

Plan Działania CoARA na Uniwersytecie Śląskim

Coalition for Advancing Research Assessment
[Koalicja na rzecz poprawy oceny badań naukowych]

Katowice, 2025 r.

Profil instytucji – Uniwersytet Śląski w Katowicach

Uniwersytet Śląski w Katowicach jest instytucją działającą na obszarze czterech miast akademickich. Są to: Katowice, Sosnowiec, Cieszyn oraz Chorzów. Uczelnia składa się z siedmiu wydziałów, Szkoły Filmowej im. K. Kieślowskiego, 26 instytutów, dwóch szkół doktorskich oraz dwóch regionalnych obserwatoriów specjalistycznych. Uniwersytet Śląski oferuje kształcenie w ramach 89 kierunków oraz 183 specjalizacji prowadzonych dla 18 tys. studentów studiów licencjackich, magisterskich, doktoranckich i podyplomowych. Uczelnia dysponuje niemal 250 laboratoriami oraz pracownikami, a składająca się z prawie 2 tys. naukowców wspólnota akademicka prowadzi działalność w ramach 300 zespołów badawczych oraz 27 interdyscyplinarnych centrów naukowych. Dodatkowo, uczelnia wspiera innowacyjność za pośrednictwem swojej spółki celowej SPIN-US oraz siedmiu innych spółek typu spin-off.

Założony 8 czerwca 1968 roku, Uniwersytet Śląski w Katowicach urósł do miana jednej z największych uczelni publicznych w Polsce. Na Uniwersytecie działa również Centrum Informacji Naukowej i Biblioteka Akademicka (CINiBA) – nowoczesna instytucja, która służy tak środowisku akademickiemu, jak i ogółowi społeczeństwa, zapewniając dostęp do różnorodnych źródeł oraz nowoczesnych technologii wspierających badania naukowe i proces kształcenia.

Jako instytucja o zasięgu międzynarodowym, Uniwersytet Śląski w Katowicach współpracuje z partnerami zagranicznymi z ponad 90 krajów na całym świecie. Wraz z dziesięcioma innymi europejskimi uczelniami, Uniwersytet Śląski współtworzy sojusz Transform4Europe – inicjatywę realizowaną w ramach programu Horyzont Europa. Od 2024 roku Uniwersytet jest sygnatariuszem Porozumienia na rzecz reformy oceny działalności naukowej oraz członkiem Koalicji na rzecz poprawy oceny badań naukowych (CoARA).

Wytyczne oraz cele strategiczne Planu działania

Plan działania ma na celu dostosowanie strategii Uniwersytetu Śląskiego do zasad określonych przez Koalicję na rzecz poprawy oceny badań naukowych (CoARA). Dokument określa ramy reformy oceny badań, które mają zapewnić przejrzystość, inkluzywność oraz należyte użycie wskaźników badawczych. Naszym założeniem jest kształtowanie kultury ewaluacji, która – zamiast opierać się wyłącznie na tradycyjnych wskaźnikach bibliometrycznych – doceni jakość badań i ich społeczne znaczenie.

Nowoczesne podejście do oceny badań wymaga szerokiego rozpoznania różnego rodzaju wkładu akademickiego. Na Uniwersytecie Śląskim jesteśmy świadomi, że wartościowe badania wykraczają poza publikacje w czasopismach naukowych z wysokim współczynnikiem cytowań, tj. *impact factor*. Równie istotnymi komponentami pracy akademickiej są działalność dydaktyczna, recenzje peer-review, bezpieczne zarządzanie danymi (tzw. data stewardship), rozwój oprogramowania oraz zaangażowanie społeczności, które przyczyniają się do rozwoju wiedzy i społeczeństwa. Uniwersytet przywiązuje również dużą wagę do oceny realizacji obowiązków organizacyjnych kadry naukowej zapewniając tym samym, że ich rola instytucjonalna jest spójna z szerszymi celami strategicznymi. W związku z niniejszymi rozpoznaniem dążymy do wdrożenia systemu oceny, który będzie w sprawiedliwy sposób uwzględniać wielowymiarowy charakter działalności naukowej i ścieżek rozwoju naukowego. Regularne konsultacje ze środowiskiem akademickim, m.in. ankiety oraz warsztaty, dostarczą cennych spostrzeżeń w zakresie zalet oraz wyzwań tego systemu, pozwalając nam na dostosowywanie oraz doskonalenie naszych polityk w odpowiedzi na palące potrzeby oraz nowe trendy w ocenie badań naukowych.

Niniejszy dokument posłuży również jako ramy oraz wytyczne na rzecz rozwoju polityk instytucjonalnych. Praktyki oceny badań na Uniwersytecie Śląskim będą poddawane systematycznej analizie i modyfikacji, by zachować ich merytoryczność, sprawiedliwość i otwartość. W szczególności uwzględnione zostaną zasady należytej oceny działalności naukowej z kluczowymi politykami instytucjonalnymi dotyczącymi zatrudniania, awansu oraz przyznawania środków finansowych. W ten sposób stworzymy system, który nie tylko wspiera uczciwość akademicką, lecz także pielęgnuje kulturę badawczą opartą na różnorodności, współpracy i doskonałości.

Kluczowe postanowienia i ramy wdrażania

- Szerokie uznanie dla wkładu akademickiego. Podkreślamy wagę różnorodnych form działalności, które przyczyniają się do postępu naukowego i społecznego, m.in. działalność dydaktyczna, recenzje peer-review, zarządzanie danymi badawczymi, rozwój oprogramowania oraz zaangażowanie w życie wspólnoty.

- Przejrzyste i inkluzywne procesy oceny. Istotne znaczenie ma ocena jakości badań naukowych oraz jej przejrzyste i inkluzywne procesy. Wszelkie procedury i kryteria oceny są jasno i precyzyjnie wyszczególnione, a także zgodne z najlepszymi praktykami międzynarodowymi.
- Zaangażowanie na rzecz otwartej nauki i udostępniania danych. Promujemy publikowanie w otwartym dostępie, udostępnianie danych zgodnie z zasadami FAIR (Findable, Accessible, Interoperable, Reusable) oraz solidne działania na rzecz budowania potencjału. Obejmuje to specjalistyczne szkolenia w zakresie zarządzania danymi badawczymi, przygotowywania wniosków grantowych oraz wykorzystanie zasobów infrastrukturalnych. Wszystko to ma za zadanie poprawiać integralność badań oraz innowacyjność.
- Ciągłe podnoszenie jakości poprzez prowadzenie ewaluacji oraz zaangażowanie interesariuszy. Regularne wiadomości zwrotne od wspólnoty akademickiej będą zbierane za pomocą ankiet i warsztatów, aby zapewnić, że kryteria oceny pozostaną aktualne oraz zgodne z dynamicznie zmieniającym się stanem badań.
- Pielęgnowanie środowiska naukowego opartego na współpracy i zasadach inkluzywności. Naszym nadrzędnym celem jest kształtowanie kultury badawczej, która ceni rzetelność, różnorodność oraz współpracę, a także wspiera badaczy na każdym szczeblu kariery i zapewnia długofalowy rozwój instytucjonalny.
- Ramy polityki strategicznej. Nasze ustrukturyzowane podejście uwzględnia zasady CoARA w instytucjonalnych politykach kierującymi zasadami zatrudniania, awansów oraz przydzielania środków finansowych. Zasady te są formułowane tak, by zapewnić sprawiedliwy, zrównoważony oraz oparty na merytoryce system oceny badań naukowych.

Strategie zgodne z CoARA – zwiększenie wsparcia na rzecz badań oraz możliwości rozwoju kariery zawodowej

HR Strategy for Researchers – doskonałość i przejrzystość

W 2017 roku Uniwersytet Śląski w Katowicach (UŚ) został nagrodzony przez Komisję Europejską wyróżnieniem HR Excellence in Research. Ta prestiżowa nagroda stawia UŚ wśród elitarnych instytucji, które zapewniają swoim badaczom optymalne warunki pracy, m.in. jasne procesy rekrutacji i oceny, stabilną posadę oraz możliwości rozwoju zawodowego na każdym szczeblu kariery.

Nagroda ta jest też częścią Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) – strategii skupiającej się na promowaniu przejrzystych zasad rekrutacji oraz tworzeniu atrakcyjnych miejsc pracy na uczelniach w Europie.

Kluczowym dla UŚ jest zapewnianie najwyższych standardów rekrutacji, oceny oraz awansów pracowników kadry naukowej zgodnie z europejskimi ramami kariery naukowej oraz Kartą

Badaczy. Znaczące zmiany przyniosło wdrożenie pierwszego Planu działania strategii HRS4R, m.in.:

- uznanie HR jako obszaru kluczowego dla strategii rozwoju potrzebnej do osiągnięcia celów strategicznych zarówno w nauce, jak i edukacji,
- modernizacja oraz ustandaryzowanie procesów kluczowych w „cyklu kariery pracownika”, tj.: rekrutacja, wprowadzenie do pracy, ocena wyników, awans,
- wdrożenie zasad polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji (eng. OTM-R) kadry naukowej,
- wypracowanie własnego modelu kompetencji badawczych we współpracy z Komisją Europejską, wraz z narzędziem diagnostycznym dla wszystkich szczebli rozwoju kariery (R1-R4),
- wdrożenie „Deklaracji Uniwersytetu Śląskiego – Wspólnoty Równych i Różnorodnych” oraz „Planu Równości Płci”,
- pierwsze miejsce UŚ wśród uczelni w rankingu Najlepszych Pracodawców w Polsce 2023 według magazynu „Forbes” w kategorii szkolnictwo i badania naukowe,
- aktywny udział w rozwoju sieci EURAXESS Polska,
- wdrożenie standardów strategii HRS4R w sojuszu Transform4Europe.

Obecnie UŚ jest w trakcie wypracowywania nowej strategii. Ma ona na celu identyfikację obszarów do poprawy oraz wyznaczenie celów dla wspólnoty na najbliższe trzy lata.

ZGODNOŚĆ Z POSTANOWIENIAMI NR 1–4

Inicjatywa Doskonałości Badawczej

Kluczowym elementem postanowienia Uniwersytetu Śląskiego wobec należytej oceny badań jest – jak wyszczególniono w zasadach CoARA – **Inicjatywa Doskonałości Badawczej (IDB)**. Inicjatywa pokazuje strategiczne podejście UŚ do dbałości o doskonałość naukową poprzez zrównoważone oraz inkluzywne mechanizmy wsparcia. Oferując kompleksowe wsparcie na różnych szczeblach kariery, IDB wpisuje się w ramy założeń CoARA dotyczących respektowania różnorodności wkładu badawczego, zapewniania oceny jakościowej oraz promowania współpracy międzynarodowej. Finalnie IDB służy jako wszechstronny i elastyczny system wsparcia, zapewniając badaczom na Uniwersytecie Śląskim niezbędne środki oraz możliwości do rozwoju oraz osiągania sukcesów.

IDB działa w ramach sześciu obszarów strategicznych. Są to: badania, rozwój, infrastruktura, młode talenty, mobilność badawcza oraz widzialność. **Swoboda badań** to inicjatywa, która umożliwia badaczom zgłębianie innowacyjnych pomysłów bez nadmiernej zależności od wskaźników wpływu, wspierając kulturę swobody intelektualnej oraz twórczości naukowej. Ponadto, IDB odgrywa zasadniczą rolę w poprawianiu interdyscyplinarnej oraz międzynarodowej współpracy, zapewniając, że procesy oceny uwzględniają znaczenie różnorodnych środowisk badawczych. Poprzez wspieranie projektów badawczych realizowanych wspólnie z prestiżowymi instytucjami europejskimi oraz programów mobilności

dla stypendiów długoterminowych, inicjatywa wzmacnia globalne zaangażowanie wspólnoty akademickiej Uniwersytetu. Co ważne, ocena wniosków we wszystkich konkursach w ramach IDB jest przeprowadzana w sposób rzetelny i jakościowy, odchodząc tym samym od metod ilościowych.

Poza wsparciem finansowym dla badań, IDB jako priorytet traktuje rozwój umiejętności oraz budowanie potencjału. Specjalistyczne programy szkoleniowe – w tym warsztaty dotyczące zarządzania danymi badawczymi, przygotowywania wniosków grantowych oraz wykorzystania zasobów infrastrukturalnych – zapewniają, że badacze posiadają umiejętności niezbędne do stawiania czoła współczesnym wyzwaniom naukowym. Utworzenie grupy data stewardów pogłębia integralność badań poprzez promowanie najlepszych praktyk w zakresie administracji danych oraz stosowanie się do zasad FAIR.

ZGODNOŚĆ Z POSTANOWIENIAMI NR 1 ORAZ NR 5

Ocena jakościowa w dziedzinach sztuki

Uniwersytet Śląski w Katowicach posiada dwa wydziały funkcjonujące w obszarze sztuki: Wydział Sztuki i Nauk o Edukacji w Cieszynie, zajmujący się muzyką i sztukami plastycznymi, oraz Szkołę Filmową im. Krzysztofa Kieślowskiego, specjalizującą się w filmie, fotografii i sztukach teatralnych. Oba wydziały zatrudniają kadrę z wyróżniającymi dokonaniem artystycznymi i naukowymi.

Ocena badań naukowych oraz działalności artystycznej na Uniwersytecie Śląskim w Katowicach jest oparta na modelu jakościowym, który uwzględnia specyfikę osiągnięć oraz ich wkład w rozwój nauki i kultury, m.in. sukcesy wykraczające poza tradycyjne ramy publikacji.

Każda praca jest oceniana przez wybitnych specjalistów w dziedzinach artystycznych reprezentowanych przez Komisję ds. oceny osiągnięć artystycznych. Podstawą prawną dla oceny jakościowej stanowi *Zarządzenie nr 104 Rektora Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach z dnia 26 czerwca 2023 r. w sprawie sposobu przyznawania punktów za osiągnięcia artystyczne w dyscyplinach artystycznych z dziedziny sztuki*.

Eksperti w Komisji oceniają osiągnięcia artystyczne co kwartał i mogą zwrócić się do osób podlegających ocenie o dodatkowe informacje dotyczące osiągnięć artystycznych. Artysta podlegający ocenie ma pełen wgląd w proces oceny oraz zachowuje prawo do odwołania się od jego wyników. Zapewnia to przejrzysty proces oceny, który pozostaje całkowicie w rękach wspólnoty akademickiej.

ZGODNOŚĆ Z POSTANOWIENIAMI NR 1–3 ORAZ NR 5–6

Strategiczny plan działania na lata 2024-2027 – Wdrażanie postanowień CoARA

Lp.	Kluczowe postanowienie	Działania podjęte przez UŚ dotychczas	Plan Działania
1	Uznawanie zróżnicowanych form wkładu i ścieżek kariery w nauce, dostosowane do specyfiki oraz potrzeb danej dziedziny badawczej	Wczesna faza wdrożenia w: • Procedurach rekrutacji (polityka OTM-R) • Procedurach oceny pracy (faza 2.) • Procedurach awansów • Przebudowie kryteriów dotyczących awansów i nagród: znaczenie wkładu holistycznego (wpływ społeczny, zaangażowanie społeczne, badania aplikacyjne i data stewardship) Uwaga: Kryteria ewaluacji działalności naukowej są ustalane przez polski system ewaluacji. Uniwersytety nie mogą wprowadzać znaczących reform w swoich wewnętrznych praktykach dot. oceny badań.	Udoskonalanie procedur oceny działalności naukowej w procesach HR kadry naukowej: rekrutacji, oceny okresowej oraz awansu zawodowego. Planowanie oraz rozwój funkcjonalności uniwersyteckiego systemu CRIS (Current Research Information System), aby umożliwić szersze gromadzenie danych efektów badawczych i tym samym docenić różnorodność rezultatów badawczych w poszczególnych dyscyplinach (m.in. liczba artykułów w otwartym dostępie, preprintów, antologii oraz tekstów redakcyjnych i encyklopedycznych). Planowanie oraz rozwój funkcjonalności uniwersyteckiego systemu CRIS (Current Research Information System), aby umożliwić szersze gromadzenie informacji na temat działalności kadry, m.in. stażów naukowych, stypendiów oraz nagród.

2	Podstawowa ocena badań naukowych głównie na podstawie ewaluacji jakościowej, w której główną rolę odgrywa recenzja peer-review, wspierana należytnym wykorzystaniem wskaźników ilościowych.	Wczesna faza wdrożenia w: • Procedurach rekrutacji • Procedurach oceny pracy (faza 2.) • Procedurach awansów Uwaga: Ocena wkładu naukowego w procesy HR bazuje na recenzjach peer-review, które są niezbędne w procesie publikacji oraz ubieganiu się o granty naukowe. Wdrożono w: • Kryteriach oceny narracyjnej w wewnętrznych programach grantowych (IDB) • Ramach oceny dostosowanych do poszczególnych dziedzin	Udoskonalanie procedur oceny działalności naukowej w procesach HR kadry naukowej: rekrutacji, oceny okresowej oraz awansu zawodowego. Rozwój funkcjonalności systemu CRIS (Current Research Information System) oraz innych systemów w celu gromadzenia oraz profilowania rozmaitych danych dotyczących wkładu wspólnoty akademickiej w badania naukowe oraz wymianę wiedzy, m.in. pozyskiwania informacji o recenzjach prac doktorskich oraz roli recenzentów w postępowaniach habilitacyjnych.
3	Porzucenie niewłaściwego wykorzystywania wskaźników opartych na czasopiśmie i publikacjach w ocenie badań, w szczególności niewłaściwego stosowania współczynnika cytowań IF czasopism oraz wskaźnika Hirscha.	Całkowite wdrożenie w: • Procedurach rekrutacji • Procedurach oceny pracy • Procedurach awansów Uwaga: Ocena wkładu naukowego w procesy HR bazuje na recenzjach peer-review, które są niezbędne w procesie publikacji oraz ubieganiu się o granty naukowe.	• Promowanie dobrych praktyk wśród kadry naukowej UŚ. • Przygotowywanie materiałów mających na celu podnoszenie świadomości na temat dobrych praktyk wśród komisji eksperckich i decydentów.

4	Unikanie wykorzystywania rankingów instytucji badawczych w procesach oceny działalności naukowej	Całkowite wdrożenie w: • Procedurach rekrutacji • Procedurach oceny pracy • Procedurach awansów • Programach motywacyjnych	Promowanie dobrych praktyk wśród kadry naukowej UŚ.
5	Przydzielenie środków na reformę oceny badań naukowych w zakresie niezbędnym do realizacji zaplanowanych zmian organizacyjnych	Wczesna faza wdrożenia w: • Procedurach oceny pracy (faza 2.) • Procedurach awansów Uwaga: UŚ przeznaczył niezbędne środki na potrzeby zmian wewnętrznych w swoich procesach oceny badań naukowych. Przedstawiciele UŚ są również zaangażowani w prace Polskiego Oddziału Krajowego CoARA.	Oddelegowanie przedstawicieli UŚ do pracy w zespołach roboczych w ramach Polskiego Oddziału Krajowego CoARA. Inwestycje w rozwój narzędzi i infrastruktury – rozbudowa systemów gromadzenia oraz analizy danych, aby objąć szerokie spektrum wyników badań. Takie inwestycje pozwolą na włączenie tradycyjnych i alternatywnych form wkładu naukowego, m.in. data management, działalności dydaktycznej oraz zaangażowania społecznego.
6	Przegląd oraz wypracowanie kryteriów, narzędzi i procesów oceny	Wczesna faza wdrożenia w: • Procedurach rekrutacji (polityka OTM-R) • Procedurach oceny pracy • Procedurach awansów • Ocenie pracowników akademickich obejmującej obszerny przegląd wszystkich osiągnięć (w aspekcie badawczym, dydaktycznym, zaangażowania społecznego) oraz	Udoskonalanie procedur oceny działalności naukowej w procesach HR kadry naukowej: rekrutacji, oceny okresowej oraz awansu zawodowego.

		zawierających formalną rozmowę, której celem jest nadanie kontekstu tym osiągnięciom i wsparcie rozwoju kariery. Uwaga: Kryteria ewaluacji działalności naukowej są ustalane przez polski system ewaluacji. Uniwersytety nie mogą wprowadzać znaczących reform w swoich wewnętrznych praktykach dot. oceny badań.	
7	Podnoszenie świadomości na temat reformy systemu oceny badań naukowych oraz zapewnienie przejrzystej komunikacji, jasnych wytycznych, a także szkoleń dot. kryteriów i procesów oceny oraz ich użytkowania	Praca w toku: UŚ systematycznie usprawniał swoje podejście do promowania dobrych praktyk w ocenie badań naukowych, aby skutecznie zwiększać świadomość w tym zakresie. Zwiększamy widoczność działań badaczy, które nie wpisują się w ramy oceny ilościowej (m.in. współpraca z otoczeniem, działalność popularyzatorska lub organizacyjna) poprzez publikacje w newsletterze, na stronie internetowej, prasie akademickiej i mediach społecznościowych.	• Promowanie dobrych praktyk wśród kadry naukowej UŚ. • Uwzględnianie w komunikacji uczelni informacji dot. dobrych praktyk w badaniach naukowych – tematyka otwartej nauki i otwartego dostępu, edukacja w zakresie modeli wydawniczych czasopism drapieżnych oraz zmian w schemacie oceny jakościowej.
8	Wymiana praktyk i doświadczeń by umożliwić wzajemne uczenie się w ramach Koalicji oraz poza nią	Praca w toku: Przedstawiciele UŚ są zaangażowani w prace Polskiego Oddziału Krajowego CoARA.	Promowanie dobrych praktyk wśród wspólnoty CoARA.

9	Komunikacja postępu w zakresie przestrzegania zasad i wdrażania postanowień	Wczesna faza wdrożenia: Podstrona internetowa UŚ poświęcona wyróżnieniu HR Excellence in Research, która zawiera odnośnik do strony internetowej CoARA.	- Rozwój oraz aktualizacja sekcji CoARA na stronie UŚ poświęconej wyróżnieniu HR Excellence in Research. - Uwzględnienie Koalicji CoARA w porządku obrad posiedzeń komisji ds. kadry akademickiej.
10	Ewaluacja praktyk, kryteriów oraz narzędzi w oparciu o merytoryczne oraz najnowsze meta-badania (<i>research on research</i>), a także zapewnienie dostępności danych do celów gromadzenia dowodów.	Praca w toku: Przejrzyste udostępnianie danych i ciągłe budowanie potencjału – inwestowanie w zaawansowane narzędzia analityczne oraz szkolenia kadry w celu utrzymania elastycznego i najnowocześniejszego systemu oceny, który rozwija się wraz z nowymi trendami badawczymi oraz postępem technologicznym.	Regularne monitorowanie oraz (re)ewaluacja kryteriów, procesów, praktyk oraz narzędzi używanych w procesie oceny badań naukowych.

Wnioski

Procesy zmian na Uniwersytecie Śląskim stanowią strategiczne odejście od dominującego dotąd ilościowego modelu oceny badań naukowych na rzecz podejścia jakościowego, opartego na ocenie eksperckiej. Transformacja ta opiera się na zasadach CoARA, kładąc nacisk na respektowanie różnorodnych form wkładu akademickiego – nie tylko publikacji, lecz także działalności dydaktycznej, recenzji prac naukowych, zarządzania danymi badawczymi oraz zaangażowania w życie wspólnoty. Kluczowe inicjatywy obejmują modernizację procesów rekrutacji, oceny pracowniczej i awansów, a także rozwój infrastruktury badawczej m.in. poprzez wdrażanie systemu CRIS (Current Research Information System) oraz promowanie praktyk otwartej nauki.

Mimo znaczących postępów od czasu reformy z roku 2019, poważnym wyzwaniem pozostaje dostosowanie tych innowacyjnych rozwiązań wewnętrznych do obowiązujących krajowych podstaw prawnych oraz tradycyjnych systemów oceny. Skuteczne połączenie tych elementów będzie fundamentalne dla stworzenia zrównoważonej kultury oceny działalności naukowej opartej na merytoryce i inkluzywności, która jest zgodna z międzynarodowymi standardami i krajowymi wymogami.