

nastawione na opracowywanie nowych produktów, procesów lub usług, lub wprowadzanie do nich znaczących ulepszeń;

b) pracom rozwojowym, które są działalnością obejmującą nabywanie, łączenie, kształtowanie i wykorzystywanie dostępnej aktualnie wiedzy i umiejętności, w tym w zakresie narzędzi informatycznych lub oprogramowania, do planowania produkcji oraz projektowania i tworzenia zmienionych, ulepszonych lub nowych produktów, procesów lub usług, z wyłączeniem działalności obejmującej rutynowe i okresowe zmiany wprowadzane do nich, nawet jeżeli takie zmiany mają charakter ulepszeń.

W przypadku kierunków prowadzonych w dziedzinie sztuki proces dyplomowania odnosi się do twórczości artystycznej rozumianej jako działania twórcze w sztuce, których efektem jest stanowiące wkład w rozwój kultury dzieło artystyczne materialne lub niematerialne, w tym także artystyczne wykonanie.

Na profilu praktycznym program studiów musi uwzględniać praktyki zawodowe w wymiarze sześciu miesięcy na studiach pierwszego stopnia i trzech miesięcy na studiach drugiego stopnia, przy czym na kierunkach studiów objętych standardami kształcenia wymóg ten nie obowiązuje. Ustawodawca nie zdefiniował wymiaru godzinowego praktyk zawodowych. W tej sprawie stanowisko zajęło Prezydium Polskiej Komisji Akredytacyjnej. Jest ono opublikowane i stosowane w ocenach przeprowadzanych przez PKA. Służy ono ujednoczeniu poglądów członków i ekspertów Komisji w kwestiach rozumienia prawa w przypadkach powodujących duże rozbieżności interpretacyjne. Zgodnie z nim sześciu miesiącom praktyki odpowiada 720 godzin zegarowych, a trzem miesiącom - 360 godzin zegarowych.

Przepisy dopuszczają, aby w przypadku studiów o profilu praktycznym 50 proc. liczby punktów ECTS koniecznych do ukończenia studiów mogła być uzyskana w ramach kształcenia z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość. Przy czym w przypadku zajęć kształtujących umiejętności praktyczne, te metody i techniki mogą być tylko wykorzystywane pomocniczo.

W przypadku studiów o profilu praktycznym formalnie wymagane jest także, aby co najmniej 50 proc. godzin zajęć było prowadzonych przez nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelni jako podstawowym miejscu pracy. Przy czym należy mieć na uwadze, że uczelnia zobowiązana jest zapewnić, aby zajęcia były prowadzone przez osoby posiadające kompetencje i doświadczenie pozwalające na prawidłową realizację zajęć, a więc w przypadku zajęć kształtujących umiejętności praktyczne, powinny to być osoby posiadające odpowiednie doświadczenie zawodowe zdobyte poza uczelnią.

**Pełnomocnicy rektora do spraw związanych z jakością kształcenia zapraszają na konsultacje. Ich terminy opublikowane są na stronach internetowych pełnomocników w zakładce KSZTAŁCENIE strony domowej UZ.**

# PLAN RÓWNOŚCI PŁCI NA UNIWERSYTECIE ZIELONOGÓRSKIM

**Magdalena Steciąg**

Pełnomocniczka rektora ds. równego traktowania

Uniwersytet Zielonogórski jako instytucja szkolnictwa wyższego z 20-letnim stażem aktywnie kształtuje swoją kulturę organizacyjną, uwzględniając zarówno aktualne wzorce promowane w szkolnictwie wyższym, jak i tradycje klasycznego uniwersytetu. Misją Uczelni jest tworzenie społeczeństwa opartego na wiedzy i kształtowanie kapitału społecznego jako dobra wspólnego sprzyjającego efektywności działań na rzecz rozwoju regionu, gospodarki i społeczeństwa. Wśród społecznych celów strategii rozwoju wyróżnia się wzmacnianie wśród osób studiujących i pracujących na Uczelni aktywnych postaw obywatelskich, przedsiębiorczości i odpowiedzialności za sprawy społeczne (por. Strategię Uniwersytetu Zielonogórskiego na lata 2021-2030).

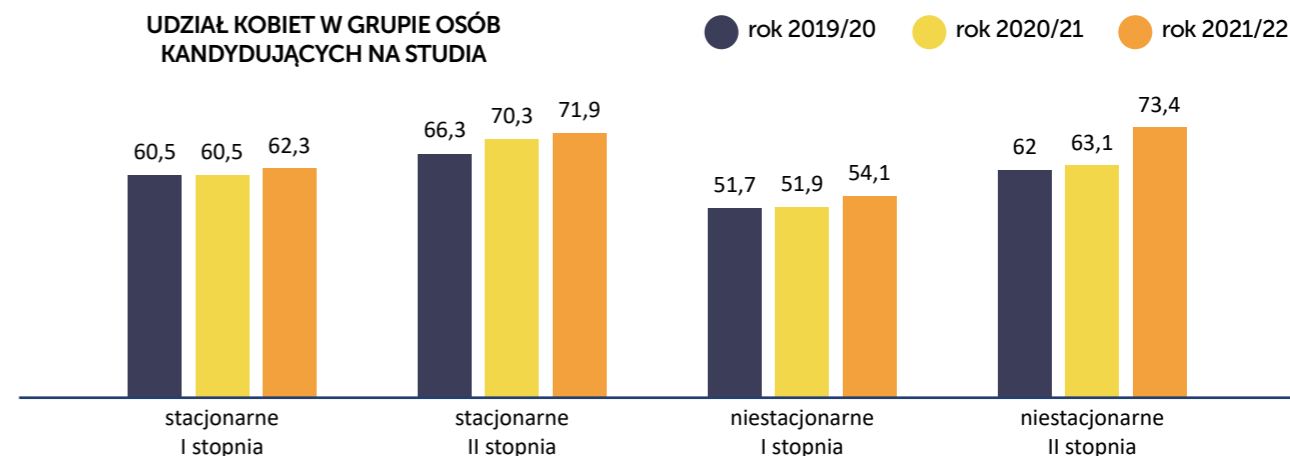
Jest to ściśle powiązane z kwestią równego traktowania, ponieważ występowanie nierówności i dyskryminacji w relacjach społecznych ma negatywny wpływ zarówno na jakość prowadzonych badań naukowych i zajęć dydaktycznych, jak i możliwości samorozwoju w sferze osobistej i zawodowej osób tworzących społeczność akademicką. Ponadto, swobodny i równy dostęp do całościowej oferty Uniwersytetu Zielonogórskiego to jeden z warunków jego harmonijnego rozwoju.

Na zapewnienie równości płci w badaniach i innowacjach szczególną uwagę zwraca Unia Europejska. W aktualnym programie ramowym Horyzont Europa na lata 2021-2027 posiadanie Planu Równości Płci (ang. Gender Equality Plan) staje się kryterium kwalifikowalności dla wszystkich organów publicznych, instytucji szkolnictwa wyższego i organizacji badawczych ubiegających się o granty.

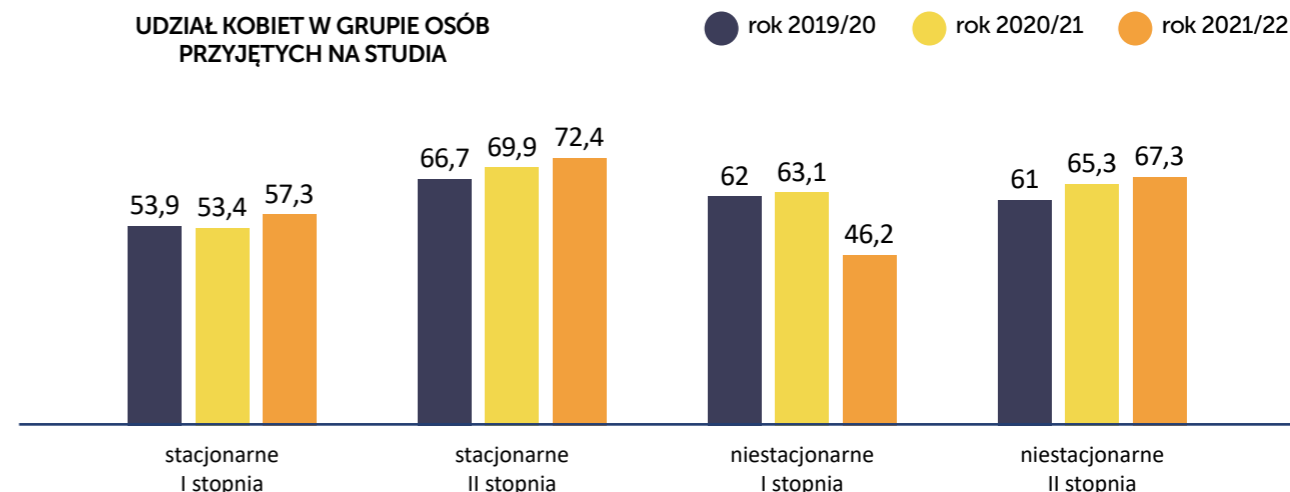
Plan Równości Płci na Uniwersytecie Zielonogórskim został wprowadzony Zarządzeniem Rektora nr 32 z dnia 21 marca 2022 r. Obejmuje lata 2022-2024 i spełnia on wszystkie wymogi Europejskiej Rady ds. Badań Naukowych. Za-

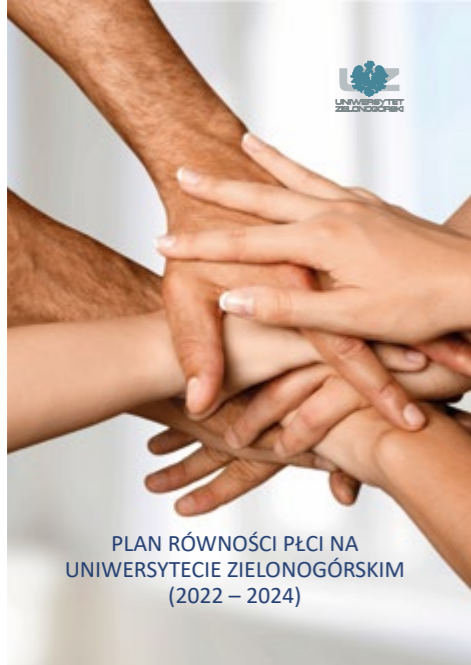
## REKRUTACJA

### UDZIAŁ KOBIEC W GRUPIE OSÓB KANDYDUJĄCYCH NA STUDIA



### UDZIAŁ KOBIEC W GRUPIE OSÓB PRZYJĘTYCH NA STUDIA





PLAN RÓWNOŚCI PŁCI NA  
UNIwersYTECIE ZIELONOGÓRSKIM  
(2022 – 2024)

wiera diagnozę, czyli najważniejsze wyniki badań i wnioski płynące z analizy aktualnej sytuacji w zakresie równości między kobietami a mężczyznami w całej społeczności akademickiej oraz wyniki badań sondażowych dotyczących dyskryminacji i nierównego traktowania przeprowadzonych w dobrowolnej ankiecie. Na podstawie diagnozy w Planie Równości Płci zostały sformułowane cele dotyczące:

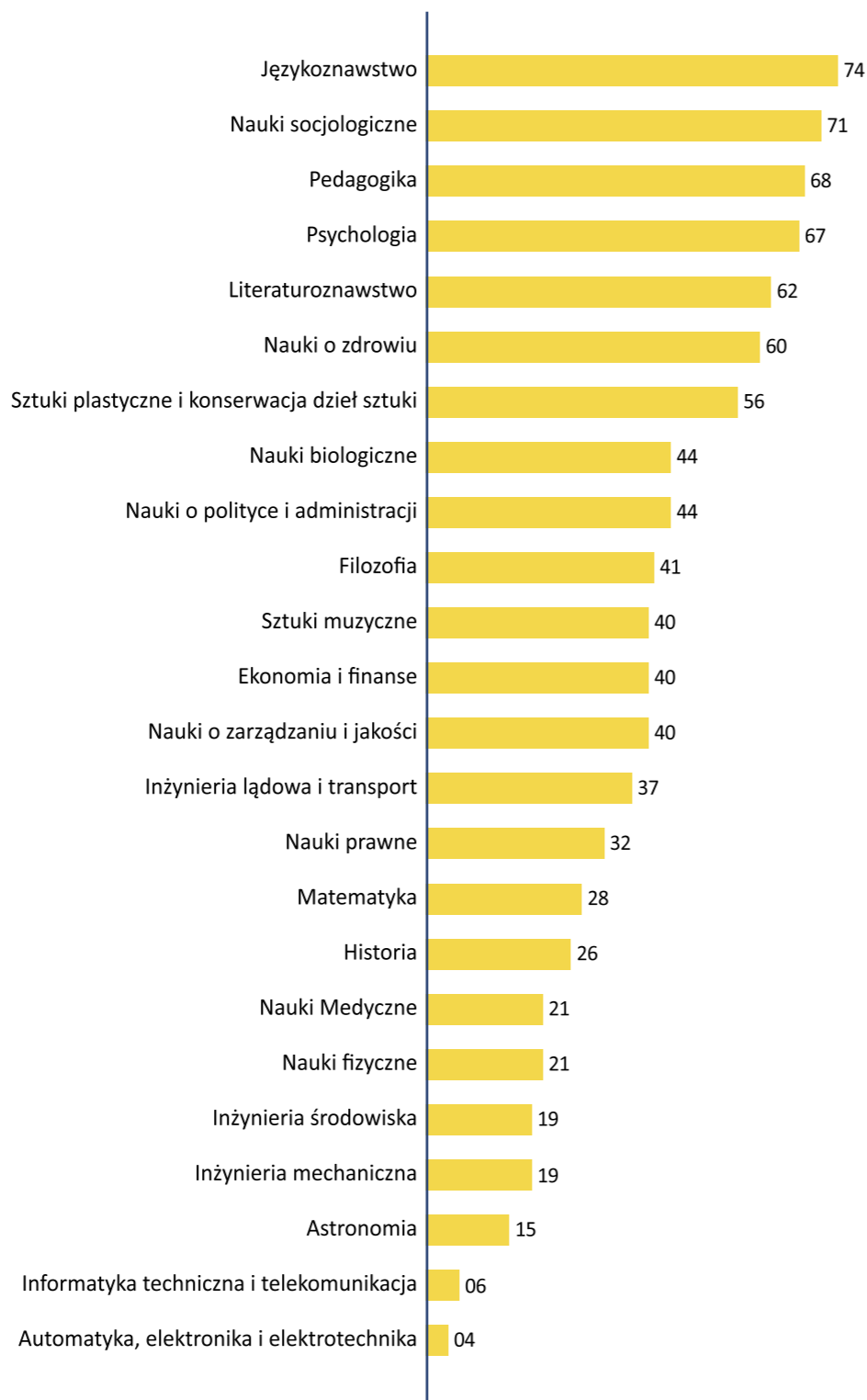
- 1) podwyższenia świadomości na temat dyskryminacji i równego traktowania oraz promowania postaw równościowych w środowisku akademickim,
- 2) dążenia do równoważenia reprezentacji płci w społeczności akademickiej Uniwersytetu Zielonogórskiego oraz wspomagania równego dostępu do awansów i procesów rekrutacji,
- 3) wspomaganie karier naukowych kobiet oraz polepszenia warunków umożliwiających zachowanie równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym,
- 4) przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji ze względu na płeć,
- 5) włączenia kwestii płci do badań naukowych i treści dydaktycznych.

Plan jest efektem wielomiesięcznych starań i owocnej współpracy wewnątrzuczelnianej. W szerokich konsultacjach brali udział: Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania wraz z zespołem ekspertów (Zespół ds. Równego Traktowania), władze Uniwersytetu Zielonogórskiego i przedstawiciele szkół doktorskich, kierowniczk: Biura Promocji i Biura Karier, pracownice biur obsługi studenta (BOS-ów) i administracji ze szczególnym wsparciem Działu Osobowego. Całością prac kierował Prorektor ds. Rozwoju i Finansów.

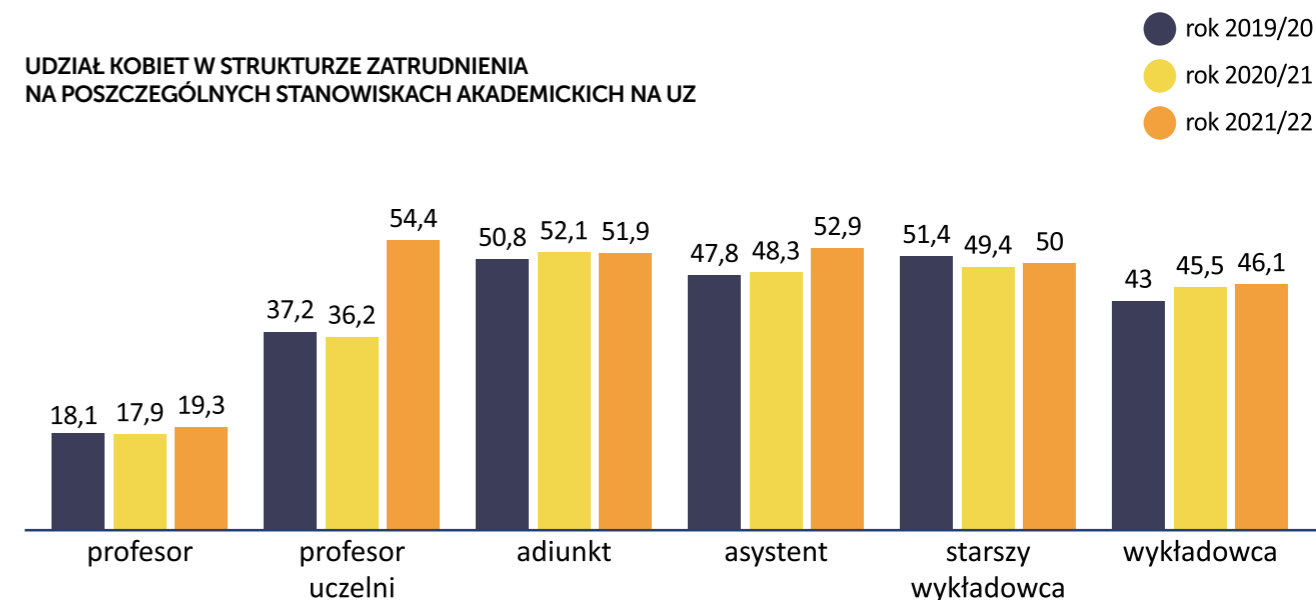
Dokument zostanie bliżej przedstawiony społeczności akademickiej podczas nadchodzącego Forum Jakości Kształcenia, które odbędzie się 6 czerwca 2022 r. w sali konferencyjnej Biblioteki Uniwersytetu Zielonogórskiego. Zapraszamy!

## NAUCZYCIELKI I NAUCZYCIELE AKADEMICKY

### Udział kobiet w radach dyscyplin naukowych



### UDZIAŁ KOBIET W STRUKTURZE ZATRUDNIENIA NA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISKACH AKADEMICKICH NA UZ



### UDZIAŁ KOBIET W STRUKTURZE PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

