

Ocena wewnętrzna

Numer sprawy: 2019PL389546
Nazwa organizacji: Uniwersytet Warszawski
Dane kontaktowe: Krakowskie Przedmieście 26/28
00-927 Warszawa
Polska
(+48) 22 55 20 000

Spis treści

Ocena wewnętrzna	1
1. Informacje o organizacji	3
2. Mocne i słabe strony obecnych praktyk	4
Etyka i aspekty zawodowe	4
Rekrutacja i selekcja	6
Warunki pracy	7
Szkolenia i rozwój	9
Czy zmieniły się któreś z krótko- i długoterminowych priorytetów?	12
Czy pojawiły się okoliczności, które miały wpływ na strategię HR w organizacji?	12
Czy podejmowane są strategiczne decyzje, które mają wpływ na Plan Działania?	13
3. Działania	14
Komentarz dotyczący wdrażania zasad OTM-R (Otwarta, Przejrzysta i oparta na Merytorycznej ocenie zasług Rekrutacja)	14
4. Wdrożenie	15
Ogólny przegląd spodziewanego procesu wdrożenia	15
Jak przygotowano Ocenę wewnętrzną?	16
W jaki sposób w proces wdrożenia włączano społeczność naukową i głównych interesariuszy?	17
Czy powołano komitet wdrożeniowy i/lub komitet sterujący regularnie monitorujący postępy procesu?	18
Czy istnieje zgodność polityk organizacji z HRS4R? Na przykład, czy HRS4R została uwzględniona w strategii badawczej organizacji, nadrzędnej polityce HR?	20
W jaki sposób organizacja zapewnia wdrożenie zaproponowanych działań?	20
W jaki sposób będą monitorowane postępy we wdrożeniu?	21
W jaki sposób dokonany zostanie pomiar postępów w kolejnej ocenie?	22
W jaki sposób organizacja przygotowuje się do Oceny zewnętrznej?	22
Dodatkowe uwagi/komentarze na temat proponowanego procesu wdrożenia	23

1. Informacje o organizacji

PRACOWNICY I STUDENCI (31.12.2021)	FTE
Łączna liczba naukowców = pracownicy, stypendiści, doktoranci. Studenci zaangażowani w badania, w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin	3 210 pracowników + 2 127 doktorantów
w tym osoby posiadające obce obywatelstwo*	231 pracowników + 260 doktorantów
w tym osoby finansowane ze źródeł zewnętrznych (tj. dla których organizacja jest organizacją goszczącą)	130 pracowników
w tym kobiety*	1 460 pracownic + 1 047 doktorantek
w tym osoby z grupy R3 lub R4 = naukowcy z dużym stopniem autonomii, zazwyczaj posiadający status Głównego badacza lub Profesora*	1 646 pracowników
w tym osoby z grupy R2 = w większości organizacji odnoszącej się do naukowców po uzyskaniu stopnia doktora*	1 422 pracowników
w tym osoby z grupy R1 = w większości organizacji odpowiadającej poziomowi doktoranckiemu*	142 pracowników + 2 127 doktorantów
Łączna liczba studentów (jeśli dotyczy)*	37 852
Łączna liczba pracowników (w tym kadry zarządzającej, administracyjnej, dydaktycznej i badawczej) *	7 936
FINANSOWANIE BADAŃ (ZA OSTATNI ROK PODATKOWY)	w tysiącach €
Budżet organizacji ogółem - rocznie	112 315,81
Bezpośrednie finansowanie ze źródeł rządowych - rocznie (przeznaczone na badania)	32 986,54
Finansowanie ze środków publicznych przyznawane w drodze konkursu - rocznie (przeznaczone na badania, uzyskane w drodze konkurencji z innymi organizacjami – w tym finansowanie z UE)	13 581,82
Finansowanie ze źródeł prywatnych, poza-rządowych, przeznaczone na badania	0,00

Profil organizacji

Uniwersytet Warszawski założony w 1816 roku jest największą uczelnią i najlepszym ośrodkiem naukowym w Polsce. UW składa się z 24 wydziałów, 4 szkół doktorskich i ok. 30 ośrodków naukowo-dydaktycznych, oferuje światowej klasy edukację w zakresie nauk humanistycznych, społecznych, przyrodniczych i ścisłych.

W 2019 roku UW uzyskał status uczelni badawczej w konkursie „Inicjatywa doskonałości – Uczelnia Badawcza (2020-2026)” Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (obecnie Ministerstwa Edukacji i Nauki). UW jest liderem wśród polskich beneficjentów unijnego programu ramowego Horyzont 2020. Naukowcy z UW zdobyli 22 granty ERC, z 53 zdobytych w Polsce.

2. Mocne i słabe strony obecnych praktyk

Etyka i aspekty zawodowe

Mocne strony

- Wolność akademicka i rzetelność gwarantowane prawem krajowym oraz Statutem Uniwersytetu Warszawskiego
- Oceny okresowe dla pracowników akademickich i doktorantów
- Łatwiejszy system awansów na stanowisko profesora uczelni, wzrost liczby kobiet na tym stanowisku
- Działania równościowe i antydyskryminacyjne, Plan Równości Płci (GEP)

Słabe strony

- Potrzeba dokumentu integrującego zasady etyczne obowiązujące na uczelni

Wolność akademicka gwarantowana jest wewnątrznie zapisami Statutu UW i pozostaje jedną z kluczowych wartości uczelni. W ankiecie przeprowadzonej w 2021 roku nauczyciele akademicki wskazali, że postrzegają siebie jako specjalistów w swoich dyscyplinach. Często zabierają głos w debacie publicznej, co okazało się szczególnie istotne w czasie pandemii covid-19, gdy obliczenia dokonywane przez badaczy z UW wspierały oszacowanie skali kolejnych fal pandemii.

Oceny okresowe pracowników akademickich przeprowadzane są w sposób transparentny, według jednorodnych kryteriów, które komunikowane są z odpowiednim wyprzedzeniem czasowym. Nauczyciele akademicki są poddawani ocenie okresowej co najmniej raz na cztery lata i nie częściej niż raz do roku. Specjalnie do tego celu powołana komisja dokonuje oceny według następujących kryteriów: aktywność i osiągnięcia naukowe, aktywność i osiągnięcia dydaktyczne, aktywność i osiągnięcia organizacyjne, podnoszenie kompetencji zawodowych, przestrzeganie przepisów o prawie autorskim i prawach pokrewnych, a także o własności

przemysłowej. Ocena okresowa doktorantów prowadzona jest przez komisję ekspertów, w oparciu o przedstawiony uprzednio Indywidualny Plan Badawczy.

Awans na stanowisko profesora uczelni opiera się na procedurze osobnej od oceny okresowej oraz od procedury habilitacyjnej. Dwóch zewnętrznych recenzentów ocenia osiągnięcia naukowe, dydaktyczne i organizacyjne osoby ubiegającej się o awans. Następnie konieczne jest uzyskanie pozytywnej opinii Senatu UW. W ostatnich latach wzrosła liczba osób, których osiągnięcia umożliwiły im uzyskanie awansu na stanowisko profesora uczelni, w grupie tych osób zauważalny jest wzrost liczby kobiet.

Uniwersytet oferuje społeczności uczelni poradniki, rekomendacje i szkolenia online oraz stacjonarne na temat równości, różnorodności, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, co zostało nagłośnione w kampanii społecznej *Wszyscy Jesteśmy Równoważni* i wzmocnione wprowadzeniem Planu Równości Płci (pierwszego w Polsce). Społeczność akademicka może uzyskać wsparcie i pomoc Rzeczniczki Akademickiej, Rektorskiej Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji oraz Komisji ds. Przeciwdziałania Mobbingowi. Niezależnie od wielkiego postępu, jaki dokonał się w dziedzinie budowania świadomości równości płci oraz tworzenia przyjaznego i wspierającego środowiska pracy i nauki dla kobiet, o czym świadczy także rosnąca liczba na bieżąco rozpatrywanych zgłoszeń do Rzeczniczki i komisji przeciwdziałających dyskryminacji i mobbingowi, polityki i działania w zakresie równości i różnorodności powinny być jeszcze szerzej propagowane. Jednym z celów Uniwersytetu jest poprawa równowagi płci na wyższych stanowiskach akademickich.

Większość pracowników akademickich ma świadomość zasad etycznych obowiązujących w ich dyscyplinie oraz ogólnie w nauce. Etyczne aspekty projektów badawczych są monitorowane przez Komisję Rektorską ds. Etyki Badań Naukowych z Udziałem Człowieka. Jednakże, istnieje potrzeba stworzenia kodeksu etycznego Uniwersytetu Warszawskiego oraz przeprowadzenia szkoleń upowszechniających wiedzę na temat etyki i budujące świadomość pracowników.

Uwagi

Wprowadzenie w 2018 r. reformy szkolnictwa wyższego i nauki doprowadziło do zmiany niektórych priorytetów, m.in. zrezygnowano z wdrożenia oceny okresowej dla pracowników administracji wspierających nauczycieli akademickich w realizacji zadań badawczych. W związku z oczekiwaną zmianą kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich spowolniono wdrożenie narzędzia informatycznego wspierającego ten proces. Plan szerszego wdrożenia tego narzędzia został przeniesiony do Planu na lata 2022-2027. Podobnie w kolejnym Planie, szkolenia równościowe do tej pory realizowane dla zainteresowanych tematem, staną się obowiązkowe dla wybranych grup pracowników.

Rekrutacja i selekcja

Mocne strony

- Zasady OTM-R zostały wprowadzone w dużej części – jasne i ujednolicone zasady prowadzenia konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich i rekrutacji do szkół doktorskich
- Jasne zasady powoływania komisji rekrutacyjnych
- Co najmniej 50% wyselekcjonowanych kandydatów na stanowiska nauczycieli akademickich i 40% wyselekcjonowanych kandydatów do szkół doktorskich to kobiety;
- Wprowadzenie progów odpowiednich wyników w procesie rekrutacji
- Klarowna procedura odwoławcza

Słabe strony

- Brak regularnych szkoleń dla komisji konkursowych (z wyjątkiem szkół doktorskich)
- Nieprzyjazny osobom kandydującym na stanowiska nauczycieli akademickich proces składania aplikacji oraz brak narzędzia IT wspierającego rekrutację (z wyjątkiem szkół doktorskich)
- Osoby kandydujące nie otrzymują informacji zwrotnej na temat mocnych i słabych stron swoich podań

Lista stanowisk w grupie nauczycieli akademickich oraz wymogów obowiązujących na każdym stanowisku została określona w Statucie UW. Szczegółowe zasady i procedura prowadzenia konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich (R2-R4) zostały uregulowane przez Rektora w 2019 roku. Zasady rekrutacji do szkół doktorskich (R1) zostały uregulowane przez Senat w 2021 roku. Zatem, proces rekrutacji przebiega według jasno zdefiniowanych, ujednoliconych zasad w całym Uniwersytecie.

Wszystkie ogłoszenia o pracę, po sprawdzeniu przez Biuro Spraw Pracowniczych, są publikowane jednocześnie po polsku i po angielsku na stronie UW, stronie Ministerstwa Edukacji i Nauki oraz na stronie EUROAXESS, co najmniej 30 dni przed ostatecznym terminem składania aplikacji.

Wszystkie konkursy przeprowadzane są przez komisje konkursowe, dobrane według szczegółowych kryteriów. Członkowie komisji zobowiązani są zasadą unikania konfliktu interesów.

Pierwszą częścią procesu selekcji jest wybór kandydatów w konkursie. Wniosek o zatrudnienie wymaga przedłożenia radzie jednostki organizacyjnej do zaopiniowania, a w przypadku stanowiska profesora i profesora uczelni wymaga uzyskania pozytywnej opinii Senatu UW.

Konkurs może zostać zamknięty z powodu braku odpowiednich kandydatów. Rektor może unieważnić konkurs, który został przeprowadzony z naruszeniem prawa. Kandydaci mają wgląd w dokumentację konkursową, w tym listę rankingową i wyniki.

W kolejnym kroku Uniwersytet położy większy nacisk na zapoznanie komisji konkursowych z zasadami OTM-R oraz wyposaży je w narzędzia do lepszej oceny zróżnicowanych kwalifikacji poprzez szkolenia i poradnik dla członków komisji rekrutacyjnych.

Ogłoszenia o pracę niedostatecznie prezentują wszystkie zalety Uniwersytetu jako pracodawcy. Kandydaci nie otrzymują wyczerpującej informacji zwrotnej na temat mocnych i słabych stron swoich aplikacji.

Widoczna jest potrzeba wprowadzenia narzędzia informatycznego, które ułatwiłoby proces składania aplikacji oraz centralny rejestr informacji o aplikujących kandydatach. Z powodu braku takiego narzędzia, przeglądanie ofert, podań oraz wybór kandydatów dokonywany jest manualnie. Prace nad tymi zagadnieniami są planowane w kolejnym okresie, przy jednoczesnym zapewnieniu, że dotychczas wdrożone praktyki są utrzymywane.

Uwagi

UW dostosował się do zasad nowego prawa o szkolnictwie wyższym i nauce dokonując szeregu zmian w regulacjach wewnętrznych, w tym także tych dotyczących prowadzenia konkursów i zatrudnienia na stanowiskach akademickich. Wcześniejsze zasady zostały w związku z tym jeszcze lepiej dostosowane do kryteriów OTM-R.

Jedną z zasadniczych zmian wprowadzonych nowym prawem jest system edukacji doktoratów i przygotowania ich do pracy naukowej. Powołano szkoły doktorskie, a procedury rekrutacji zostały dostosowane i wystandaryzowane.

Tego rodzaju zmiany sprawiły, że konieczne stało się zrewidowanie priorytetów ustalonych w Planie Działań 2015-2021, w wyniku czego niektóre działania nie zostały zrealizowane, np. nie wdrożono narzędzia informatycznego do składania podań. Jednakże, wprowadzono narzędzie pozwalające na publikację ogłoszeń o konkursach na stanowiska akademickie.

Warunki pracy

Mocne strony

- Stabilność zatrudnienia
- Dostęp do świadczeń socjalnych
- Dostępność i jakość środowiska pracy (infrastruktura, sprzęt, warunki lokalowe)
- Równowaga między pracą, a życiem prywatnym, wsparcie dla rodzin

Słabe strony

- Niskie wynagrodzenia, szczególnie dla osób na wczesnym etapie kariery naukowej
- Kwestia dostępności do finansowania badań na poziomie uczelni
- Stosunkowo słabe wsparcie dla pracowników zagranicznych

Według wyników ankiety przeprowadzonej wśród pracowników akademickich w grudniu 2021 roku oferowane przez UW warunki pracy są dobrze oceniane, ze szczególnym wskazaniem na stabilność zatrudnienia i dostęp do świadczeń socjalnych. Pracownicy doceniają również jakość środowiska pracy do prowadzenia badań i dostępność infrastruktury, sprzętu i warunki lokalowe (z pewnymi wyjątkami). Dostęp do infrastruktury badawczej będzie nadal poprawiany. Oferta w zakresie infrastruktury, wyposażenia i jakości budynków uczelnianych jest sukcesywnie ulepszana dzięki programom strategicznym i finansowaniu w ramach Planu Wieloletniego i programu Level Up.

Pracownicy akademicy postrzegają UW jako miejsce pracy stosunkowo przyjazne rodzinom. Uniwersytet oferuje przedszkole i żłobek oraz prowadzi prace nad rozwinięciem oferty opieki nad dziećmi, co jest częścią GEP. W ramach GEP wprowadzone zostaną rekomendacje ułatwiające zachowanie równowagi w zakresie łączenia pracy z życiem prywatnym, np. dotyczące przyjaznych rodzinie godziny formalnych spotkań, różne przyjazne rodzinie rozwiązania oferowane przez Uniwersytet zebrane w jednym miejscu na stronie internetowej (część istniejącej strony równoważni). W 2022 roku zespół ds. równości przeprowadzi ankietę na temat potrzeb i rekomendacji pracowników akademickich, którzy są rodzicami.

W 2020 roku został wdrożony po raz pierwszy w UW Regulamin Wynagradzania, porządkujący zasady wynagradzania obowiązujące na mocy krajowych i wewnętrznych regulacji. Pozwoliło to na zebranie w jednym dokumencie informacji na temat wszystkich składników wynagrodzenia należnych pracownikom. Dodatkowo informacje na ten temat zostały udostępnione w przystępnej formie w Vademecum Zatrudnienia. Uporządkowanie obszaru wynagrodzeń, a nawet przeprowadzone w 2019 roku podwyżki wynagrodzeń nie wpłynęły znacząco na ocenę poziomu wysokości wynagrodzeń przez nauczycieli akademickich (badanie z 2021 r.). Poziom płac powiązany jest z wydatkami państwa na naukę i szkolnictwo wyższe. Uniwersytet jako jednostka sektora publicznego ma niewielkie możliwości wpływu na wysokość wynagrodzeń i oferowanie funduszy na działalność naukową.

W kolejnym okresie zostanie przeprowadzone pogłębione badanie dotyczące faktycznie wypłacanych wynagrodzeń w celu zbadania możliwości wprowadzenia dalszych zmian oraz zbadania wpływu nowego programu rządowego pod nazwą Polski Ład.

Poprawa systemu finansowania badań będzie możliwa dzięki uzyskaniu statutu uczelni badawczej i dodatkowych środków na cele badawcze.

W kolejnym okresie zostanie wdrożony pilotażowy program dla nowozatrudnionych, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników z zagranicy, którzy mogą doświadczać szczególnych trudności rozpoczynając pracę w uczelni. Zostanie także wdrożona aplikacja do rejestracji gości. Wdrożenie tej aplikacji i stworzenie rejestru wszystkich osób przyjeżdżających do UW pozwoli na lepsze rozpoznanie ich potrzeb, a w przyszłości skuteczniejsze zaspokajanie tych potrzeb.

W najbliższym czasie zostanie zakończona realizacja ZIP, który umożliwił przeprowadzenie wielu inicjatyw na rzecz rozwoju kompetencji kadry zarządzającej uczelni, nauczycieli akademickich, doktorantów i pracowników administracji. Przedłużenie

programu było konieczne z powodu pandemii covid-19, która spowolniła realizację działań. Wydłużony czas realizacji pozwolił na lepsze wykorzystanie środków.

Uwagi

Ze względu na status uczelni badawczej w ramach programu IDUB zwiększyły się możliwości pozyskiwania środków na badania naukowe na Uniwersytecie. Dotyczy to również mobilności międzynarodowej i wsparcia działalności publikacyjnej. Uniwersytet wspiera współpracę międzynarodową i umożliwia nawiązywanie kontaktów z naukowcami za granicą poprzez nawiązywanie strategicznych sojuszy, takich jak 4EU + i programy dla profesorów wizytujących. Sojusz 4EU+ otrzymał wsparcie z Horyzontu 2020 dla projektu Train 4EU, którego głównym celem jest wymiana dobrych praktyk dotyczących wielu obszarów uczelni, w tym HR, Otwartej Nauki, Zarządzania Infrastrukturą Badawczą. Realizacja projektu przyczyni się do wymiany doświadczeń pomiędzy uczelniami i wdrożenia najciekawszych rozwiązań na UW.

Pomimo iż Plan na lata 2015-2021 przewidywał opracowanie polityki wynagrodzeń, zakres wprowadzonych ostatecznie zmian był znacznie szerszy niż oczekiwano. Reforma nauki i szkolnictwa wyższego wymusiła na Uniwersytecie wprowadzenie regulaminu wynagradzania, którego przyjęcie poprzedziły negocjacje ze związkami zawodowymi. W ramach zmian opracowane zostały również zasady wynagradzania pracowników realizujących programy, projekty i przedsięwzięcia, w szczególności finansowane ze źródeł zewnętrznych. Wprowadzono również szczegółowe zasady wynagradzania pracowników zaangażowanych w realizację Programu IDUB.

Sytuacja materialna doktorantów uległa poprawie dzięki powstaniu szkół doktorskich oferujących wyższe stypendia, o ustawowej wysokości (choć obecny system oferuje mniej miejsc niż poprzedni).

W związku z licznymi działaniami podejmowanymi w obszarze zapewnienia równowagi płci na UW nie było możliwe przeprowadzenie badania dotyczącego zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. Zadanie to zostało przełożone na kolejny okres. Warto jednak zauważyć, że zespół odpowiedzialny za inicjowanie działań równościowych powiększył się z 1 do 3 osób.

W przypadku elektronicznej aplikacji mobilności wyjazdowej uczelnia zdecydowała się na rezygnację z tej aktywności ze względu na zmianę priorytetów.

Szkolenia i rozwój

Mocne strony

- Systemowe podejście do szkoleń
- Dopasowany do potrzeb system szkoleń i coaching dla osób na stanowiskach kierowniczych
- Szerokie możliwości szkoleniowe dla pracowników akademickich i administracji
- Pilotażowy program dla nauczycieli akademickich na wczesnym etapie kariery dydaktycznej

Słabe strony

- Brak usystematyzowanego doradztwa w zakresie rozwoju kariery naukowej, szczególnie w przypadku nauczycieli akademickich na wczesnych etapach kariery naukowej
- Wyzwanie: współpraca między wydziałami, a szkołami doktorskimi

UW powołał zespół ds. rozwoju kompetencji nauczycieli akademickich, oferujący szeroki zakres szkoleń finansowanych przez ZIP i IDUB. W ostatnich latach Uniwersytet uruchomił szereg dopasowanych do potrzeb programów szkoleniowych: Akademia Dziekanów – kompleksowe 80-100 godzinne szkolenie z zakresu umiejętności zarządczych i przywódczych dla dziekanów i prodziekanów wydziałów; Akademia Zarządzania Dydaktyką Akademicką – 80 godzinne szkolenie dla kierowników jednostek dydaktycznych; indywidualne sesje coachingowe dla osób na wysokich stanowiskach kierowniczych w badaniach naukowych; Akademia Rozwoju Kompetencji Liderów Nauki - program dla utalentowanych naukowców z nauk przyrodniczych; Akademia Liderów – program dla osób na stanowiskach kierowniczych w administracji.

W 2021 roku Uniwersytet uruchomił pilotażowy program dla początkujących dydaktyków oraz rozpoczął przygotowania do nowych programów: dla młodych badaczek i networkingu dla doktorantek będących częścią GEP i mających na celu przeciwdziałanie zjawisku osłabiania karier naukowych kobiet, zdiagnozowanemu w wewnętrznych badaniach UW.

Uczelnia oferuje kilkadziesiąt różnych programów szkoleń, w tym z zakresu równości, języków obcych, narzędzi informatycznych w nauczaniu, umiejętności miękkich, umiejętności dydaktycznych oraz warsztatów z komercjalizacji badań i ochrony własności intelektualnej. W latach 2020-2021 w szkoleniach wzięło udział ponad 2 500 nauczycieli akademickich. Jakość szkoleń jest na bieżąco monitorowana w ankietach.

Uczelnia planuje poszerzyć ofertę szkoleń dla pracowników naukowych, w tym wprowadzić nowy program dla kierowników projektów badawczych. W 2021 roku ogłoszono Zarządzenie Rektora w sprawie podnoszenia kompetencji pracowników UW. Określiło ono zasady, na jakich pracownicy mogą korzystać z form rozwoju kompetencji oraz otrzymywać wsparcie finansowe od pracodawcy. Wprowadziło również obowiązek centralnego raportowania przeprowadzonych szkoleń oraz innych form rozwoju kompetencji (coaching, mentoring itp.). Dzięki systemowi raportowania kierownicy i przełożeni otrzymają kompleksową informację o szkoleniach swoich pracowników, a Biuro Spraw Pracowniczych będzie mogło zbudować kompleksowy system rozwoju kompetencji na uczelni.

Pomimo poczynionych postępów Uniwersytet nie oferuje wystarczająco zindywidualizowanego doradztwa w zakresie rozwoju kariery naukowej, co może być szczególnym wyzwaniem dla osób na wczesnych etapach kariery naukowej. Obecnie oferta doradcza jest rozproszona pomiędzy Biurem Międzynarodowych Programów Badawczych oraz sekcjami badań na wydziałach, ale ze względu na ograniczone zasoby dostępna jest tylko na niewielką skalę. Dzięki środkom finansowym uzyskanym w Programie IDUB Uniwersytet

będzie mógł poszerzyć indywidualne doradztwo dla pracowników naukowych oraz uruchomić liczne programy promujące mentoring w środowisku naukowym.

Znaczenie zindywidualizowanego doradztwa w rozwoju kariery akademickiej nie jest rozpoznawane przez pracowników i przełożonych. Z badania przeprowadzonego w grudniu 2021 roku wynika, że nauczyciele akademicki cenią ofertę doradztwa zawodowego najmniej ze wszystkich form wsparcia oferowanego przez UW w zakresie rozwoju kariery naukowej. Tym niemniej wysoko lub bardzo wysoko oceniają zarówno swoich przełożonych jako mentorów, jak i własne umiejętności w zakresie opieki naukowej i mentoringu.

Wraz z przeniesieniem kształcenia doktorantów z wydziałów do szkół doktorskich pojawiło się wyzwanie utrzymania przez osoby kształcące się w szkołach doktorskich kontaktu z bardziej doświadczonymi kolegami prowadzącymi badania w dyscyplinie, dzielenia się dobrymi praktykami naukowymi oraz poszerzania możliwości nawiązywania kontaktów.

Uwagi

Wymienione wyżej programy szkoleniowe nie były uwzględnione w Planie Działania na lata 2015-2021, jednak dzięki stworzeniu zespołu odpowiedzialnego za wspieranie nauczycieli akademickich w rozwoju kompetencji oraz dostępności środków finansowych z ZIP możliwości podnoszenia kompetencji przez nauczycieli akademickich zostały znacząco poszerzone. Paradoksalnie, pandemia covid-19 przyczyniła się do popularyzacji szkoleń wśród nauczycieli akademickich. Konieczność prowadzenia na szeroką skalę dydaktyki w formie zdalnej spowodowała ogromne zainteresowanie szkoleniami dotyczącymi obsługi narzędzi do pracy zdalnej, a w dalszej kolejności także innymi tematami proponowanymi przez uczelnię. Warto zaznaczyć, że udział nauczycieli akademickich w większości szkoleń i innych działaniach rozwojowych jest dobrowolny.

Z upływem czasu okazało się, że niektóre zaplanowane działania straciły na ważności w obliczu nowych wyzwań i zmian. Należy do nich program wymiany stażowej dla pracowników administracji, który nie został ostatecznie wprowadzony.

Czy zmieniły się któreś z krótko- i długoterminowych priorytetów?

W 2018 r. została przeprowadzona reforma strukturalna systemu szkolnictwa wyższego i nauki pod nazwą „Konstytucja dla nauki”, która zmieniła strukturę oraz podział zadań i odpowiedzialności w uczelniach. Choć główne zmiany zostały ogłoszone w 2018 r., zmiany szczegółowych aktów prawnych ogłaszano stopniowo na szczeblu Ministra Edukacji i Nauki. Stwarzało to przedłużającą się niepewność zarówno po stronie całego Uniwersytetu, jak i nauczycieli akademickich. Na przykład w ramach reformy Ministerstwo Edukacji i Nauki wprowadziło nowy ranking publikacji, którego celem było wzmacnianie doskonałości naukowej. Jednak od 2019 r. wykaz był kilkakrotnie zmieniany, co spowodowało brak przewidywalności dla nauczycieli akademickich, którzy planują swoje publikacje z kilkuletnim wyprzedzeniem. Dlatego należy odnotować pewien poziom niestabilności w otoczeniu prawno-instytucjonalne nauki ze względu na te liczne zmiany.

Pandemia covid-19 dotknęła Uniwersytet Warszawski, podobnie jak wszystkie inne uczelnie – nauczanie odbywało się zdalnie, a część badań została spowolniona lub wstrzymana. Jakkolwiek zarówno uczelnia jak i jej społeczność szybko dostosowały się do nowych warunków, rozwijając nowe umiejętności nauczania i uczenia się oraz odkrywając nowe możliwości badawcze w internecie, wymagało to dużego wysiłku. Dzięki możliwościom powstałym po zawarciu Sojuszu 4EU+ możliwe było sfinansowanie badań nad skutkami pandemii dla społeczności akademickiej, na przykład przeprowadzono badania nad wyzwaniem pandemii dla kobiet pracujących w nauce i administracji uniwersyteckiej, które zostały zrealizowane w należących do sojuszu uczelniach.

Ważną zmianą było uzyskanie statusu uczelni badawczej. W ramach pozyskanych środków Uniwersytet zobowiązał się do realizacji szeregu działań, które choć nie zostały ujęte w Planie Działania na lata 2015-2021, wspierają realizację zasad Karty i Kodeksu.

Powyższe zmiany wpłynęły na decyzje o zaniechaniu niektórych działań, szczególnie tych skierowanych do pracowników administracji, a także działań związanych z tworzeniem lub rozwojem aplikacji, których użyteczność okazała się w nowej sytuacji niepewna lub niewystarczająca. W niektórych przypadkach, np: systemu wspierającego prowadzenie oceny okresowej nauczycieli akademickich zawieszono popularyzację systemu wśród jednostek z uwagi na dalsze spodziewane zmiany w kryteriach oceny.

Czy pojawiły się okoliczności, które miały wpływ na strategię HR w organizacji?

Wdrożenie HRS4R na lata 2015-2021 na Uniwersytecie Warszawskim zbiegło się z ogłoszeniem w lipcu 2018 roku Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce, które wprowadziło rewolucyjne zmiany w sposobie finansowania uczelni i dystrybucji tych środków; w kryteriach oceny instytucji badawczych oraz w sposobie zarządzania uczelniami (m.in. powstanie nowego organu doradczego - Rady Uczelni; przeniesienie na szczebel centralny uprawnień i obowiązków związanych z jakością nauki w dyscyplinach oraz jakością nauczania). Znaczenie tych zmian i krótki termin ich wprowadzenia wywarły ogromną presję na władze uczelni

i społeczność akademicką oraz wprowadziły konieczność zmiany wszystkich kluczowych regulacji wewnętrznych uczelni. Zainicjowało to głęboką i długotrwałą debatę o przyszłości uczelni, wzbudzając wiele emocji i niepokoju wśród pracowników.

W efekcie wprowadzono nowy Statut UW, Regulamin Organizacyjny, Regulamin Studiów oraz Regulamin Pracy i Regulamin Wynagradzania. Ogrom prac wymusił weryfikację priorytetów i działań zawartych w Ocenie wewnętrznej z 2018 r. Mimo przeszkód, większość zadeklarowanych działań została zrealizowana, a przy tym wiele innych, nieujętych w Planie Działania. Uczelnia wzięła udział w konkursie IDUB, organizowanym przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego (obecnie Ministerstwo Edukacji i Nauki), zdobywając I miejsce i uzyskując status uczelni badawczej na lata 2020-2026. Uzyskanie statusu uczelni badawczej wiąże się ze znacznym wzrostem otrzymywanej przez UW subwencji oraz możliwością realizacji wielu działań zaplanowanych we wniosku konkursowym, odpowiadającym założeniom Karty i Kodeksu.

IDUB to kolejny program, obok ZIP i Planu Wieloletniego oraz programu Level Up, który wspiera wdrażanie zasad Karty i Kodeksu na UW poprzez zapewnienie środków finansowych i kadrowych niezbędnych do wprowadzenia zmian w tak dużej organizacji jaką jest UW.

Czy podejmowane są strategiczne decyzje, które mają wpływ na Plan Działania?

Zmiana władz uczelni w 2020 roku i rozpoczęcie kadencji Rektora przez prof. dr. hab. Alojzego Z. Nowaka nie wpłynęła na realizację HRS4R z 2015 r. i przygotowanie nowej Strategii na lata 2022-2027. Wręcz przeciwnie, nowo wybrany Rektor wraz ze swoim zespołem wyraził silne poparcie dla wdrożenia Karty i Kodeksu. Nowa Strategia i Plan Działania są dobrze osadzone w strategicznej wizji uczelni i odpowiednio zintegrowane z innymi działaniami strategicznymi, wartościami uczelni i jej wewnętrznymi regulacjami. Ewentualna niestabilność mogąca mieć wpływ na Plan Działania może wynikać z otoczenia prawno-instytucjonalnego Uniwersytetu, w formie decyzji Ministerstwa Edukacji i Nauki.

Ponieważ w Planie działań na kolejne lata zawarto wiele przedsięwzięć finansowanych z programu IDUB, ciągłość finansowania tego programu przez Ministerstwo Edukacji i Nauki będzie miało kluczowe znaczenie dla realizacji tych przedsięwzięć.

Trudna sytuacja polityczna w regionie Europy Środkowo-Wschodniej i wysokie zagrożenie konfliktem militarnym w bezpośrednim sąsiedztwie Polski, a także liczne działania destabilizujące ze strony Rosji kreują trudne do określenia w tym momencie zagrożenia dla utrzymania obecnie ustalonych priorytetów.

3. Działania

(w załączonym Planie Działania na lata 2022-2027)

URL:

<https://en.uw.edu.pl/research/european-charter-for-researchers/> (EN)

<https://www.uw.edu.pl/badania/europejska-karta-naukowca/> (PL)

Komentarz dotyczący wdrażania zasad OTM-R (Otwarta, Przejrzysta i oparta na Merytorycznej ocenie zasług Rekrutacja)

Pomimo tego, że UW przekazuje kwestionariusz OTM-R-u po raz pierwszy w obecnej ocenie, wiele zasad OTM-R od dawna jest wymaganych przez prawo krajowe i uwzględnionych w regulacjach wewnętrznych uczelni. Najważniejsze regulacje uczelni zostały znowelizowane w wyniku reformy nauki i szkolnictwa wyższego przeprowadzonej w Polsce w 2018 roku. Niektóre z tych regulacji dotyczyły zasad OTM-R:

- przyjęty w 2019 roku Statut UW określił listę stanowisk nauczycieli akademickich oraz podstawowe wymagania i warunki zatrudnienia na stanowiskach,
- zasady przeprowadzenia konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego, w tym wytyczne dotyczące składu komisji konkursowych, zostały wprowadzone Zarządzeniem Rektora z 2019 roku,
- zasady rekrutacji do szkół doktorskich zostały określone uchwałą Senatu UW z 2019 roku (zmienioną następnie w 2021 roku).

Pomimo zdecentralizowanej struktury organizacyjnej uczelni i prowadzenia procesów rekrutacyjnych przez autonomiczne jednostki organizacyjne, rekrutacja na stanowiska nauczycieli akademickich i do szkół doktorskich odbywa się według jednolitych i jasno określonych zasad. Uniwersytet podjął konsekwentne kroki w celu zapewnienia, że zasady OTM-R są częścią polityki i praktyki Uniwersytetu.

Zasady prowadzenia konkursów i zatrudniania nauczycieli akademickich zostały podane do publicznej wiadomości poprzez ich publikację w Monitorze UW, a ponadto upowszechnione w Vademecum Zatrudnienia, podczas gdy zasady rekrutacji do szkół doktorskich są dostępne (poza publikacją w Monitorze UW) na stronach internetowych tych szkół.

Wprowadzono specjalną aplikację do ogłaszania konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich, wszystkie ogłoszenia zgłaszane przez jednostki organizacyjne są sprawdzane pod kątem zgodności z przepisami UW przed ich publikacją, a publikacja odbywa się z wyprzedzeniem, jednocześnie na wszystkich wymaganych stronach internetowych.

Analiza konkursów przeprowadzonych od I do IX 2021 roku wykazała, że jednostki organizacyjne stosują się do regulacji wewnętrznych, wykorzystywane są też mechanizmy kontrolne, takie jak możliwość zamknięcia konkursu bez rozstrzygnięcia lub

unieważnienie konkursów przeprowadzonych niezgodnie z przepisami. Pomimo tych zadowalających wyników wciąż istnieją obszary wymagające poprawy.

4. Wdrożenie

Ogólny przegląd spodziewanego procesu wdrożenia

Całościowy proces wdrożenia opierał się na rozpoznaniu aktualnych i przyszłych potrzeb oraz uwarunkowań UW, a także ocenie zakończonych i niezakończonych działań oraz omówieniu przyczyn i okoliczności stanu ich realizacji, analizie rekomendacji oraz wprowadzeniu nowych działań. Proces ten wspierali stałym zaangażowaniem interesariusze, z uwzględnieniem zmian w otoczeniu prawnym i instytucjonalnym.

Pierwszy Komitet wdrożeniowy ds. Karty i Kodeksu został powołany w 2014 roku. Na jego czele stanął prorektor prof. Andrzej Tarlecki, i składał się z przedstawicieli jednostek administracji ogólnouniwersyteckiej, pracowników naukowych i przedstawiciela doktorantów.

Komitet spotykał się regularnie, aby monitorować opracowywanie i realizację Planu Działania oraz wymieniać pomysły dotyczące usprawnień planowanych działań. W 2018 roku Komitet przedłożył Ocenę wewnętrzną, która uzyskała pozytywną ocenę, choć z pewnymi sugestiami zmian i poprawek. W tym samym roku Komitet zlecił przeprowadzenie badania wśród nauczycieli akademickich na temat oceny praktycznego zastosowania zasad Karty i Kodeksu na UW. Mimo zawirowań, jakie wywołała najpierw reforma polskiego szkolnictwa wyższego i nauki, później pandemia covid-19, a ostatecznie zmiana na stanowisku Rektora UW, po krótkiej przerwie większość działań planowanych na lata 2015-2021 zostało ukończonych, a niektóre przedłużone.

Prace nad odnowieniem wyróżnienia HR Excellence in Research rozpoczęły się na początku 2021 roku ogólnym przeglądem realizacji Planu Działania na lata 2015-2021. Przedstawiciele Komitetu oraz kierownicy jednostek administracji ogólnouniwersyteckiej odpowiedzialnych za realizację działań przekazali sprawozdanie ze stanu prac i uwagi dotyczące realizacji.

W drugiej fazie, przedstawili rekomendacje nowych inicjatyw, które mogłyby zostać uwzględnione w kolejnym Planie Działania. Jesienią 2021 roku Rektor powołał Komitet Sterujący (KS) i Zespół Roboczy (ZR). W skład KS wchodzi przedstawiciele Kolegium Rektorskiego oraz naukowcy reprezentujący różne dyscypliny nauki. W skład ZR wchodzi zarówno naukowcy, jak i pracownicy administracji odpowiedzialni w swoich jednostkach za realizację działań zawartych w Planie Działania.

Do pracy nad realizacją Planu zaangażowane zostały m.in. Biuro Spraw Pracowniczych, Biuro ds. Wspomagania Rozwoju, Biuro ds. Obsługi Kształcenia, Centrum Nowych Technologii, Biblioteka UW, Biuro Międzynarodowych Programów Badawczych, Biuro Obsługi Badań, Biuro Innowacji Dydaktycznych, Biuro Promocji, Biuro Współpracy z Zagranicą, szkoły doktorskie, Pracownia Ewaluacji

Jakości Kształcenia, Centrum Nauk Biologiczno-Chemicznych, Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami, Uniwersytecki Ośrodek Transferu Technologii, zespół Rzecznika Akademickiego oraz zespół równościowy. Członkowie KS i ZR angażują się w realizację innych programów strategicznych na UW, co dodatkowo wzmacnia HRS4R, osadzając ją w szerszych, długofalowych działaniach prowadzonych w uczelni.

Przedstawiciele Komitetu na lata 2015-2021 oraz niedawno powołanego ZR pozostawali w ścisłej współpracy. Przedstawiciele Biura Spraw Pracowniczych uczestniczyli w spotkaniach informacyjnych organizowanych przez Komisję Europejską, Krajowy Punkt Kontaktowy oraz w konsultacjach indywidualnych. Wczesną wiosną 2021 roku zorganizowano warsztaty w ramach wymiany dobrych praktyk w projekcie TRAIN4EU, aby omówić doświadczenia we wdrażaniu HRS4R na uczelniach należących do sojuszu. Komunikacja odbywała się głównie poprzez spotkania online ze względu na ograniczenia pandemiczne. Jesienią 2021 roku Uniwersytet przeprowadził ponowne badanie wśród nauczycieli akademickich dotyczące zasad Karty & Kodeksu.

ZR spotykał się regularnie w celu przygotowania Analizy Luk, rewizji Planu Działania na lata 2015-2021 oraz przygotowania nowego Planu na lata 2022-2027. Oba dokumenty zostały przedstawione KS i omówione. Członkowie KS po dokładnym przestudiowaniu i dyskusji z Przewodniczącą ZR przyjęli Analizę Luk i Plan Działania na lata 2022-2027.

Celem obu dokumentów na lata 2022-2027 było przygotowanie spójnej, ambitnej, ale realistycznej, opartej na dowodach strategii, która wzmocni osiągnięcia HRS4R na lata 2015-2021 oraz umożliwi nowe, wspierające obszar badawczy Uniwersytetu Warszawskiego.

Jak przygotowano Ocenę wewnętrzną?

UW zdecydowało się na przygotowanie nie tylko Oceny wewnętrznej, ale także nowej HRS4R na latach 2022-2027 na podstawie przeprowadzonej ponownie Analizy Luk pomiędzy obecnie stosowanymi praktykami, a zasadami Karty & Kodeksu. Decyzja ta podyktowana była m.in. wielością zmian wprowadzonych w prawie krajowym w ostatnich latach, nowymi priorytetami w obszarze nauki, wpływem pandemii oraz nowymi możliwościami, które pojawiły się wraz z uzyskaniem statusu uczelni badawczej.

Przygotowania HRS4R i Ocena wewnętrzna prowadzone były w kilku etapach obejmujących:

1. dyskusję z władzami uczelni,
2. wykorzystanie wyników badań przeprowadzonych w ramach Planu Działania 2015-2021: a) opartego na kilku metodach badania doświadczeń dyskryminacji i równego traktowania całej społeczności w latach 2018-2019, które posłużyły jako podstawa do przygotowania GEP i punkt odniesienia dla działań w obszarze HR; b) badania wśród nauczycieli akademickich dotyczącego przestrzegania zasad Karty i Kodeksu z 2018 roku; c) badania wśród nauczycieli akademickich dotyczącego przestrzegania zasad Karty i Kodeksu z 2021 roku,
3. wnikliwą analizę Consensus Report ze szczególnym uwzględnieniem rekomendacji,
4. zapoznanie się z Analizą SWOT przygotowaną w 2019 roku na potrzeby przygotowania aplikacji do konkursu IDUB;

5. wnioski z realizacji Planu Działania na lata 2015-2021; omówienie potrzeb wynikających z bieżących i długofalowych priorytetów uczelni oraz oceny aktualnej struktury organizacyjnej uczelni, w tym sprawdzenia czy zmiany wprowadzone reformą systemu szkolnictwa wyższego i nauki stanowią wyzwania dla nowego Planu Działania. Zespół Biura Spraw Pracowniczych przeprowadził analizy oraz zorganizował szeroko zakrojone konsultacje z różnymi jednostkami administracji i nauczycielami akademickimi. W tym samym czasie Plan Działania na lata 2015-2021 był analizowany i aktualizowany na podstawie informacji od ZR i szeroko konsultowany. Poszczególne części Analizy Luk konsultowano z przedstawicielami jednostek administracyjnych oraz środowisk akademickich, co zaowocowało pogłębionym wglądem w obecne praktyki Uniwersytetu. Jednocześnie przeanalizowano Plan Działania na lata 2015-2021 pod kątem statusu wszystkich działań. Część działań postanowiono przedłużyć na kolejny okres, część rozwinęto w nowe działania,
6. przegląd powiązań między działaniami ze Strategii HR, a projektami strategicznymi prowadzonymi przez Uniwersytet (m.in. European University Alliance 4EU+, program IDUB, ZIP, Plan Wieloletni, projekt Level Up) w celu poszukiwania sposobów wzajemnego wzmocnienia tych programów w sposób synergiczny i aplikując tę synergię do Planu Działania 2022-2027,
7. Analiza Luk została przygotowana na wnikliwej i szczegółowej analizę dokumentów i przepisów uczelni oraz dostępnych danych, a także wsparta wynikami badania przeprowadzonego wśród nauczycieli akademickich w grudniu 2021 r.,
8. wykorzystanie informacji uzyskanych podczas spotkań organizowanych przez Komisję Europejską, Krajowy Punkt Kontaktowy, a także podczas spotkań z kolegami z uczelni należących do sojuszu 4EU+.

Ostateczny projekt został przedstawiony Komitetowi Sterującemu do dyskusji, komentarzy i akceptacji.

W jaki sposób w proces wdrożenia włączano społeczność naukową i głównych interesariuszy?

Uniwersytet Warszawski angażuje społeczność akademicką na kilka sposobów, wzmacniając działania i wartości związane z Kartą i Kodeksem.

· Zaangażowanie zawodowe

Członkami KS i ZR są pracownicy naukowcy i administracyjni UW; osoby wchodzące w skład interdyscyplinarnych zespołów przygotowujących Statut i inne kluczowe dokumenty UW rekrutowały się z kadry naukowej i pracowników administracji posiadających szeroką wiedzę na temat głównych procesów wewnętrznych i wyzwań, przed jakimi stał Uniwersytet.

· Zaangażowanie instytucjonalne

Każda z HRS4R (2015-2021, 2022-2027) została zatwierdzona przez Rektora.

W ogłoszonym w 2019 roku Statucie Uniwersytetu Warszawskiego istnieje odwołanie do Karty i Kodeksu jako zbioru zasad, którymi kieruje się Uniwersytet.

· **Możliwość zabrania głosu i wpływu**

W 2018 i 2021 roku UW przeprowadził wśród nauczycieli akademickich badania dotyczące ich opinii i doświadczeń w zakresie zgodności praktyk uniwersyteckich z zasadami Karty i Kodeksu. Wskaźnik odpowiedzi wzrósł w drugim badaniu, a wyniki były reprezentatywne dla grupy nauczycieli akademickich pracujących na UW.

W przygotowaniu Analizy Luk oraz Planu Działania wykorzystano wyniki rozmów i konsultacji z nauczycielami akademickimi, w tym m.in. wyniki konsultacji przeprowadzonych z młodymi badaczkami i dydaktyczkami wiosną 2021 roku; środowiskiem naukowym UW w związku z wprowadzeniem reformy nauki i szkolnictwa wyższego w 2018 roku na potrzeby analizy SWOT do konkursu IDUB; a ponadto materiały źródłowe pozyskane z wydziałów i innych jednostek organizacyjnych UW.

· **Rozwiązania horyzontalne wspierające społeczność akademicką**

W ramach realizacji HRS4R na lata 2015-2021 UW utworzył:

- Welcome Point, centrum wsparcia dla studentów zagranicznych, który obecnie rozszerza zakres swojej działalności o wsparcie dla zagranicznych naukowców. Na stronie Welcome Point znaleźć można niezbędny zestaw informacji przydatnych osobom z zagranicy przed podjęciem studiów lub pracy na Uniwersytecie;
- zespół ds. równości, który stworzył stronę internetową dla społeczności akademickiej poświęconą równości, zawierającą poradniki, zalecenia, przydatn informacje oraz szkolenia online oraz GEP.

W 2019 roku ruszyła kampania społeczna Wszyscy jesteśmy Równoważni. Składały się na nią filmy edukacyjne i plakaty z udziałem prorektorów uczelni, Rzeczniczki Akademickiej, studentów i pracowników naukowych. Kampania przedstawiła UW jako bezpieczną i integracyjną przestrzeń, która wspiera różnorodność swoich członków i oferuje pomoc w przypadkach dyskryminacji. W kampanii wskazywano na powiązanie z wartościami HR Excellence in Research. Filmy i plakaty są nadal dostępne w internecie oraz na wydziałach i w jednostkach organizacyjnych Uniwersytetu.

Sekcja ds. rozwoju kompetencji nauczycieli akademickich zapewniająca szeroką ofertę szkoleń i “szytych na miarę” programów przygotowując programy szkoleniowe korzysta z wyników, prowadzonego w sposób ciągły wśród uczestników szkoleń badania potrzeb szkoleniowych oraz pogłębionych analiz. Dla przykładu podczas przygotowań programu dla początkujących dydaktyków przeprowadzono warsztaty i wywiady indywidualne z potencjalnymi uczestnikami, warsztaty z osobami odpowiedzialnymi za organizację dydaktyki w jednostkach, a na podstawie tych analiz zespół ekspertów złożony z doświadczonych dydaktyków stworzył model kompetencji początkującego dydaktyka w UW.

Czy powołano komitet wdrożeniowy i/lub komitet sterujący regularnie monitorujący postępy procesu?

Zgodnie z rekomendacjami zawartymi w ostatnim Consensus Report z 24 lutego 2019 roku, w celu zwiększenia efektywności realizacji Planu Działania, w miejsce dotychczasowego Komitetu ds. Karty i Kodeksu powołane zostały Komitet Sterujący oraz Zespół Roboczy ds. wdrożenia Karty i Kodeksu. W skład KS wchodzi przedstawiciele Kolegium Rektorskiego oraz naukowcy UW reprezentujący różne dyscypliny, odpowiedzialni za nadzór nad wdrażaniem Karty i Kodeksu.

W skład Zespołu Roboczego wchodzi zarówno naukowcy, jak i pracownicy administracji odpowiedzialni w swoich jednostkach za realizację działań zawartych w Planie Działania.

Tym samym zapewniono oddzielenie funkcji wdrożeniowej od nadzorczej oraz zagwarantowano, że w skład Zespołu Roboczego wchodzi osoby bezpośrednio odpowiedzialne za prowadzone działania.

W skład Komitetu Sterującego ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych wchodzi:

prof. dr hab. Sambor Gucza, prorektor ds. współpracy i spraw pracowniczych UW - Przewodniczący KS

prof. dr hab. Zygmunt Lalak, prorektor ds. badań UW

prof. dr hab. Ewa Bulska, dyrektor Centrum Nauk Biologiczno-Chemicznych Uniwersytetu Warszawskiego

dr Artur Chelstowski, zastępca kanclerza ds. ekonomicznych

prof. dr hab. Wojciech Dominik, dyrektor Centrum Nowych Technologii Uniwersytetu Warszawskiego

prof. dr hab. Paweł Stępień, dyrektor Międzydziedzinowej Szkoły Doktorskiej

W skład Zespołu Roboczego ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych wchodzi:

dr hab. Julia Kubisa, prof. ucz, pracownik naukowy Wydziału Socjologii i członek zespołu ds. równości UW - Przewodnicząca ZR

mgr Katarzyna Basisty, pracownik Biura ds. Obsługi Kształcenia

mgr Grzegorz Bochenek, kierownik Biura ds. Wspomagania Rozwoju Uniwersytetu Warszawskiego

mgr Robert Grey, p.o. kanclerz Uniwersytetu Warszawskiego

dr hab. Krzysztof Kilian, z-ca dyrektora Centrum Nowych Technologii UW

mgr Diana Pustuła, kierownik Biura Międzynarodowych Programów Badawczych

mgr Anna Sadecka, kierownik Biura Współpracy z Zagranicą

mgr Gabriela Sempruch, kierownik Biura Innowacji Dydaktycznych

dr Dominik Wasilewski, z-ca kierownika Biura Obsługi Badań

mgr Joanna Wąsowska, pracownik Biura Spraw Pracowniczych

mgr Konrad Zawadzki, z-ca dyrektora Centrum Nauk Biologiczno-Chemicznych Uniwersytetu Warszawskiego

mgr Justyna Sobolewska, przedstawicielka doktorantów

mgr Daria Rybicka- de Cock, pracownik Biura Spraw Pracowniczych - Sekretarz ZR

Czy istnieje zgodność polityk organizacji z HRS4R? Na przykład, czy HRS4R została uwzględniona w strategii badawczej organizacji, nadrzędnej polityce HR?

Wartości Karty i Kodeksu są kluczowe dla UW, co znajduje odzwierciedlenie w zapisach Statutu uczelni. Są one nieodłącznie związane z długoterminową strategią UW, koncentrującą się na ugruntowaniu pozycji uznanego na arenie międzynarodowej Uniwersytetu, z wysoką pozycją w Europie Środkowo-Wschodniej.

UW zapewnia zgodność polityk organizacji z HRS4R na kilka sposobów:

- regulacje Uniwersytetu w obszarze HR są zgodne z Kartą i Kodeksem

Rozbudowany system ogólnouczelnianych regulacji wewnętrznych, na który składają się uchwały Senatu UW i zarządzenia Rektora oraz inne akty prawne, które przed opublikowaniem w Monitorze UW są badane pod kątem zgodności z przepisami uniwersyteckimi i innymi przepisami przez Biuro Rektoratu. System ten zapewnia, że wprowadzone regulacje są zgodne z zapisami Karty i Kodeksu.

- dokumenty strategiczne oraz programy związane z obszarem HR przygotowywane są z uwzględnieniem zapisów Karty i Kodeksu

Na przykład: podczas przygotowania wniosku konkursowego IDUB uwzględniono działania przewidziane w Planie Działania na lata 2015-2021, a także działania wynikające z przeprowadzonej analizy SWOT, uwzględniającej wyzwania i potrzeby w obszarze HR, zapewniając w ten sposób środki finansowe i zasoby ludzkie konieczne do realizacji przyszłych działań związanych z wdrożeniem Karty i Kodeksu.

W jaki sposób organizacja zapewnia wdrożenie zaproponowanych działań?

Wdrożenie zostanie zapewnione na trzech poziomach:

1. Doświadczenie w realizacji HRS4R w latach 2015-2021:

Uniwersytet Warszawski w ramach wdrożenia HRS4R na lata 2015-2021 utworzył szereg nowych jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za realizację zadeklarowanych w strategii działań oraz zatrudnił osoby o kompetencjach i doświadczeniu odpowiednim do realizacji tych działań, tym samym wykazując pełne zaangażowanie we wdrażanie Karty i Kodeksu.

Powstał zespół wspierający działania pro-równościowych (obecnie 3 osoby), zespół odpowiedzialny za rozwój kompetencji nauczycieli akademickich (obecnie 3 osoby), zespół Welcome Point (obecnie 2 osoby), wzmocnione zostały zespoły realizujące strategiczne programy zawierające komponenty związane z HRS4R takie jak ZIP i IDUB. Planowane jest zatrudnienie doradcy indywidualnego wspierającego nauczycieli akademickich w rozwoju kariery naukowej.

Realizacja działań pomimo pojawiających się trudności m.in. reformy szkolnictwa wyższego w Polsce, pandemii covid-19, była kontynuowana, z wyjątkiem przerw wymuszonych pandemią. Można zatem stwierdzić, że dotychczasowe działania uczelni na rzecz wdrożenia Karty i Kodeksu uprawdopodobniają dalszą realizację działań.

2. Stworzenie dwustopniowego systemu realizacji i monitoringu, podziału zadań, stałego monitorowania i regularnej oceny:

Kierując się wytycznymi zawartymi w Consensus Report, UW wprowadził zmianę w sposobie zarządzania realizacją zadeklarowanych działań poprzez powołanie dwóch odrębnych zespołów: Zespołu Roboczego odpowiedzialnego za realizację oraz Komitetu Sterującego, w skład którego wchodzi dwóch prorektorów, odpowiedzialnych za monitorowanie i wspieranie realizacji Planu Działań. W skład obu zespołów wchodzi osoby zaangażowane w zatwierdzanie lub realizację działań ujętych w Planie.

3. Integracja i synergia z programami strategicznymi na UW w zakresie działań i finansowania:

Należy zwrócić uwagę na powiązanie proponowanych Planie działań w z innymi programami strategicznymi realizowanymi na UW, takimi jak: IDUB, ZIP, Plan Wieloletni oraz projekt Level Up, co zapewnia ich finansowanie oraz na fakt, że osoby koordynujące prace w tych programach weszły w skład KS i ZR. Gwarantuje to pełne powiązanie HRS4R z innymi działaniami podejmowanymi przez Uniwersytet.

W jaki sposób będą monitorowane postępy we wdrożeniu?

Zespół Roboczy będzie przygotowywał roczny przegląd realizacji strategii i planów na przyszły rok i przedstawiał go Komitetowi Sterującemu.

Działania na lata 2022-2027 zaplanowane są w dwóch 3-letnich etapach. Pierwszy etap jest bardziej szczegółowy i zostanie poddany ocenie na etapie następnej Oceny wewnętrznej. Podsumowanie poprzedzające Ocenę wewnętrzną pozwoli na podjęcie decyzji, które działania należy dalej rozwijać, zmienić, a które działania należy dodać.

Postęp wszystkich działań będzie monitorowany i oceniany podczas cyklicznych spotkań roboczych Zespołu Roboczego, organizowanych kwartalnie, a następnie przez Komitet Sterujący nadzorujący pracę Zespołu Roboczego. Spotkania robocze będą poświęcone prezentacji aktualnego stanu prac, wymianie pomysłów i dobrych praktyk oraz wzajemnemu wsparciu w rozwiązywaniu

problemów. Ewaluacja i planowanie będą uwzględniać wyniki badań horyzontalnych zawartych w Planie Działania dla różnych grup na uczelni (naukowcy, doktoranci, studenci, pracownicy - rodzice).

Każde z zaplanowanych działań ma swój termin realizacji podany z dokładnością co do semestru lub kwartału roku. W ramach procesu zarządzania wdrażaniem strategii, podczas regularnych spotkań odbywających się co pół roku, dokonywana będzie ogólna aktualizacja w celu monitorowania postępów we wdrażaniu, możliwych zagrożeń i rozwiązywania problemów. Proces wspierany będzie wykresem Gantta z opisem każdego działania.

W jaki sposób dokonany zostanie pomiar postępów w kolejnej ocenie?

Realizacja Planu Działania monitorowana będzie pod kątem wskaźników i harmonogramu, który został zaakceptowany przez Komitet Sterujący i władze UW. Postęp będzie mierzony według wskaźników i prezentowany w rocznym przeglądzie.

Każde z działań, które zostały starannie przygotowane i omówione przez członków Zespołu Roboczego, ma zestaw wskaźników i celów do osiągnięcia. Zostały one przygotowane z uwzględnieniem charakteru działań. Cele i wskaźniki zostały sformułowane w postaci konkretnych liczb i wyników, które pozwolą na monitorowanie i całościowy pomiar postępów. Pozwalają również na pewnego rodzaju modyfikację i rozwinięcie podczas następnej Oceny wewnętrznej.

Pomiędzy członkami ZR i KS istnieją służbowe zależności, a większość członków ZR jest osobiście odpowiedzialna za realizację działań zawartych w Planie. Tym samym realizacja działań będzie na bieżąco monitorowana przez członków Komitetu Sterującego w ramach ich normalnych obowiązków.

Regularne spotkania Komitetu Sterującego z Zespołem Roboczym, odbywające się co pół roku, pozwolą spojrzeć na realizację Planu Działania w szerszej perspektywie rozwoju Uniwersytetu. Umożliwi to niezbędną aktualizację wskaźników i monitorowanie ich znaczenia dla HRS4R.

W jaki sposób organizacja przygotowuje się do Oceny zewnętrznej?

Przygotowanie do Oceny zewnętrznej będzie częściowo uzależnione od potrzeb zespołu assessorów i ich pytań zgłoszonych przed spotkaniem.

Przygotowania do audytu zewnętrznego będą polegać na:

1. Sprawozdaniu z realizacji Planu Działania.
2. Zgromadzeniu dokumentów uczelni, raportów, informacji o procesach i działaniach wynikających z Planu Działania (linki do dokumentów i informacji dostępnych na stronach internetowych zostały już dołączone do HRS4R).
3. Przedstawieniu informacji o doświadczeniu i obowiązkach członków Komitetu Sterującego i Zespołu Roboczego.
4. Przygotowaniu do wizyty, m.in. harmonogramu spotkań z różnymi interesariuszami na uczelni, który pozwoli

na przedstawienie różnorodnych poglądów i doświadczeń na temat wdrażania HRS4R, w tym:

- władzami Uniwersytetu,
- Komitetem Sterującym i Zespołem Roboczym: warsztaty na temat prezentacji postępów realizacji, efektów dla UW, osadzenia działań w szerszych strategiach UW oraz powiązań z innymi programami strategicznymi,
- spotkania wewnętrzne z przedstawicielami społeczności Uniwersytetu, z uwzględnieniem płci, wieku i zróżnicowania etnicznego, różnych etapów kariery (grupy naukowców R1-R2 i R3-R4), kadrami administracyjną, związkami zawodowymi, zespołem ds. równości.

Po złożeniu dokumentów za pośrednictwem EURAXESS zostanie przeprowadzona akcja informacyjna w Uniwersytecie dotycząca nowej HRS4R i Plan Działania.

Dodatkowe uwagi/komentarze na temat proponowanego procesu wdrożenia

Skróty:

EKN - Europejska Karta Naukowca

GEP - Gender Equality Plan/ Plan Równości Płci

HRS4R - Human Resources Strategy for Researchers

IDUB – Inicjatywa Doskonałości – Uniwersytet Badawczy

Karta & Kodeks – Europejska Karta Naukowca oraz Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

KS – Komitet Sterujący

OTM-R - Otwarta, Przejrzysta, oparta na Merytorycznej ocenie zasług

UW – Uniwersytet Warszawski

ZIP – Zintegrowany Program Rozwoju na rzecz UW

Rekrutacja

ZR – Zespół Roboczy