rezultacie, znaczenie wskaźników bibliometrycznych powinno być odpowiednio zrównoważone z szerszym zakresem kryteriów oceny, np. nauczaniem, opieką naukową, pracą zespołową, transferem wiedzy, zarządzaniem badaniami naukowymi oraz działaniami w zakresie innowacji i szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie. W przypadku kandydatów z doświadczeniem w sektorze przemysłu należy zwrócić szczególną uwagę na ich wkład w patenty, opracowania lub wynalazki.</i></p>		
<p>+/-</p>	<p>W procesie rekrutacyjnym w AMG brane są pod uwagę zarówno zasługi jakościowe, jak i ilościowe odnoszące się do doświadczenia i potencjału naukowców.</p> <p>Jakkolwiek w praktyce większość publikowanych ogłoszeń dotyczy rekrutacji na stanowisko naukowo-dydaktyczne, chociaż istnieje potrzeba zatrudnienia pracownika tylko na jedno z tych stanowisk. Ponadto, oprócz wskaźników bibliometrycznych nie uwzględnia się innych kryteriów oceny, np. dydaktyki, opieki naukowej, pracy zespołowej, transferu wiedzy, zarządzania badaniami naukowymi, czy działaniami w zakresie innowacji, szerzenia wiedzy naukowej w społeczeństwie, a także wkładu w patenty i wynalazki.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udoskonalenie procesu rekrutacji o wskaźniki oceniające osiągnięcia inne niż bibliometryczne. • Opracowanie wytycznych dla wydziałów w sprawie rekrutacji na stanowisko nauczyciela akademickiego uwzględniającego ocenę przydatności kwalifikacji kandydata do potrzeb stanowiska, niezależnie od czasu i miejsca dotychczasowego zatrudnienia • Aktualizacja istniejącej szczegółowej procedury ISO P5-4 „Zarządzanie zasobami ludzkimi” w zakresie rekrutacji pracowników naukowo-dydaktycznych. • Opracowanie i wdrożenie w AMG (jako uczelni morskiej), kryteriów zapewniających, iż w procesie rekrutacji osoby posiadające dyplom morski zostaną uznane za posiadające istotne kompetencje

		<p>przy ubieganiu się o niektóre stanowiska, co jest zgodne m.in. z wymaganiami międzynarodowych regulacji wynikających z Konwencji STCW.</p>
<p><i>17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów</i> <i>Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie powinny być krytykowane, lecz postrzegane jako ewolucja kariery, a w rezultacie, jako potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców podążających wielowymiarową ścieżką kariery. Z tego względu należy umożliwić kandydatom składanie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji mających znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę.</i></p>		
<p>+/-</p>	<p>Przerwy w przebiegu kariery naukowej nie stanowią bariery w procesie rekrutacji.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opracowanie wytycznych dla wydziałów w sprawie rekrutacji na stanowisko nauczyciela akademickiego uwzględniającego ocenę przydatności kwalifikacji kandydata do potrzeb stanowiska, niezależnie od czasu i miejsca dotychczasowego zatrudnienia • Aktualizacja istniejącej szczegółowej procedury ISO P5-4 „Zarządzanie zasobami ludzkimi” w zakresie rekrutacji pracowników naukowo-dydaktycznych. • Wprowadzenie jednorazowej procedury konkursowej tj. przy zatrudnianiu w Uczelni aplikant podchodzi do konkursu jeden raz niezależnie od późniejszych zmian stanowiska czy przerw w zatrudnieniu.

18. Uznanie doświadczenia w zakresie mobilności

Wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności, np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym), lub też zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej, należy postrzegać jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.

-/+

Informacje o dostępnych programach mobilności pracowników naukowo-dydaktycznych zostały wprowadzone jako stały element udoskonalanego Intranetu. Mobilność pracowników naukowo-dydaktycznych nie znajduje jednak uznania w okresowej ocenie pracownika ani w rekrutacji kandydatów do pracy.

Niezbędne działania:

- Uwzględnienie w procesie oceny pracownika naukowo-dydaktycznego wszelkich doświadczeń zdobytych w okresie mobilności, na każdym etapie kariery naukowej.

19. Uznawanie kwalifikacji

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej. Powinni oni nawzajem informować się, wszelkimi dostępnymi kanałami komunikacji, o zasadach, procedurach i normach określających uznawanie tego typu kwalifikacji oraz zdobyć ich pełne zrozumienie, a w rezultacie korzystać z obowiązującego prawa krajowego, konwencji i określonych zasad w sprawie uznawania tego typu kwalifikacji.

-/+

Zgodnie z przepisami krajowymi, w AMG uznawane się kwalifikacje akademickie i zawodowe pracowników.
Wyjątek stanowią niektóre kwalifikacje (np. dyplomy morskie) zdobyte w przemyśle, które w ocenie okresowej pracownika nie znajdują uznania jako wartościowe.

Niezbędne działania:

- Opracowanie wytycznych dla wydziałów w sprawie rekrutacji na stanowisko nauczyciela akademickiego uwzględniającego ocenę przydatności kwalifikacji kandydata do potrzeb stanowiska, niezależnie od czasu i miejsca dotychczasowego zatrudnienia
- Aktualizacja istniejącej szczegółowej procedury ISO P5-4 „Zarządzanie zasobami ludzkimi” w zakresie rekrutacji pracowników naukowo-dydaktycznych.

20. Staż pracy

Wymagany poziom kwalifikacji powinien odpowiadać potrzebom stanowiska i nie powinien stanowić bariery w przyjęciu do pracy. Przy uznawaniu i ocenie kwalifikacji należy skupić się bardziej na ocenie osiągnięć kandydata niż jego/jej uwarunkowaniach lub reputacji, jaką zdobył w instytucji, w której uzyskał te

kwalfikacje. Jako że kwalfikacje zawodowe można osiągnąć na wczesnym etapie długiej kariery naukowej, należy także uznawać przebieg trwającego przez całe życie rozwoju zawodowego.

+/-	Kwalifikacje kandydata są podstawowym kryterium oceny niezależnie od czasu i miejsca ich uzyskania. Z uwagi na specyfikę Uczelni, coraz większą wagę przywiązuje się do posiadania przez kandydata dyplomu morskiego zarówno w rekrutacji zewnętrznej, jak i wewnętrznej.	Niezbędne działania: <ul style="list-style-type: none">• Opracowanie wytycznych dla wydziałów w sprawie rekrutacji na stanowisko nauczyciela akademickiego uwzględniającego ocenę przydatności kwalifikacji kandydata do potrzeb stanowiska, niezależnie od czasu i miejsca dotychczasowego zatrudnienia• Aktualizacja istniejącej szczegółowej procedury ISO P5-4 „Zarządzanie zasobami ludzkimi” w zakresie rekrutacji pracowników naukowo-dydaktycznych.
<p><i>21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora</i> <i>Instytucje mianujące naukowców posiadających stopień doktora powinny ustalić jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym maksymalny okres sprawowania stanowiska oraz cele mianowania. Tego typu wytyczne powinny uwzględniać okres pełnienia wcześniejszych funkcji jako naukowiec ze stopniem doktora w innych instytucjach i brać pod uwagę fakt, że status pracownika ze stopniem doktora jest przejściowy, tak by móc przede wszystkim zapewnić dodatkowe możliwości rozwoju kariery naukowej w kontekście długoterminowej perspektywy rozwoju.</i></p>		
+/-	Wielu ankietowanych wyraziło niezadowolenie związane ze zmianą i niespójnością aktualnych przepisów krajowych odnoszących się do pracowników z naukowym tytułem doktora. W chwili obecnej Uczelnia jest w okresie przejściowym oczekiwania na zmiany ustawy o szkolnictwie wyższym oraz wprowadzeniem w życie przepisów wykonawczych do ustawy. Jakkolwiek, w ostatnim czasie podjęto działania zmierzające do zwiększenia stabilizacji zatrudnienia pracowników naukowych ze stopniem doktora poprzez wprowadzenie w życie procedury rotacji nauczycieli akademickich, którzy w statutowym terminie nie uzyskali stopnia naukowego doktora habilitowanego. Wdrożone regulacje przewidują m.in. możliwość realizacji rozwoju naukowego według tzw. szybkiej lub wolniejszej ścieżki kariery.	Niezbędne działania: <ul style="list-style-type: none">• Wdrożenie nowych regulacji w zakresie modelowania wyboru ścieżki kariery zawodowej pracownika naukowo-dydaktycznego AMG• Bieżące dostosowanie regulacji wewnętrznych AMG w zakresie wyboru ścieżki kariery zawodowej (naukowej lub dydaktycznej) do planowanej ustawy o szkolnictwie wyższym.

II. Warunki pracy i warunki socjalne

22. Uznanie zawodu

Wszyscy naukowcy, którzy zdecydowali się na karierę naukową, powinni być uznani za profesjonalistów i traktowani zgodnie z tym faktem. Powinno to nastąpić w chwili rozpoczęcia kariery naukowej, tzn. na poziomie studiów doktoranckich i odnosić się do wszystkich poziomów, niezależnie od ich klasyfikacji na poziomie krajowym (np. pracownik, doktorant, kandydat na studia doktoranckie, stypendysta po studiach doktoranckich, urzędnik administracji państwowej).

+	Wszystkie osoby, które rozpoczynają karierę naukową znajdują uznanie dla swoich kwalifikacji w postaci stworzonych z myślą o nich szczególnych warunkach dobrego rozwoju zawodowego. Wsparciem takich działań jest wprowadzony w AMG Uczelniany System Ewidencji Dorobku Naukowego (SED) nauczycieli akademickich, doktorantów i studentów Akademii Morskiej w Gdyni. Narzędzie to służy tworzeniu swoistego portfolio pracownika naukowo-dydaktycznego, co jest istotne z punktu widzenia rozwoju ścieżki kariery oraz monitorowania rozwoju naukowego.	Niezbędne działania: <ul style="list-style-type: none">• Opracowanie i wdrożenie działań prowadzących do pozyskania/wypracowanie środków na uatrakcyjnienie wynagrodzeń dla początkujących naukowców, aby zachęcić najlepszych absolwentów oraz szczególne/wyjatkowe talenty do podejmowania pracy naukowej a AMG.
---	--	--

23. Środowisko badań naukowych

Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni zadbać o stworzenie najbardziej stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych, które zapewni odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości, w tym współpracę na odległość przy pomocy sieci badawczych oraz powinni przestrzegać krajowych i sektorowych przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Grantodawcy zapewnią odpowiednie środki na wsparcie uzgodnionego programu prac.

+/-	Na dwóch wydziałach AMG - mechanicznym i elektrycznym - została zakończona realizacja grantu UE RIDAM, dzięki któremu powstało kilka bardzo nowoczesnych laboratoriów do prowadzenia badań naukowych. Ponadto, pracownicy mają dostęp do narzędzi wirtualnych (np. portal Platon udostępniający wirtualną maszynę i specjalistyczne oprogramowanie), z których mogą korzystać naukowcy i studenci. Jednak wielu ankietowanych wykazuje potrzebę dalszego rozwijania i unowocześniania istniejącej bazy laboratoryjnej, umożliwiającej realizowanie badań naukowych, oraz udoskonalenia wsparcia technicznego związanego z zabezpieczeniem danych i pracy na odległość.	Niezbędne działania: <ul style="list-style-type: none">• Dalsze, konsekwentne prowadzenie działań prowadzących do uzyskania środków finansowych na modernizację laboratoriów badawczych oraz wsparcie techniczne z projektów funduszy europejskich.
-----	---	---

24. Warunki pracy

Grantodawcy i/lub pracodawcy zapewnią, aby warunki pracy naukowców, w tym naukowców niepełnosprawnych, były w miarę potrzeby na tyle elastyczne, aby osiągnąć efektywne wyniki badań naukowych zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Ich celem powinno być zapewnienie takich warunków pracy, które umożliwiają zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej. Szczególną uwagę należy zwrócić m.in. na elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, telepracę, urlop naukowy oraz niezbędne przepisy finansowe i administracyjne regulujące tego typu porozumienia

+/-	<p>Wśród najczęściej wskazywanych przez ankietowanych potrzeb w warunkach pracy znajdują się: brak odpowiedniego sprzętu komputerowego, laboratoryjnego i oprogramowania, brak wystarczających funduszy na badania. Pracownicy wskazywali również na brak wystarczających środków przeznaczonych na dostęp do płatnych czasopism i specjalistycznych baz danych. Podnoszona była oczywista zależność ubóstwa bazy badawczej i wynikająca z niej skromna liczba liczących się publikacji naukowych. Niedostateczne wsparcie w zakresie badań i publikacji, powoduje, że niektóre potrzeby pracowników naukowo-dydaktycznych finansowane są z własnych środków samych zainteresowanych.</p> <p>Istotną kwestią dla ankietowanych jest także brak urlopów naukowych, brak mechanizmu ograniczania pensum dla tych pracowników, którzy angażują się w projekty badawcze oraz brak wsparcia dla młodych matek.</p> <p>Wskazywane były również utrudnienia mniejszej wagi, jak na przykład ograniczenia techniczne skrzynek pocztowych, czy możliwości przestania wystarczająco dużych załączników.</p> <p>Jednocześnie, udoskonalony został Regulamin realizacji prac naukowo-badawczych oraz wydatkowania środków finansowych na działalność statutową przyznawanych podstawowym jednostkom organizacyjnym AMG w ramach dotacji podmiotowej na utrzymanie potencjału badawczego.</p> <p>Uruchomiono także na bieżąco aktualizowaną ofertę zespołów badawczych i interdyscyplinarnych mającej na celu wzmocnienie procesu komercjalizacji wyników badań naukowych oraz wzmocnienia otwarcia Uczelni na gospodarkę.</p> <p>W ramach AMG funkcjonuje, którego zadaniem jest m. in. śledzenie ogłoszeń o dostępnych konkursach oraz pomoc formalno-techniczna w przygotowywaniu wniosków o środki na badania i sprzęt naukowo-badawczy.</p> <p>W zakresie poprawy warunków pracy zaoferowano pracownikom AMG szereg dodatkowych udogodnień pakietu socjalnego, w tym: kartę MultiSport, dostęp do dodatkowej opieki zdrowotnej.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none">• Nacisk na doskonalenie działalności biura wspierającego prace nad aplikacjami o granty zewnętrzne dla każdego zainteresowanego pracownika.• Doskonalenie warunków pracy pracowników.
-----	---	---

25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by niestabilność warunków zatrudnienia nie miała negatywnego wpływu na osiągnięcia naukowców i z tego względu powinni zobowiązać się, w miarę możliwości, do poprawy stabilności warunków zatrudnienia pracowników naukowych, tym samym wykonując i przestrzegając zasad i warunków określonych w dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony.

-/+

Pracownicy AMG ze stopniem doktora, którzy nie uzyskali stopnia doktora habilitowanego w określonym terminie, mogą wybrać dalszy sposób zatrudnienia na stanowisku na czas określony, bądź nieokreślony co mogłoby gwarantować stabilizację pracy. Część adiunktów (R2) wyraża jednak zaniepokojenie, że powyższa forma zatrudnienia może nie dotyczyć całej tej grupy.

Problemem podnoszonym w ankiecie jest skupienie się uczelni tylko na punktach osiągniętych przez pracowników i terminie habilitacji. Inny wkład pracowników jest brany pod uwagę w mniejszym stopniu, co respondenci oceniają negatywnie. Nawet osoby uzyskujące premię czy nagrodę rektora za wyniki naukowe mogą być negatywnie zweryfikowane z powodu niedotrzymania terminu habilitacji.

Wdrożony w 2017 roku system zapobieżenia rotacji adiunktów poprzez zatrudnienie ich na stanowiskach asystentów nie w pełni satysfakcjonuje znaczną grupę pracowników.

Wsparcie dla osób zatrudnionych na czas określony oraz aktualnie określony okres zatrudnienia pracownika ze stopniem doktora został pozytywnie oceniony przez zaledwie 45% badanych. Ok. 30% negatywnych i ok. 30% odpowiedzi „trudno powiedzieć” wskazują na potrzebę wprowadzenia zmian.

Wsparciem dla poprawy stabilności zatrudnienia pracowników jest wdrożony Uczelniany System Ewidencji Dorobku Naukowego (SED), który jest jednocześnie narzędziem monitorowania rozwoju naukowego pracownika.

Niezbędne działania:

- Opracowanie i wdrożenie Strategii HR dla naukowców.

26. Finansowanie i wynagrodzenie

Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni zapewnić naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki finansowania i/lub wynagradzania wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego (w tym zasiłek chorobowy i rodzinny, prawa emerytalne oraz zasiłek dla bezrobotnych) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Warunki te muszą obejmować naukowców na każdym etapie kariery naukowej, w tym początkujących naukowców, proporcjonalnie do ich statusu prawnego, wyników oraz poziomu kwalifikacji i/lub zakresu obowiązków.

+/-	<p>System płac na uczelni jest określony przez rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Wielu ankietowanych wyraża niezadowolenie z poziomu płac, porównując je ze średnią krajową i realiami rynkowymi. Dotyczy to przede wszystkim młodych pracowników (asystentów – R1) i w mniejszym stopniu adiunktów (R2) i ma częściowo wpływ na możliwość pozyskania pracownika naukowego (asystenta – R1). Sytuacja taka może zagrozić odtwarzalności kadry uczelni. Jednakże, jak podkreślono, jest to zjawisko wynikające z regulacji i przepisów krajowych.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Podjęcie starań w celu zidentyfikowania dodatkowych źródeł finansowania wynagrodzeń pracowników, zwłaszcza na wczesnym etapie kariery naukowej, by były atrakcyjne. • Stymulowanie aplikowania o granty i projekty dofinansowujące wyposażenie bazy badawczej i rozwój naukowy.
<p><i>27. Równowaga płci</i> <i>Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni stawiać sobie za cel zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie opiekunów naukowych i menedżerów. Cel ten powinien zostać osiągnięty na podstawie polityki równych szans na etapie rekrutacji i kolejnych etapach kariery zawodowej, jednak bez obniżania kryteriów jakości i kwalifikacji. W celu zapewnienia równego traktowania, w komitetach do spraw doboru kadr i oceny kandydatów powinna istnieć odpowiednia równowaga płci</i></p>		
+	<p>Na uczelni zapewniona jest równowaga płci na każdym szczeblu kadry, w tym zarządzającej. Proces rekrutacji nie preferuje żadnej z płci, wynagrodzenie jest jednakowe dla kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach. Obie płcie są również reprezentowane na wszystkich poziomach kariery i w ciałach decyzyjnych.</p> <p>Ponadto przeprowadzona ankieta jednoznacznie wskazuje na brak dyskryminacji ze względu na płeć (87% odpowiedzi pozytywnych), zaś w pytaniach otwartych żadna z wypowiedzi respondentów nie podnosiła takiego problemu.</p> <p>Można stwierdzić, że polityka równych szans jest w pełni realizowana na uczelni.</p>	<p>Niezbędne działania: brak</p>
<p><i>28. Rozwój kariery zawodowej</i> <i>Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni sporządzić, najlepiej w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi, określoną strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery, niezależnie od rodzaju podpisanej umowy, w tym dla naukowców posiadających umowę na czas określony. Strategia ta powinna określać dyspozycyjność mentorów udzielających wsparcia i wskazówek odnośnie osobistego i zawodowego rozwoju naukowców, tym samym motywując pracowników naukowych oraz przyczyniając się do zmniejszenia niepewności co do ich przyszłości zawodowej. Wszyscy naukowcy powinni zaznajomić się z takimi przepisami i ustaleniami.</i></p>		

-/+	<p>57% ankietowanych pracowników udzieliło pozytywnej odpowiedzi na pytanie o jawną i przejrzystą politykę kadrową uczelni. Polityka ta częściowo jest narzucona przez Ustawę o szkolnictwie wyższym, jednak w znacznym stopniu kształtowana jest przez uczelnię w ramach jej autonomii. Przyjęte rozwiązania nie przyczyniają się do zmniejszenia niepewności co do przyszłości zawodowej pracowników, co było podnoszone przez wielu ankietowanych w ramach pytań otwartych. 45% ankietowanych ocenia pozytywnie politykę uczelni w zakresie stabilizacji i poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia.</p> <p>Praktyka uczelni w odniesieniu do adiunktów (zobowiązani do sfinalizowania habilitacji w ciągu 8 lat) w porównaniu do doktorów zatrudnionych jako profesorowie nadzwyczajni (nie muszą habilitacji zrobić wcale) wydaje się być nie do końca akceptowana przez grupę R2.</p> <p>Jakkolwiek w marcu 2017 wdrożono regulacje wprowadzające nowe stanowiska oraz możliwości realizacji kariery naukowej w drodze różnych ścieżek rozwoju naukowego.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opracowanie i wdrożenie Strategii HR dla naukowców oraz doskonalenie wewnętrznych narzędzi rozwoju ścieżki kariery.
<p><i>29. Wartość mobilności</i></p> <p><i>Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni uznać wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery. W rezultacie, powinni uwzględnić takie możliwości w określonej strategii rozwoju zawodowego oraz w pełni docenić i uznawać wszelkie doświadczenie związane z mobilnością w obrębie własnego systemu rozwoju kariery i oceny pracowników. Wiąże się to również z wymogiem wprowadzenia koniecznych instrumentów administracyjnych w celu umożliwienia przenoszenia zarówno grantów, jak i ubezpieczenia społecznego, zgodnie z przepisami ustawodawstwa krajowego.</i></p>		
-/+	<p>W ocenie rozwoju zawodowego naukowców nie istnieją mechanizmy prowadzące do uznania wartości mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym jako ważnego elementu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery. Również wsparcie w zakresie dostępu do staży naukowych w innych jednostkach wskazano jako niewystarczające, co potwierdzają odpowiedzi ankietowanych pracowników (jedynie 42% pozytywnie ocenia wsparcie w dostępie do staży krajowych i 37% zagranicznych). Od 11% do 14% respondentów jest zdania, że nie ma dostępu do staży zawodowych krajowych i zagranicznych. Od 46% do 44% nie ma na ten temat zdania, ponieważ nie zna zasad i mechanizmów udziału w stażach.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opracowanie i wdrożenie Strategii HR dla naukowców, uwzględniającej wartość mobilności pracowników zarówno na etapie rekrutacji, jak i oceny okresowej pracownika. • Uzupelnienie wskaźników oceny okresowej pracownika o element uznania mobilności. • Wypracowanie sposobu efektywnego i powszechnego

		<p>wsparcia pracowników w ubieganiu się o staże krajowe i zagraniczne, z uwzględnieniem wdrożenia skutecznego informowania pracowników o programach umożliwiających ubieganie się o staże krajowe i zagraniczne.</p>
<p>30. Dostęp do doradztwa zawodowego <i>Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od rodzaju umowy, w instytucjach, których to dotyczy, lub w ramach współpracy z innymi strukturami, doradztwo zawodowe oraz pomoc w zakresie znalezienia pracy.</i></p>		
-	<p>W AMG nie ma oferty w zakresie doradztwa zawodowego dla pracowników naukowo-dydaktycznych. Opinię tę potwierdza 17% respondentów. 59% badanych wyraża opinię „trudno powiedzieć”, co sugeruje brak wiedzy na ten temat.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Przeprowadzenie diagnozy potrzeb w zakresie doradztwa zawodowego. • Opracowanie i wdrożenie procedur wychodzących naprzeciw potrzebom pracowników w zakresie szeroko rozumianego doradztwa zawodowego. • Rozszerzenie kompetencji obecnie działającego w Uczelni Biura Karier.
<p>31. Prawa własności intelektualnej <i>Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej czerpali korzyści z wykorzystywania (jeśli ma ono miejsce) swoich wyników w zakresie badań i rozwoju poprzez ochronę prawną oraz, w szczególności, poprzez właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich. Polityki lub praktyki winny określać, jakie prawa przysługują naukowcom i/lub, jeśli ma to zastosowanie, pracodawcom i innym stronom, w tym zewnętrznym organizacjom komercyjnym lub przemysłowym, o których prawdopodobnie stanowią określone porozumienia w zakresie współpracy lub inne rodzaje porozumień.</i></p>		

-/+	<p>Na Uczelni istnieją obowiązujące zasady i procedury postępowania z prawami autorskimi do wyników prowadzonych badań. Koszty patentów, od etapu opracowania wniosku do opłacenia ochrony, zgodnie z obowiązującymi regulacjami, obciążają wydziały, gdzie ze względu na sytuację finansową, kierownicy jednostek nie są skłonni finansować procedur patentów. Wobec takiej sytuacji nie następuje kolejna faza, jaką powinna być komercjalizacja wynalazku. Wskazano także na brak dostępności usług doradczych w zakresie patentowania. Zainicjowano zmiany pozwalające na finansowanie procesów komercjalizacji wyników badań.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poszukiwanie partnerów biznesowych i realizacja badań na ich potrzeby, w tym wypracowanie modelu na zgłoszenia patentowe. • Wdrożenie nowych kompetencji w zakresie doradztwa patentowego.
<p>32. Współautorstwo <i>Institucje powinny pozytywnie odnosić się do współautorstwa przy ocenie kadry naukowej, gdyż jest ono dowodem konstruktywnego podejścia do prowadzenia badań naukowych. Z tego względu pracodawcy i/lub grantodawcy powinni opracowywać strategię, praktyki oraz procedury zapewniające naukowcom, w tym naukowcom na początkowym etapie kariery, konieczne warunki ramowe, tak, aby mogli oni korzystać z prawa do uznania oraz wymienienia na liście i/lub cytowania, w kontekście rzeczywistego wkładu, jaki wnoszą, jako współautorzy prac, patentów itp. lub z prawa do publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów.</i></p>		
-/+	<p>W AMG nie istnieją jak dotąd procedury zapewniające naukowcom, w tym naukowcom na początkowym etapie kariery, koniecznych warunków ramowych do korzystania z prawa do uznania oraz wymienienia na liście współautorów lub cytowania, w kontekście rzeczywistego wkładu, jaki wnoszą do prac, patentów itp., jak również z prawa do publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów naukowych. Problem ten został na Uczelni dostrzeżony. Aktualnie wdrożona została procedury deklarowania współautorstwa już na etapie powstawania publikacji. Deklaracja ta uwzględnia udział procentowy rzeczywistego wkładu każdego ze współautorów.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zaplanowanie i realizacja spotkań informacyjnych mających na celu upowszechnienie wśród pracowników każdego szczebla, wiedzy w zakresie postępowania oraz praw twórcy w związku z określaniem współautorstwa.
<p>33. Nauczanie <i>Nauczanie jest istotnym sposobem organizacji i upowszechniania wiedzy i z tego względu należy je postrzegać jako cenną możliwość w ramach ścieżki rozwoju zawodowego naukowców. Jednakże obowiązki w zakresie nauczania nie powinny być nadmiernie obciążające i, szczególnie na początkowym etapie kariery, nie powinny stanowić dla naukowców przeszkody w prowadzeniu badań naukowych. Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by obowiązki w zakresie nauczania były odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników, a także, by czas poświęcony na szkolenia początkujących</i></p>		

naukowców przez kadre z wyższym stopniem naukowym został uznany jako część ich zaangażowania w proces nauczania. Należy zapewnić odpowiednie przeszkolenie w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców.

-/+	<p>Nie istnieje na Uczelni mechanizm zliczający czas poświęcony na szkolenia początkujących naukowców przez kadre z wyższym stopniem naukowym jako część ich zaangażowania w proces nauczania.</p> <p>W ostatnim czasie wprowadzony został Regulamin wynagradzania pracowników AMG z wyłączeniem członków załóg statków szkolnych, który reguluje kwestie wynagradzania za realizowane godziny pracy dydaktycznej i naukowej.</p> <p>Zaledwie 46% pracowników pozytywnie oceniło w ankiecie stosunek obciążenia obowiązkami dydaktycznymi i organizacyjnymi w stopniu umożliwiającym równoczesny rozwój naukowy. Problem ten był również podnoszony w pytaniach otwartych. Ok. 30% respondentów nie ma na ten temat zdania.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udoskonalenie procedury okresowej oceny pracownika naukowo-dydaktycznego uwzględniającej organizowanie przez bardziej doświadczonych kolegów dla młodszych pracowników szkoleń wewnętrznych dotyczących zagadnień związanych z procesami dydaktycznymi (nauczania).
-----	---	---

34. Skargi/apelacje

Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni określić, zgodnie z krajowymi zasadami i przepisami, odpowiednie procedury, na przykład wyznaczyć bezstronną osobę (np. w charakterze rzecznika), która rozpatrywałaby skargi/apelacje naukowców, w tym także kwestie dotyczące konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami. Tego typu procedury powinny zapewnić całej kadrze naukowej poufną i nieformalną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów związanych z pracą i w przypadku sporów i skarg; celem tych procedur jest propagowanie sprawiedliwego i równego traktowania w obrębie instytucji oraz poprawa ogólnej jakości środowiska pracy.

+/-	<p>Na Uczelni obowiązują procedury i mechanizmy dające możliwość odwoływania się od wyników oceny okresowej czy składania skarg. Powołane są także komisje dyscyplinarne. Jednak pracownicy w ankiecie zwrócili uwagę na potrzebę usprawnienia systemu rozwiązywania konfliktów i kwestii spornych. Ok. 9 % z nich tę kwestię oceniło negatywnie i kolejne 50% odpowiedziało „trudno powiedzieć”.</p> <p>Nie istnieją w AMG procedury zapewniające poufną i nieformalną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów związanych z pracą.</p> <p>Nową możliwość zgłaszania skarg, ale również pomysłów i propozycji usprawnień, dawała udostępniona czasowo “skrzynka pomysłów i zażaleń” wprowadzona przez Rektora.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udoskonalenie regulacji dotyczących systemu rozwiązywania konfliktów i kwestii spornych o procedurę umożliwiającą poufną i nieformalną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów. Proces taki będzie wsparty przez powołanie uczelnianego lub wydziałowego męża zaufania. Dodatkowym elementem systemu
-----	---	---

		będzie "skrzynka pomysłów i zażaleń" jako stały sposób budowania partnerskiego zarządzania uczelnią oraz bezpośredniego komunikowania się pracowników z rektorem.
<p><i>35. Wpływ na organy decyzyjne</i> <i>Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni uznać za w pełni uzasadnione, a wręcz pożądane, prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych w instytucjach, w których pracują, w celu ochrony i reprezentowania indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców jako profesjonalistów oraz aktywnego włączenia się w prace instytucji.</i></p>		
+	<p>Pracownicy AMG mają zapewnione prawo do reprezentacji w organach decyzyjnych i ciałach kolejalnych uczelni. 90% respondentów ten fakt potwierdza. Na Uczelni funkcjonują również dwie organizacje związków zawodowych.</p> <p>W pytaniach otwartych pojawiły się sporadyczne wpisy dotyczące braku wpływu adiunktów na decyzje rad wydziałów. Jakkolwiek sytuacja ta związana jest ze strukturą tych rad wynikającą z Ustawy o szkolnictwie wyższym.</p>	Niezbędne działania: brak
<p>III. Szkolenia i rozwój zawodowy</p>		
<p><i>36. Relacje z opiekunem naukowym</i> <i>Na etapie szkoleniowym naukowcy powinni ustalić zorganizowane i regularne formy kontaktu ze swoim opiekunem naukowym i przedstawicielem kierunku/wydziału, aby w pełni skorzystać z tych relacji. Relacje te obejmują: rejestrowanie postępu wszelkich badań oraz ich wyników, uzyskiwanie informacji zwrotnych poprzez sprawozdania i seminaria, stosowanie tych informacji oraz pracę według ustalonych harmonogramów, terminów wykonania, praktycznych rezultatów i/lub wyników badań.</i></p>		
-/+	<p>Zaangażowanie w działania pracownika naukowo-dydaktycznego jego opiekuna naukowego oraz wystarczającą ilość poświęconego czasu poświęconego na to zaangażowanie pozytywnie oceniło odpowiednio 54% i 53% respondentów. Natomiast satysfakcję z jakości opieki naukowej zapewnionej przez uczelnię odczuwa mniej niż 48% badanych.</p> <p>Mimo regulacji wewnętrznych (statut, uchwały Senatu, Kodeks etyki pracownika naukowego), odbywających się seminariów naukowych, pracownicy zwracają uwagę na niewystarczające wsparcie merytoryczne i organizacyjne przełożonych dla ich rozwoju naukowego. Około 15% ankietowanych wypowiedziało się negatywnie, kolejne ok. 30% wykazało niepewność w kwestii starań przełożonych o zapewnienie pracownikom wystarczającej opieki naukowej (wewnątrz lub poza uczelnią), jak również świadome i kompetentne podejmowanie się tej roli.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udoskonalenie zasad organizowania w katedrach i wydziałach AMG seminariów naukowych oraz zasad udzielania wsparcia merytorycznego kierownikom i opiekunów naukowych dla podwładnych ubiegających się o kolejne stopnie naukowe.

		<ul style="list-style-type: none"> • Zweryfikowanie istniejących procedur oceny okresowej kierowników katedr uwzględniających powiązanie tej oceny z postępami naukowymi ich podwładnych i wywiązywaniem się kierowników z obowiązków w zakresie wsparcia organizacyjnego i merytorycznego pracowników naukowo-dydaktycznych.
<p><i>37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania</i> <i>Starsi pracownicy naukowcy powinni zwracać szczególną uwagę na różnorodne funkcje, które pełnią, tj. opiekunów naukowych, mentorów, doradców zawodowych, liderów, koordynatorów projektów, menedżerów lub popularyzatorów nauki. Funkcje te powinni wypełniać zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi. W ramach swojej roli opiekunów lub mentorów pracowników naukowych, starsi pracownicy naukowcy powinni budować konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi w celu określenia warunków efektywnego transferu wiedzy oraz z uwagi na przyszły pomyślny rozwój kariery tych naukowców.</i></p>		
-/+	<p>Pomimo formalnych regulacji w Uczelni nie funkcjonuje mechanizm skutecznego angażowania się samodzielnych pracowników naukowych R3 i R4 (nie będących kierownikami) w rozwój naukowy asystentów i adiunktów oraz współpracy obu tych grup w projektach zgłaszanych przez pracowników samodzielnych. Zauważalne jest niedostateczne wsparcie starszych pracowników w zakresie możliwości ubiegania się o publikowanie wyników badań pracowników niesamodzielnych w renomowanych krajowych i zagranicznych czasopismach. W Uczelni istnieje zbyt mała liczba mentorów naukowych, którzy sami publikują swoje prace w renomowanych czasopismach i są w stanie pokierować merytorycznie mniej doświadczonych kolegów.</p> <p>W pytaniach otwartych wyraźnie wskazano kierowników katedr, jako osoby, od których oczekiwane jest tego rodzaju wsparcie.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Podjęcie działań kierownictwa Uczelni mających na celu wprowadzenie dobrych praktyk udzielania wsparcia merytorycznego przez samodzielnych pracowników naukowych katedry lub wydziału dla pracowników niesamodzielnych, piszących prace kwalifikacyjne i ubiegających się o publikowanie wyników swoich badań w renomowanych czasopismach. Przykładem takich działań może być wprowadzenie obowiązku uczestniczenia pracowników samodzielnych w seminariach naukowych katedry, odbywanie

		<p>formalnych konsultacji po lub przed takim seminarium.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stymulowanie powstania mechanizmów zacieśniania współpracy merytorycznej między pracownikami samodzielnymi i niesamodzielnymi, tworzenia skutecznych zespołów badawczych z jasno określonymi zasadami pracy i oceny wszystkich członków takiego zespołu.
<p>38. Kontynuacja rozwoju zawodowego <i>Na wszystkich etapach kariery zawodowej naukowcy powinni szukać możliwości stałego rozwoju poprzez aktualizację i poszerzenie zakresu swoich umiejętności i kwalifikacji. Cel ten można osiągnąć na różne sposoby, m.in. przez formalne szkolenia, warsztaty, konferencje i kursy on-line.</i></p>		
-/+	<p>Mimo wewnętrznych formalnych uregulowań pracownicy wskazują na problemy z finansowaniem ich uczestniczenia w szkoleniach podnoszących kwalifikacje (np. językowych). Ok. 20% respondentów oceniło te możliwości negatywnie, zaś kolejne 30% wyraziło w tym względzie niezdecydowanie.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opracowanie i realizacja planu szkoleń (w tym językowych) dla pracowników naukowo-dydaktycznych, wspomagających rozwój ich kariery naukowej. • Wprowadzenie cyklicznej analizy w zakresie potrzeb szkoleniowych.
<p>39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego <i>Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy, mieli możliwość rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans znalezienia pracy poprzez dostęp do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji. Tego typu środki należy poddawać regularnej ocenie pod kątem dostępności, zainteresowania oraz skuteczności w podnoszeniu kwalifikacji, umiejętności oraz szans znalezienia pracy.</i></p>		
-/+	<p>W ramach badania ankietowego nisko oceniona została możliwość poszerzenia kompetencji poprzez udział w różnych formach szkoleń finansowanych przez Uczelnię. Mniej niż 44% respondentów pozytywnie oceniło ten aspekt działania AMG.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Podjęcie starań w celu zidentyfikowania dodatkowych źródeł finansowania szkoleń umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji, jak

	<p>Jednocześnie tylko 37% pracowników pozytywnie oceniło dostosowanie prowadzonej przez nich działalności naukowej do aktualnych potrzeb praktyki gospodarczej (organizacji różnego typu).</p>	<p>również zwiększenia ich udziału w badaniach naukowych i innego typu przedsięwzięciach (np. projektach) odpowiadających potrzebom gospodarki.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bieżące aktualizowanie informacji o dostępnych środkach z uwzględnieniem ich dostępności, zainteresowania pracowników oraz skuteczności całego systemu szkoleń i rozwoju naukowców.
<p><i>40. Opieka naukowa</i> <i>Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zadbać o to, by wyznaczono osobę, do której mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych oraz by zostali oni o tym powiadomieni. Tego typu ustalenia powinny jasno określać, że proponowani opiekunowie naukowcy są wystarczająco biegli w nadzorowaniu prac badawczych, dysponują czasem, wiedzą, doświadczeniem, kompetencjami i zaangażowaniem, dzięki którym mogą zaoferować stażystom odpowiednie wsparcie oraz zapewnić konieczne procedury monitorowania postępów i oceny, a także niezbędne mechanizmy udzielania informacji zwrotnej.</i></p>		
<p>-/+</p>	<p>Niewiele ponad połowa ankietowanych pozytywnie oceniła organizowaną przez Uczelnię opiekę naukową. Część pracowników nie ma poczucia, że opiekę nad ich rozwojem naukowym sprawuje osoba, która świadomie podjęła się tej roli (tylko 60% odpowiedzi pozytywnych) oraz posiada odpowiednie kompetencje (tylko 64% odpowiedzi pozytywnych).</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opracowanie i wdrożenie Strategii HR dla naukowców, zawierającej powołanie mechanizmów wsparcia naukowego (opieki naukowej) dla asystentów R1 i doktorów R2. W ramach tych mechanizmów należy jednoznacznie wyznaczyć opiekuna doświadczonego w nadzorowaniu prac badawczych, dysponującego czasem, wiedzą i doświadczeniem, kompetencjami i zaangażowaniem.

W okresie realizacji prac nad dokumentem Gap Analysis, w Akademii Morskiej w Gdyni wprowadzono lub podjęto działania związane z opracowaniem nowych regulacji wewnętrznych oraz nowych rozwiązań o charakterze formalnym oraz technicznym. Działania te zostały zebrane w poniższej tabeli.

Tabela 3. Realizowane lub rozpoczęte działania w AMG.

L.p.	Działania	Nr pozycji w dokumencie Gap Analysis
1	Powołano Dział Nauki i Współpracy z jednoczesnym poszerzeniem kompetencji Uczelni w zakresie wsparcia inicjowania i realizacji prac naukowo-badawczych, monitorowania i informowania o mechanizmach finansowania projektów badawczych, kompetencji związanych z mobilnością pracowników oraz współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym w zakresie poszukiwania partnerów biznesowych i realizację badań dla potrzeb gospodarki.	4, 8, 24, 26, 29, 31, 39
2	Przebudowanie witryny internetowej AMG, w tym poszerzenie informacji o konkursach na badania naukowe, kompetencjach zespołów badawczych oraz zakresach badań realizowanych w AMG.	8, 39
3	Wprowadzenie obowiązku publikowania na stronach wydziałowych harmonogramu seminariów naukowych organizowanych przez te wydziały, a tym samym obowiązku planowania seminariów naukowych we wszystkich jednostkach wydziałowych (katedrach).	1, 37
4	Wdrożono nowy system wsparcia dla publikacji prac naukowych oraz dofinansowania udziału pracowników i doktorantów AMG w konferencjach naukowych. Wprowadzone regulacje: <ul style="list-style-type: none"> Regulamin dofinansowania udziału nauczycieli akademickich i doktorantów Akademii Morskiej w Gdyni w konferencjach naukowych z dnia 21.12.2016r., oraz Komunikat nr 1/17 Rektora z dnia 2 stycznia 2017r. dotyczący wysokości dofinansowania udziału nauczycieli akademickich i doktorantów Akademii Morskiej w Gdyni w konferencjach naukowych. 	8
5	Wdrożono regulacje wewnętrzne umożliwiające wybór ścieżki kariery pracownika naukowo-dydaktycznego. Wprowadzone regulacje: <ul style="list-style-type: none"> Komunikat Rektora 3-17 z dnia 31 marca 2017r. w sprawie trybu przeprowadzania procedury rotacji nauczycieli akademickich, którzy w statutowym terminie nie uzyskali stopnia naukowego doktora habilitowanego. 	21, 25, 28
6	Zunifikowano system wynagrodzeń pracowników, zwłaszcza na wczesnym etapie kariery naukowej – R1, by był atrakcyjny. Wprowadzone regulacje: <ul style="list-style-type: none"> Komunikat Rektora 3-17 z dnia 31 marca 2017r. w sprawie trybu przeprowadzania procedury rotacji nauczycieli akademickich, którzy w statutowym terminie nie uzyskali stopnia naukowego doktora habilitowanego. Zarządzenie o zmianie załącznika do Regulaminu Wynagrodzeń. Regulamin Wynagradzania pracowników Akademii Morskiej w Gdyni z wyłączeniem członków załóg statków szkolnych z 13.06.02017r. Regulamin pracy z 28.09.17 r. (wchodzi w życie z dniem 1.11.17 r.) 	21, 22, 26, 28
7	Rozpoczęto prace nad opracowaniem i wdrożeniem Systemu Ewidencji Dorobku (SED) pracowników naukowych celem koordynacji inicjowania nowych projektów badawczych oraz identyfikacji zespołów badawczych, a także monitorowanie stopnia zaangażowania pracowników w wyniki badań naukowych. Wprowadzone regulacje: <ul style="list-style-type: none"> Zarządzenie Nr 5/17 z dnia 6 lutego 2017 r. w sprawie gromadzenia, dokumentowania, opracowywania i upowszechniania dorobku publikacyjnego pracowników, doktorantów i studentów Akademii Morskiej w Gdyni, oraz Zarządzenie Nr 4/17 z dnia 6 lutego 2017 r. w sprawie Uczelnianego Systemu Ewidencji Dorobku Naukowego (SED) nauczycieli akademickich, doktorantów i studentów Akademii Morskiej w Gdyni. 	1, 2, 25
8	Opracowano i wdrożono nowy regulamin oceny pracowników naukowo-dydaktycznych oraz nowy regulamin przyznawania premii i nagród. Wprowadzone regulacje: <ul style="list-style-type: none"> Zarządzenie nr 33/17 z dnia 23 października 2017 r. w sprawie przeprowadzenia okresowej oceny nauczycieli akademickich za lata akademickie 2014/2015, 2015/2016, 2016/2017, 2017/2018. 	11, 25

9	Realizacja prac zakupowych nowego wyposażenia laboratoriów badawczych w ramach projektu iMEN – termin zakończenia realizacji projektu przewidziany jest na czerwiec 2018 roku.	23
10	Opracowanie i złożenie wniosku do krajowego programu PO WER, który przewiduje organizację szkoleń wspierających kompetencje pracowników R1-R4, w tym wsparcie w zakresie mobilności pracowników.	1, 3, 4, 5, 7, 29, 39
11	Opracowanie i złożenie wniosku do Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego o dofinansowanie dwóch projektów - powstanie laboratorium Internetu rzeczy oraz stworzenie platformy wspierającej rozwój badań naukowych w środowisku chmury oraz wdrożenie systemu usprawniającego zarządzanie uczelnią.	23
12	Działania w zakresie poprawy warunków pracy: <ul style="list-style-type: none"> • Wdrożenie uczelnianego programu umożliwiającego dostęp pracowników i członków ich rodzin do programu Karta MultiSport. • Przygotowanie ofertę dostępu do dodatkowej opieki zdrowotnej dla pracowników AMG. • Uruchomiono nieodpłatne zajęcia sportowe. • Wpisano w kalendarz AMG regularne organizowanie festynu sportowego. • Uchwałą Senatu AMG przyjęto Ramowy Plan Remontów – w tym pomieszczeń przeznaczonych do prowadzenie badań i pomieszczeń socjalnych. 	24
13	Wdrożenie nowego regulaminu pracy Akademii Morskiej w Gdyni Wprowadzone regulacje: <ul style="list-style-type: none"> • Regulamin pracy z 28.09.17 r. (wchodzi w życie z dniem 1.11.17 r.), w tym regulujący możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin, pracę zdalną oraz elastyczne godziny pracy. 	24
14	Zmodernizowano witrynę AMG prezentującą oferty mobilności dla pracowników naukowo-dydaktycznych.	29
15	Opracowanie i opublikowanie materiałów informacyjnych AMG o ofercie współpracy w zakresie badań naukowych: <ul style="list-style-type: none"> • Współpraca z przedsiębiorcami: http://www.am.gdynia.pl/wspolpraca-z-przedsiębiorcami • Oferta dla biznesu: http://www.am.gdynia.pl/oferta-dla-biznesu W tym przygotowanie broszury informacyjnej w zakresie oferty badawczo-rozwojowej AMG (http://www.am.gdynia.pl/sites/default/files/zalaczniki/amgofertabr.pdf)	31
16	Zainicjowano zmiany w regulaminach wewnętrznych pozwalające na finansowanie procesów komercjalizacji wyników badań (Zarządzenie nr 25/17 z dnia 24 sierpnia 2017r. w sprawie wysokości i podziału kosztów pośrednich naliczanych przy projektach realizowanych w Akademii Morskiej w Gdyni).	31
17	Opracowanie i wdrożenie regulaminu wynagradzania pracowników AMG z wyłączeniem członków załóg statków szkolnych, który reguluje kwestie wynagradzania za realizowane godziny pracy dydaktycznej i naukowej.	33
18	Opracowanie i wdrożenie nowego regulaminu pracy oraz regulaminu premiowania i nagród rektora dla pracowników naukowo-dydaktycznych, które uwzględniają stopień zaangażowania pracowników z wyższym stopniem naukowym w opiekę mentorską i proces nauczania pracowników na początkowym etapie kariery	8, 33

Tabela 4. Analiza dotycząca OTM-R.

Otwarta, przejrzysta i oparta na osiągnięciach kandydata rekrutacja					
	<i>Otwarta</i>	<i>Przejrzysta</i>	<i>Oparta na ocenie osiągnięć kandydata</i>	<i>Zgodność procedur AMG z zasadami dokumentu OTMR:- ++ Tak, zrealizowane w całości +- Tak, zrealizowane w istotnej części -+ Tak, zrealizowane częściowo -- Nie</i>	<i>Sugerowane wskaźniki (lub mierniki)</i>
OTM-R system – zasady ogólne					
1. Czy zasady otwartej, przejrzystej oraz opartej na osiągnięciach kandydata rekrutacji (OTM-R) zostały opublikowane na stronie internetowej AMG (w języku polskim i angielskim)?	x	x	x	--	Publikacja zasad OTM-R w 2018 r.
2. Czy w AMG istnieje wewnętrzny regulamin/przewodnik – jak przeprowadzić otwartą, przejrzystą i opartą na ocenie osiągnięć kandydata rekrutację na wszystkie typy stanowisk?	x	x	x	-/+	Zasady systemu OTM-R zostały uwzględnione w procedurze ISO P-5 (zarządzanie zasobami ludzkimi) oraz w Statucie Uczelni. Procedura P-5 zgodna jest z przepisami prawa pracy, które przewidują jednorazowe przeprowadzenie spotkania w trakcie postępowania. Przepisy nowej ustawy nie przewidują możliwości zmiany stanowiska na wyższe, niższe lub przerwę w zatrudnieniu.
3. Czy każda osoba zaangażowana w proces rekrutacji została przeszkolona w zakresie zasad OTM-R?	x	x	x	-/+	Istnieją programy szkoleniowe dotyczące zasad OTM-R. Liczba personelu po szkoleniu w sprawie zasad OTM-R. W AMG istnieje grupa osób przeszkolonych w zakresie procedur ISO. Podczas aktualizacji procedur ISO planowane są dalsze programy szkoleniowe.
4. Czy AMG aktywnie korzysta z narzędzi do e-rekrutacji?	x	x		+/-	Istnieją programy szkoleniowe dotyczące zasad OTM-R. Liczba personelu po szkoleniu w sprawie zasad OTM-R. Oferty pracy publikowane są na stronie internetowej AMG oraz międzynarodowym portalu EURAXESS. Akceptowane są aplikacje wysłane przez e-mail. http://bip.am.gdynia.pl/praca

5. Czy AMG posiada system kontroli jakości w odniesieniu do OTM-R?	x	x	x	++	Procedura ISO – P-5 (zarządzanie zasobami ludzkimi)
6. Czy obecnie obowiązująca w AMG polityka OTM-R zachęca kandydatów zewnętrznych do aplikowania?	x	x	x	++	Stosunkowo wysoka liczba zewnętrznych aplikantów. Oferty pracy publikowane są na stronie internetowej AMG oraz portalu EURAXESS.
7. Czy obecnie obowiązująca w AMG polityka OTM-R jest zgodna z polityką przyciągania naukowców z zagranicy?	x	x	x	+/-	W przypadku poszukiwania naukowców z zagranicy, ogłoszenia rekrutacyjne zamieszczane są na portalu EURAXESS oraz rozsyłane do partnerskich instytucji za granicą.
8. Czy obecnie obowiązująca polityka OTM-R jest zgodna z polityką przyciągania słabiej reprezentowanych grup?	x	x	x	++	Nie zidentyfikowano słabiej reprezentowanych grup. Wyjątek stanowią aplikanci posiadający dyplom morski wymagany do pracy na statkach.
9. Czy obecnie obowiązująca w AMG polityka OTM-R jest zgodna z zasadą zapewnienia atrakcyjnych warunków pracy dla naukowców?	x	x	x	-/+	Liczba aplikantów zmienia się w zależności od aktualnej sytuacji na rynku pracy. Znaczący odsetek aplikantów zewnętrznych. Dostępne są atrakcyjne bonusy, np. program dodatkowej ochrony zdrowia, pakiet sportowy.
10. Czy AMG posiada stosowne narzędzia do monitorowania czy na stanowisko aplikują odpowiedni kandydaci?				++	Wyniki procesu rekrutacji.
Proces publikacji ogłoszenia i aplikowania					
11. Czy AMG posiada jasne wytyczne lub szablony dla publikowania ogłoszeń (p. Euraxess)?	x	x		++	Wytyczne oraz procedury dotyczące publikowania ogłoszeń są spójne z przepisami Ustawy o Szkolnictwie Wyższym, Statutem AMG, procedurą ISO P-5 (zarządzanie zasobami ludzkimi).
12. Czy w ogłoszeniu zawierane są wszystkie informacje lub odnośniki do informacji wymaganych przez system OTM-R?	x	x		-/+	Zasada taka zostanie wprowadzona w 2018 r.
13. Czy AMG w pełni korzysta z możliwości Euraxess aby dotrzeć do jak największej grupy zainteresowanych osób?	x	x		++	AMG korzysta z możliwości publikowania ogłoszeń na portalu EURAXESS
14. Czy AMG korzysta z innych narzędzi do publikacji ogłoszeń?	x	x		++	Wyniki procesu rekrutacji.
15. Czy AMG ogranicza do minimum wymagania formalne wobec kandydata?	x			++	Liczba i zakres wymaganych dokumentów są zredukowane do minimum.

Proces naboru i oceny kandydata					
16. Czy AMG posiada jasne zasady regulujące powoływanie komisji rekrutacyjnych?		x	x	++	Statystyki dotyczące składu komisji.
17. Czy AMG posiada jasne zasady regulujące skład komisji rekrutacyjnych?		x	x	++	Procedura ISO P-5 (zarządzanie zasobami ludzkimi) oraz Statut AMG.
18. Czy obowiązujące w AMG regulacje co do składu komisji uwzględniają zasadę równości płci?		x	x	+/-	Składy niektórych komisji nie są zrównoważone pod względem płci. Powodem tego jest rodzaj ścieżki zawodowej, która leży głównie w zakresie zainteresowań mężczyzn. Możliwość zatrudnienia jest w pełni dostępna dla kobiet.
19. Czy AMG posiada jasne wytyczne dla komisji rekrutacyjnych, które mają na celu pomóc komisji ocenić osiągnięcia w taki sposób, aby wyłonić najlepszego kandydata?			x	++	Procedura ISO P-5 (zarządzanie zasobami ludzkimi) oraz Statut AMG.
Wybór kandydata					
20. Czy po zakończeniu rekrutacji AMG informuje wszystkich kandydatów o jej wynikach?		x		+/-	Tylko wybrani kandydaci są informowani o wyniku procesu rekrutacji. Odpowiedni zapis publikowany jest w ogłoszeniu o naborze.
21. Czy AMG dba o odpowiednią informację zwrotną?		x		+/-	Rozmowy kwalifikacyjne nie są przeprowadzane w każdym postępowaniu rekrutacyjnym. W niektórych rekrutacjach aplikacje oraz CV są wystarczające w procesie naboru. Aplikujący mogą na życzenie otrzymać zwrotną informację o ocenie z rozmowy kwalifikacyjnej.
22. Czy AMG posiada odpowiednie mechanizmy regulujące rozpatrywania skarg?		x		++	Statystyki dotyczące liczby złożonych skarg.
Ocena ogólna					
23. Czy AMG posiada system oceny realizacji celów wyznaczonych w ramach OTM-R?				+/-	W systemie ISO wyznaczone zostały cele w postaci wewnętrznego i zewnętrznego procesu kontroli. Pewne udoskonalenia zostaną wprowadzone wraz z wdrożeniem Strategii HR dla naukowców.

4. PLAN DZIAŁAŃ

a. Informacje o organizacji

<ul style="list-style-type: none">Nazwa ocenianej instytucji: Akademia Morska w GdyniKontakt: adres: ul. Morska 81-87, 81-225 GdyniaEmail: pror1@am.gdynia.pl (Prorektor), ph.: +48-58-558-64-27Adres strony internetowej prezentującej Strategię HR i plan działań: http://www.am.gdynia.pl/sites/default/files/zalaczniki/plgmu_hr_strategy.pdf

SUBMISSION DATE: 18 GRUDNIA 2017

Tabela 5. Liczba studentów, pracowników oraz środki przeznaczone na finansowanie badań naukowych

Pracownicy i studenci	Liczba
<i>Liczba pracowników naukowo-dydaktycznych = pracowników, stypendystów, studentów doktorantów w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy</i>	33 +48 doktorantów
<i>W tym obcokrajowcy (tj. osoby obcej narodowości)</i>	3
<i>W tym osoby finansowane ze źródeł zewnętrznych (tj. dla których Uczelnia jest instytucją goszczącą)</i>	Brak danych
<i>W tym kobiet</i>	123 +27 doktorantek
<i>W tym osoby, R3 lub R4 = pracownicy naukowo-dydaktyczni z dużym stopniem niezależności, zwykle posiadające status Głównego Badacza lub Profesora</i>	23
<i>W tym osoby R2 = w większości instytucji odpowiadające poziomowi dr hab.</i>	47
<i>W tym osoby R1 = w większości instytucji odpowiadające poziomowi dr</i>	146
<i>Łączna liczba studentów (jeśli dotyczy)</i>	5521
<i>Łączna liczba zatrudnionych (w tym kadra zarządzająca, administracyjna, nauczyciele akademicy, pracownicy naukowci i naukowo-badawczy)</i>	749
Finansowanie badań naukowych (dane za ostatni rok obrachunkowy)	w PLN
<i>Całkowity roczny budżet instytucji</i>	4.564.376,69 PLN
<i>Roczne środki finansowe pochodzące z budżetu (przeznaczone na badania)</i>	3.245.082,86 PLN
<i>Roczne finansowanie ze źródeł rządowych (przeznaczone na badania, uzyskane w drodze konkursów, w których uczestniczyły także inne organizacje - w tym finansowanie z UE</i>	932.599,03 PLN
<i>Roczne finansowanie ze źródeł prywatnych, pozarządowych przeznaczonych na badania</i>	386.694,80 PLN
<i>Profil organizacji</i>	
<i>Opis profilu organizacji przedstawiono w części "Wprowadzenie".</i>	

b. Planowane działania

W oparciu o wyniki powyższej analizy władze Akademii Morskiej w Gdyni podjęły decyzję o konieczności podjęcia działań naprawczych/doskonalących dla poniższych obszarów.

Definicje użytych w tabeli skrótów:

R – Pion Rektora

RN – Pion Prorektora ds. Nauki

RK – Pion Prorektora ds. Kształcenia

RM – Pion Prorektora ds. Morskich

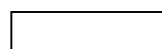
ROP – Dział Organizacyjno-Prawny

Tabela 6. Planowane działania.

Nr zadania	Plan działań	Punkty odniesienia z Gap Analysis	Odpowiedzialna jednostka	Czas wykonania
Z.1.	<ul style="list-style-type: none">Opracowanie i realizacja cyklicznych szkoleń podnoszących kompetencje pracowników naukowo-dydaktycznych, w tym:<ul style="list-style-type: none">- spotkania informacyjne na temat dostępnych konkursów na prace naukowe- specjalistyczne szkolenia językowe- szkolenia w zakresie ochrony i bezpieczeństwa danych- szkolenia w zakresie ochrony własności intelektualnej oraz komercjalizacji badańUpowszechnianie informacji o organizowanych szkoleniach dla naukowców.	2, 3, 4, 5, 7, 36, 37, 38, 39, 40	RN we współpracy z Wydziałami	W trybie ciągłym, co najmniej raz na kwartał
Z.2.	<ul style="list-style-type: none">Zaktualizowanie wewnętrznych regulacji i procedur związanych z realizacją projektów badawczych finansowanych ze źródeł zewnętrznych.Zaktualizowanie wewnętrznych regulacji i procedur związanych z realizacją prac naukowo-badawczych oraz wydatkowaniem środków finansowych na działalność naukową i utrzymanie potencjału badawczego.	4, 8	RN	Marzec 2018

Z.3.	<ul style="list-style-type: none"> Zmodernizowanie struktury informacji na witrynie internetowej AMG pod kątem funkcjonalności związanej z dostępem do informacji w zakresie dobrych praktyk w obszarze badań, ochrony własności intelektualnej oraz dostępu do przepisów etyki pracy naukowca. Zmodernizowanie struktury informacji witryn wydziałowych w celu zapewnienia bieżącego dostępu do informacji o aktualnych konkursach badawczych oraz bieżące aktualizowanie bazy konkursów. 	2, 3, 4, 5, 8	RN i ROP we współpracy z Wydziałami	Zmodernizowanie struktury informacji – wrzesień 2018. Bieżące aktualizowanie informacji.
Z.4.	<ul style="list-style-type: none"> Powołanie nowych kompetencji (nowego stanowiska lub jednostki organizacyjnej) w zakresie praw własności intelektualnych i komercjalizacji badań. 	3, 31	R	Czerwiec 2019
Z.5.	<ul style="list-style-type: none"> Opracowanie i wdrożenie nowych zasad i kryteriów oceny działalności dydaktycznej pracowników przez studentów. 	11	RK we współpracy z Wydziałami	Grudzień 2018
Z.6.	<ul style="list-style-type: none"> Udoskonalenie procedury rekrutacji poprzez opracowanie ujednoczonych procedur i wprowadzenie regulaminu naboru pracowników na stanowiska naukowe i naukowo-dydaktyczne, m.in.: <ul style="list-style-type: none"> wzorów ogłoszenia o pracy (formularz ogłoszenia, opis stanowiska i warunków pracy, uprawnień, perspektyw rozwoju, planowanego czasu zatrudnienia) składów wydziałowych komisji rekrutacyjnych kryteriów oceny kandydata 	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	R we współpracy z Wydziałami	Czerwiec 2018
Z.7.	<ul style="list-style-type: none"> Udoskonalenie i bieżąca aktualizacja oferty dotyczącej mobilności pracowników naukowych. 	29	RN	Bieżące aktualizowanie informacji.
Z.8.	<ul style="list-style-type: none"> Udoskonalenie mechanizmów wewnętrznych oraz regulacji dotyczących systemu rozwiązywania konfliktów i kwestii spornych o procedurę umożliwiającą poufną i nieformalną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów. 	34	ROP we współpracy z Wydziałami	Marzec 2019
Z.9.	<ul style="list-style-type: none"> Poszerzenie kompetencji Biura Karier o doradztwo zawodowe dla pracowników naukowo-dydaktycznych i doktorantów. 	30	RM we współpracy z Biurem Karier	Wrzesień 2018

Z.9.	<ul style="list-style-type: none"> Poszerzenie kompetencji Biura Karier o doradztwo zawodowe dla pracowników naukowo-dydaktycznych i doktorantów. 	RM we współpracy z Biurem Karier																						
Z.10.	<ul style="list-style-type: none"> Opracowanie i wprowadzenie dobrych praktyk udzielania wsparcia merytorycznego przez samodzielnych pracowników naukowych (R3, R4) dla pracowników niesamodzielnych (R1, R2) w postaci konsultacji, udziału w seminariach katedralnych lub wydziałowych 	Wydziały																						



zadanie realizowane w trybie ciągłym



kamień milowy zadania

Tabela 7. Silne i słabe strony w czterech analizowanych obszarach.

Silne strony	Słabe strony
Aspekty etyczne i zawodowe	
Wolność badań naukowych Odpowiedzialność zawodowa Profesjonalne podejście Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów Odpowiedzialność Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych Zaangażowanie społeczne Zasada niedyskryminacji System oceny pracowników Rekrutacja Dobór kadr Przezroczystość Ocena zasług Odstępstwo od porządku chronologicznego życiorysów Staż pracy Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	Zasady etyczne Upowszechnienie, wykorzystywanie wyników Uznanie doświadczenie w zakresie mobilności Uznawanie kwalifikacji
Warunki pracy i warunki społeczne	
Uznanie zawodu Środowisko badań naukowych Warunki pracy Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie Finansowanie i wynagrodzenie Równowaga płci Nauczanie Skargi / apelacje Wpływ na organy decyzyjne	Rozwój kariery zawodowej Wartość mobilności Dostęp do doradztwa zawodowego Prawa własności intelektualnej Współautorstwo
Szkolenia i rozwój zawodowy	
	Relacja z opiekunem naukowym Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania Kontynuacja rozwoju zawodowego Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego Opieka naukowa
OTM-R	
System OTM-R uznawany jest za wzajemnie uzupełniający z systemem ISO Proces publikacji ogłoszenia i aplikowania Proces wyboru i oceny kandydata	Wybór kandydata

c. Monitorowanie wdrożenia działań

Proces wdrażania działań naprawczych i korygujących został już rozpoczęty nie tylko w efekcie wnikliwej analizy stanu istniejącego, ale także z uwagi na zmianę modelu zarządzania Uczelnią zapoczątkowaną w 2016 roku. Dodatkowym bodźcem wyznaczającym kierunek zmian zgodnych z zapisami Karty i Kodeksu jest planowana nowa ustawa o szkolnictwie wyższym, która projektuje sposób funkcjonowania wyższych uczelni w Polsce zgodnie z najlepszymi wzorcami krajów UE.

Kolejne kroki mające na celu skuteczną realizację działań w obszarach wymagających naprawy lub korekty doprowadziły do formalnego powołania zespołu monitorującego wdrożenie projektowanych ulepszeń. Powołany zespół będzie złożony z przedstawicieli wszystkich grup pracowników naukowo-dydaktycznych oraz doktorantów. Zespół będzie realizował działania monitorujące poprzez regularne spotkania oraz zgodnie z opracowanym harmonogramem prac. Przewiduje się, że monitorowanie wdrożenia działań odbywać się będzie w drodze regularnych analiz oraz badania ankietowanego.

<http://bip.am.gdynia.pl/sites/default/files/zalaczniki/scan0009.pdf>

Spotkanie wprowadzające odbyło się w dniu 29 listopada 2017 roku, a powołany zespół składa się z Prorektorów AMG, Kanclerza, Prodziekanów Wydziałów AMG, przedstawiciela Działu Organizacyjno-Prawnego, przedstawiciela Działu Kadr i Płac oraz przedstawiciela Doktorantów AMG.



Zdj. 7. Spotkanie Zespołu ds. monitorowania wdrożenia Strategii Human Resources (fot. I. Bednarska, AMG)

Zaprojektowane zmiany wpisane w niniejszą Strategię HR zyskały w toku dotychczasowych działań akceptację całej społeczności akademickiej, co jest jednoczesnym zobowiązaniem do wprowadzenia ich w życie w najbliższym czasie.

Zapisy ujęte w Strategii są skorelowane z przyjętą Strategią Rozwoju Akademii Morskiej w Gdyni na lata 2016-2020.