UNIWERSYTET
WARSZAWSKI

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

OCENA OKRESOWA

ODNOWIENIE WYRÓŻNIENIA HR EXCELLENCE IN RESEARCH

LUTY 2022

OCENA WEWNĘTRZNA

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

UNIWERSYTET WARSZAWSKI

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

SPIS TREŚCI

1. INFORMACJE O ORGANIZACJI 3

Pracownicy i studenci 3

Finansowanie badań 3

Profil organizacji 4

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? 11

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 13

Komentarz dotyczący wdrażania zasad OTM-R (Otwarta, Przejrzysta i oparta na Merytorycznej ocenie zasług Rekrutacja) 13

4. WDROŻENIE 14

Ogólny przegląd spodziewanego procesu wdrożenia 14

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? 21

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

5. PLAN DZIAŁAŃ

Etyka i aspekty zawodowe 24

Rekrutacja 29

Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne 31

Szkolenia 38

UNIWERSYTET WARSZAWSKI

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

1. INFORMACJE O ORGANIZACJI

PRACOWNICY I STUDENCI (31.12.2021)

Łączna liczba naukowców = pracownicy, stypendyści, 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, pozarządowych, 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 wewnętrznie zapisami Statutu UW i pozostaje jedną z kluczowych wartości uczelni. W ankiecie przeprowadzonej w 2021 roku nauczyciele akademiccy 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 akademiccy 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 obligatoryjne 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 progu 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 zapoznawanie 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-Roku

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 Programu Wieloletniego i programu Level Up.

Pracownicy akademiccy 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 godzin 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 nowo zatrudnionych, 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 2500 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 akademiccy 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 znaczącą 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-instytucjonalnym 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, np. przeprowadzono badania nad wyzwaniami 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. droku 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 wchodzą przedstawiciele Kolegium Rektorskiego oraz naukowcy reprezentujący różne dyscypliny nauki. W skład ZR wchodzą 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 rozwinięto 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 Działań 2022–2027;

7. Analiza Luk została przygotowana na podstawie wnikliwej i szczegółowej analizy 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 naukowi 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, przydatne 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 wchodzą przedstawiciele Kolegium Rektorskiego oraz naukowcy UW reprezentujący różne dyscypliny, odpowiedzialni za nadzór nad wdrażaniem Karty i Kodeksu.

W skład Zespołu Roboczego wchodzą 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 wchodzą osoby bezpośrednio odpowiedzialne za prowadzone działania.

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

- prof. dr hab. Sambor Grucza,
  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 Chełstowski,
  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 wchodzą:

- 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. kanclerza 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 prorównościowe (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 wchodzą 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 w Planie działań 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 ZRoku 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 HRS4Roku

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), kadrą administracyjną, związkami zawodowymi, zespołem ds. równości.

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

UNIWERSYTET WARSZAWSKI

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

ETYKA I ASPEKTY ZAWODOWE

LP.	ZASADA	DZIAŁANIE	TERMIN (przynajmniej rok i kwartał/ semestr)	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA	WSKAŹNIKI/WYNIK	OBECNY STATUS (nowy/w trakcie/ zakończony/ przedłużony)	UWAGI, m.in. nr w IDUB/ZIP/inne (gdy dotyczy)
1.	2 Zasady etyczne	Przygotowanie Kodeksu Postępowania / Etyki zawierającego kwestie etyczne, realizacji badań i unikania konfliktu interesów.	IV kwartał 2024	Zespół roboczy powołany przez Rektora z uwzględnieniem m.in. Rzeczniczki akademickiej	Kodeks Postępowania przyjęty przez Senat UW i ogłoszony w UW.	nowy	
2.	4 Profesjonalne podejście	1. Pilotażowy program dla kierowników projektów badawczych. 2. Akademia Dziekanów – program dla prodziekanów i kierowników jednostek organizacyjnych prowadzących działalność badawczą i dydaktyczną.	1. IV kwartał 2023 2. IV kwartał 2022	1. Biuro Spraw Pracowniczych 2. Międzynarodowe Centrum Zarządzania Wydziału Zarządzania / Biuro Spraw Pracowniczych	1. Przynajmniej 50 uczestników programu. 2. Przeszkolenie przynajmniej 2/3 dziekanów i prodziekanów w kadencji 2020–2024.	nowy	1. IDUB działanie V 3.1 Rozwój kompetencji pracowników UW 2. Zintegrowany Program Rozwoju UW, zadanie 7
3.	8 Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	Stworzenie Polityki Otwartej nauki na Uniwersytecie Warszawskim oraz uruchomienie Repozytorium Instytucjonalnego na Uniwersytecie Warszawskim (RIUW) umożliwiającego wszystkim członkom społeczności UW deponowanie, przechowywanie i otwarte udostępnianie prac badawczych, materiałów konferencyjnych, publikacji UW, prac doktorskich i dyplomowych, materiałów dydaktycznych i innych rodzajów dokumentów wytwarzanych na Uniwersytecie.	IV kwartał 2023	Biblioteka Uniwersytetu Warszawskiego	Publikacja Polityki Otwartej nauki i stworzenie Repozytorium.	nowy	IDUB działanie V.3.3. Opracowanie, przyjęcie i realizacja polityki otwartej nauki Uniwersytetu Warszawskiego
4.	8 Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	Przeprowadzenie spotkań i szkoleń popularyzatorskich dla naukowców w ramach działań prowadzonych przez pracowników 6 uczelni sojuszu dla ich naukowców.	III kwartał 2022	BUW we współpracy z uniwersytetami należącymi do sojuszu 4EU+	14 spotkań.	nowy	Sojusz 4EU+ działanie 4.2

LP.	ZASADA	DZIAŁANIE	TERMIN (przynajmniej rok i kwartał/ semestr)	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA	WSKAŹNIKI/WYNIK	OBECNY STATUS (nowy/w trakcie/ zakończony/ przedłużony)	UWAGI, m.in. nr w IDUB/ZIP/inne (gdy dotyczy)
5.	10 Zasada niedyskryminacji	Budowanie świadomości w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu, wspierania równości i różnorodności poprzez wydanie procedury antydyskryminacyjnej i poradnika antydyskryminacyjnego oraz poradnika dotyczącego przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu.		Zespół ds. równości	Publikacja następujących materiałów: Poradnika dotyczącego przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu; Rekomendacji dotyczących stosowania języka antydyskryminacyjnego; Poradnika i Procedury antydyskryminacyjnej. Rozpoczęcie kampanii społecznej „Wszyscy jesteśmy równi”.	zakończony	* w pierwotnym planie działania zaplanowano opracowanie innych dokumentów, ale z czasem uznano, że korzystniejsze będzie wydanie tych wskazanych we wskaźnikach
6.	10 Zasada niedyskryminacji	1. Prowadzenie szkoleń i warsztatów (m.in. obowiązkowe szkolenia równościowe dla nowych pracowników), szkoleń dla decydentów, administracji, doktorantów. 2. Dalszy rozwój i udoskonalanie strony internetowej poświęconej równości: rownowazni.uw.edu.pl	1. III kwartał 2023 2. IV kwartał 2023	Zespół ds. równości	1. Wprowadzenie rekomendacji dotyczącej obowiązkowego szkolenia równościowego. 2. Wprowadzenie wszystkich zmian na stronie internetowej.	1. w trakcie 2. nowy	
7.	10 Zasada niedyskryminacji	1. Powołanie Obserwatorium Równości (zbieranie danych na temat równości, cykliczne badania stanu równości na Uniwersytecie i stanu wiedzy; publikacja wyników; publikacja statystyk porównawczych). 2. Wprowadzenie elektronicznego narzędzia pozwalającego na zgłaszanie zachowań o charakterze molestowania seksualnego i dyskryminacji.	1. Pierwsze badanie planowane jest na IV kwartał 2022 r., a następnie na lata 2024 i 2026. 2. IV kwartał 2023 r.	Zespół ds. równości	1. Wzrost świadomości mierzony za pomocą badania opracowanego we współpracy z PEJK i Zespołem ds. Równości, dotyczącego znajomości zagadnień i polityk uniwersyteckich w cyklach dwuletnich. 2. Wprowadzenie narzędzia.	nowy	

LP.	ZASADA	DZIAŁANIE	TERMIN (przynajmniej rok i kwartał/ semestr)	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA	WSKAŹNIKI/WYNIK	OBECNY STATUS (nowy/w trakcie/ zakończony/ przedłużony)	UWAGI, m.in. nr w IDUB/ZIP/inne (gdy dotyczy)
8.	10 Zasada niedyskryminacji	Usuwanie barier architektonicznych i organizacyjnych: 1. w ramach programu Level Up: a) diagnoza potrzeb w zakresie zapewnienia pełnej dostępności budynków dydaktycznych oraz dostosowania architektonicznego elementów przestrzeni akademickiej; b) przygotowanie szkoleń dla dydaktyków w zakresie wspierania studentów z trudnościami neurorozwojowymi; c) opracowanie procedur ewakuacji osób ze specjalnymi potrzebami; d) wyposażenie laboratoriów w sprzęt umożliwiający prowadzenie badań przez osoby z najcięższymi niepełnosprawnościami, poprawa infrastruktury transportowej; e) opracowanie trzech e-przewodników dla pracowników uczelni w trzech obszarach: Model zintegrowanego wsparcia dla studentów ze schorzeniami specjalnymi; Standard tworzenia map z wykorzystaniem druku 3D do nauki orientacji przestrzennej; e-poradnik dla dydaktyków w zakresie wspierania osób z zaburzeniami neurorozwojowymi i psychicznymi oraz zaburzeniami uczenia się, prezentujący opracowany model wsparcia oraz wytyczne do jego stosowania.	1. IV kwartał 2023 r. 2. IV kwartał 2025 r. 3. I kwartał 2025 r.	1. Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami Uniwersytetu Warszawskiego 2. Welcome Point 3. Sekcja ds. Koordynacji Tłumaczeń	1. Odpowiednio: a) dostosowane 2 obiekty uczelniane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami; b) 592 uczestników szkoleń z zakresu edukacji włączającej, 180 nauczycieli akademickich zostanie przeszkolonych w zakresie UDL; c) 60 uczestników szkolenia z zakresu bezpiecznej ewakuacji; d) zakup wyposażenia dla 3 wydziałów oraz zakup 3 autobusów; e) opublikowanie wytycznych. 2. Odpowiednio: a) co najmniej 5 kursów języka polskiego rocznie; b) co najmniej 2 sesje networkingowe rocznie; c) na bieżąco. 3. Wszystkie zarządzenia Rektora i uchwały senatu przetłumaczone na język angielski i opublikowane.	nowy	1. Level Up (NCBiR - Narodowe Centrum Badań i Rozwoju) 2. 2.IDUB, działanie II.2.4. Wsparcie procesu relokacji pracowników z zagranicy poprzez przygotowanie społeczności akademickiej i infrastruktury administracyjnej UW do przyjęcia pracowników z zagranicy

LP.	ZASADA	DZIAŁANIE	TERMIN (przynajmniej rok i kwartał/ semestr)	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA	WSKAŹNIKI/WYNIK	OBECNY STATUS (nowy/w trakcie/ zakończony/ przedłużony)	UWAGI, m.in. nr w IDUB/ZIP/inne (gdy dotyczy)
		2. Wsparcie procesu relokacji pracowników zagranicznych poprzez przygotowanie infrastruktury społecznej i administracyjnej do przyjęcia pracowników zagranicznych: a) szkolenia dla pracowników (kursy języka polskiego, program orientacji kulturowej); b) wydarzenia networkingowe; c) rozwój strony internetowej Welcome Point. 3. Rozszerzenie zakresu tłumaczenia na język angielski przepisów wewnętrznych uczelni.					
9.	10 Zasada niedyskryminacji	Weryfikacja Regulaminu Funduszu Świadczeń Socjalnych pod kątem jego dostępności dla młodych pracowników, w tym pracowników zagranicznych, ze szczególnym uwzględnieniem wsparcia w postaci pożyczek na cele mieszkaniowe i pokrewne.	I kwartał 2023 r.	Zespół powołany przez Rektora, uwzględniający przedstawicieli: Biura Spraw Socjalnych, związków zawodowych, służb finansowych oraz naukowców na wczesnym etapie kariery.	Wdrożenie proponowanych zmian i uwzględnienie ich w budżecie na rok 2024.	nowy	
10.	11 Systemy oceny pracowników	Usprawnienie dostępu do danych o zasobach naukowych, kompetencjach i osiągnięciach pracowników poprzez opracowanie i wdrożenie autorską metodą Platformy Zarządzania Wiedzą, zintegrowanej z istniejącymi na uczelni systemami informatycznymi.	1-2 IV kwartał 2022 r., dalszy rozwój – IV kwartał 2024 r.	Biuro ds. Wspomagania Rozwoju UW z innymi jednostkami Uniwersytetu Warszawskiego	Wdrażanie – stopniowo – kolejnych rejestrów danych w ramach Platformy: 1. rejestru własności intelektualnej; 2. rejestru projektów i przedsięwzięć; 3. rejestru infrastruktury badawczej; 4. rejestru profili osobowych.	nowy	IDUB działanie V.1.1. Opracowanie i wdrożenie platformy zarządzania wiedzą, zintegrowanej z istniejącymi systemami IT na uczelni

LP.	ZASADA	DZIAŁANIE	TERMIN (przynajmniej rok i kwartał/ semestr)	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA	WSKAŹNIKI/WYNIK	OBECNY STATUS (nowy/w trakcie/ zakończony/ przedłużony)	UWAGI, m.in. nr w IDUB/ZIP/inne (gdy dotyczy)
11.	11 Systemy oceny pracowników (w Internal Review z 2018 pkt. 2)	Opracowanie zasad i procedury oceny pracowników zajmujących się badaniami naukowymi, a niebędących nauczycielami akademickimi (wzory arkuszy oceny).		Biuro Spraw Pracowniczych	Przygotowano wstępną wersję rozporządzenia i arkusza oceny.	niezakończony	Rekomendacja o pozostawieniu bez ukończenia – zmiana priorytetów.
12.	11 Systemy oceny pracowników (w Internal Review z 2018 pkt. 11)	Wdrożenie narzędzia informatycznego wspomagającego ocenę okresową nauczycieli akademickich.	IV kwartał 2024 r.	Biuro Spraw Pracowniczych	Wdrożenie narzędzia informatycznego na 1/3 wydziałów UW.	przedłużony/ częściowo zakończony	
13.	11 Systemy oceny pracowników	Ogłoszenie zarządzenia Rektora w sprawie okresowej oceny nauczycieli akademickich.		Senacka Komisja ds. Polityki Społecznej, Rektor	Zarządzenie opublikowane: https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5285/M.2020.96.Zarz.33.pdf	zakończony	
14.	11 Systemy oceny pracowników	Aktualizacja zarządzenia Rektora w sprawie okresowej oceny nauczycieli akademickich (kryteria oceny).	IV kwartał 2023 r.	Rektor we współpracy z Senacką Komisją ds. Polityki Kadrowej	Ogłoszenie nowego zarządzenia.	nowy	
15.	11 Systemy oceny pracowników	Pilotażowe wdrożenie Performance Review dla młodych naukowców.	II kwartał 2023 r.	Biuro Spraw Pracowniczych	Podsumowanie pilotażu.	nowy	

UNIWERSYTET WARSZAWSKI

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

REKRUTACJA

LP.	ZASADA	DZIAŁANIE	TERMIN (przynajmniej rok i kwartał/ semestr)	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA	WSKAŹNIKI/WYNIK	OBECNY STATUS (nowy/w trakcie/ zakończony/ przedłużony)	UWAGI, m.in. nr w IDUB/ZIP/inne (gdy dotyczy)
16.	13 Rekrutacja	1. Utworzenie wewnętrznej jednostki organizacyjnej (sekcja w Biurze Spraw Pracowniczych) odpowiedzialnej za rekrutację. 2. Zdefiniowanie mocnych stron UW jako pracodawcy i umieszczenie na stronach internetowych Biura Spraw Pracowniczych informacji adresowanej do kandydatów.	IV kwartał 2022 r.	1. Rektor 2. Wewnętrzna jednostka organizacyjna odpowiedzialna za rekrutację	1. Wydanie zarządzenia zmieniającego Regulamin Organizacyjny uczelni. 2. Opublikowanie informacji na stronie internetowej.	nowy	
17.	13 Rekrutacja (w Internal Review z 2018 pkt. 5.4)	Wybór i wdrożenie platformy Internetowej Rejestracji Pracowników pełniącej rolę bazy danych kandydatów spełniającej wymogi RODO, ułatwiającej selekcję aplikacji i komunikację z kandydatami oraz monitorowanie procesu rekrutacji również pod kątem liczby kandydatów i ich struktury demograficznej.	IV kwartał 2024 r.	Welcome Point we współpracy z wewnętrzną jednostką organizacyjną odpowiedzialną za rekrutację	Wdrożenie systemu w wersji podstawowej i przeszkolenie uczestników z ponad połowy jednostek organizacyjnych (z wyłączeniem jednostek administracji ogólnouczelnianej).	przedłużony	IDUB działanie II 2.4. Wsparcie procesu relokacji pracowników z zagranicy poprzez przygotowanie społeczności akademickiej UW oraz infrastruktury administracyjnej do przyjmowania pracowników z zagranicy
18.	14 Dobór kadr	1. Przygotowanie zbioru Dobrych Praktyk obowiązujących w procesie rekrutacji na stanowiska akademickie. 2. Przygotowanie szkolenia dla przewodniczących i członków komisji rekrutacyjnych. 3. Włączenie do uchwały w sprawie rekrutacji do szkół doktorskich rekomendacji dotyczących równowagi płci w zespołach kwalifikacyjnych.	1– 2 IV kwartał 2024 r. 3 – I kwartał 2024 r.	1-2. wewnętrzna jednostka organizacyjna odpowiedzialna za rekrutację 3. dyrektorzy szkół doktorskich	1. Ogłoszenie wytycznych. 2. Przeszkolenie w zakresie dobrych praktyk 90% kierowników i 50% członków stałych komisji rekrutacyjnych (konkursy na stanowiska akademickie). 3. Przekazanie propozycji zmienionej uchwały do Senatu.	nowy	

LP.	ZASADA	DZIAŁANIE	TERMIN (przynajmniej rok i kwartał/ semestr)	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA	WSKAŹNIKI/WYNIK	OBECNY STATUS (nowy/w trakcie/ zakończony/ przedłużony)	UWAGI, m.in. nr w IDUB/ZIP/inne (gdy dotyczy)
19.	19 Uznawanie kwalifikacji	Pozyskanie informacji na temat dobrych praktyk w zakresie rekrutacji kandydatów na nauczycieli akademickich w ramach sojuszu 4EU+ oraz wdrożenie wybranego rozwiązania na uczelni.	IV kwartał 2023 r.	Biuro Spraw Pracowniczych	Informacje na temat dobrych praktyk z innych uniwersytetów.	nowy	Train 4EU, WP2
20.	22 Uznanie zawodu	Przeprowadzenie badania wśród doktorantów w szkołach doktorskich.	I kwartał 2022 r.	Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia (Biuro Innowacji Dydaktycznych)	Ankieta on-line dostępna na stronie internetowej UW.	nowy	

WARUNKI PRACY I ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

LP.	ZASADA	DZIAŁANIE	TERMIN (przynajmniej rok i kwartał/ semestr)	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA	WSKAŹNIKI/WYNIK	OBECNY STATUS (nowy/w trakcie/ zakończony/ przedłużony)	UWAGI, m.in. nr w IDUB/ZIP/inne (gdy dotyczy)
21.	23 Środowisko badań naukowych	Wprowadzenie kultury „core facility" na Uniwersytecie Warszawskim.	I kwartał 2024 r.	Centrum Nowych Technologii UW/ Centrum Nauk Biologiczno-Chemicznych UW we współpracy z innymi zainteresowanymi jednostkami	– Lista „core facility" Uniwersytetu z opisem zawierającym: sposób zarządzania, wielkość, wyposażenie, personel, dane użytkowników, dostęp i listę świadczonych usług). – Określenie najlepszych praktyk w zakresie wzmacniania kompetencji i rozwoju infrastruktury badawczej oraz wdrożenie wytycznych dotyczących najlepszych praktyk.	nowy	– INFRASTARt (polityki wewnętrzne jednostek uczestniczących w projekcie: Centrum Nauk Biologiczno-Chemicznych UW (CNBCh), Centrum Badań Przedklinicznych i Technologii (CePT), Interdyscyplinarne Centrum Modelowania Matematycznego i Komputerowego (ICM), Wydział Fizyki, Wydział Geologii – IDUB, działanie I.4.1 Wzmocnienie potencjału „core facility" na kampusie Ochota, działanie I.4.2 Fundusz odnawiania i rozwoju infrastruktury badawczej – Train4EU, WP 3
22.	24 Warunki pracy (w Internal Review z 2018 pkt. 13)	Przeprowadzenie badania wśród nauczycieli akademickich dotyczących realizacji zasad Karty i Kodeksu w UW.		Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia (Biuro Innowacji Dydaktycznych)	Opublikowany raport z badań w 2018 r. http://pejk.uw.edu.pl/wp-content/uploads/sites/289/2019/07/Raport_pracowniczy_2019.pdf Nowa edycja badania przeprowadzona w 2021 r.	zakończony	

LP.	ZASADA	DZIAŁANIE	TERMIN (przynajmniej rok i kwartał/ semestr)	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA	WSKAŹNIKI/WYNIK	OBECNY STATUS (nowy/w trakcie/ zakończony/ przedłużony)	UWAGI, m.in. nr w IDUB/ZIP/inne (gdy dotyczy)
23.	24 Warunki pracy	1. Rozwój infrastruktury związanej z opieką nad dziećmi w uczelni. 2. Opracowanie i upowszechnienie rekomendacji dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym np. w zakresie godzin posiedzeń rad naukowych, rad dydaktycznych i rad wydziałów. 3. Diagnozowanie potrzeb osób powracających do działalności dydaktycznej i naukowej po urlopie wychowawczym.	1. IV kwartał 2025 r. 2. IV kwartał 2023 r. 3. IV kwartał 2023 r.	1. Zespół ds. równości we współpracy z odpowiednimi radami, biurami (m.in. Biurem Spraw Socjalnych) i władzami centralnymi 2. Zespół ds. równości we współpracy z odpowiednimi radami, biurami (m.in. Biurem Spraw Pracowniczych i władzami centralnymi) 3. Zespół ds. równości	1. Zwiększenie liczby dzieci pracowników UW, doktorantów i studentów objętych opieką w placówkach opieki nad dziećmi na UW. 2. Upowszechnienie rekomendacji na wydziałach, w jednostkach UW i radach naukowych. 3. Opracowanie raportu o potrzebach rodziców UW wraz z rekomendacjami.	nowy	1. IDUB działanie IV 5.3 Przedszkole na kampusie Ochota UW oraz punkty opieki nad dziećmi na kampusie Śródmieście UW
24.	26 Finansowanie i wynagrodzenie (w Internal Review z 2018 pkt. 12)	Wdrożenie rozwiązań ogólnouniwersyteckich w obszarze „miękkiego" HR: Wdrożenie Systemu Wynagradzania.		Biuro Spraw Pracowniczych	Zarządzenie opublikowano: https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchwaly/Attachments/5240/M.2020.26.Zarz.9.pdf	zakończony	
25.	26 Finansowanie i wynagrodzenie	Przeprowadzenie audytu dotyczącego wynagrodzeń i dochodów uzyskiwanych przez pracowników naukowych na UW.	IV kwartał 2023 r.	Zespół powołany przez Rektora, z uwzględnieniem przedstawicieli Biura Spraw Pracowniczych oraz Kwestury	Raport poaudytowy z propozycjami ewentualnych zmian w systemie wynagradzania pracowników naukowych.	nowy	
26.	26 Finansowanie i wynagrodzenie (w Internal Review z 2018 pkt. 6.1 A)	Badania dotyczące różnic między wynagrodzeniami ze względu na płeć na UW.	IV kwartał 2023 r.	Zespół ds. równości we współpracy z odpowiednimi komisjami, jednostkami organizacyjnymi (m.in. Pracownią Ewaluacji Jakości Kształcenia na UW, Biurem Spraw Pracowniczych) oraz władzami UW	Raporty dotyczące zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć wydawane co dwa lata.	przedłużony	

LP.	ZASADA	DZIAŁANIE	TERMIN (przynajmniej rok i kwartał/ semestr)	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA	WSKAŹNIKI/WYNIK	OBECNY STATUS (nowy/w trakcie/ zakończony/ przedłużony)	UWAGI, m.in. nr w IDUB/ZIP/inne (gdy dotyczy)
27.	27 Równowaga płci	Opracowanie wytycznych dotyczących zrównoważonej pod względem płci reprezentacji kobiet i mężczyzn: a) w zespołach i komisjach rekrutacyjnych, konkursowych, eksperckich, recenzenckich i egzaminacyjnych; b) w projektach, wydarzeniach naukowych i popularyzatorskich organizowanych na UW; c) jako przewodniczących komitetów decyzyjnych.	IV kwartał 2023 r.	Zespół ds. równości we współpracy z właściwymi komisjami i Biurem Spraw Pracowniczych	Opracowanie i opublikowanie wytycznych.	nowy	
28.	27 Równowaga płci	Wspieranie kobiet naukowców: a) grupy networkingowe dla doktorantek; b) upowszechnianie dobrych praktyk związanych ze wspieraniem karier kobiet, stosowanych na wydziałach i w jednostkach; c) gromadzenie przez szkoły doktorskie danych statystycznych dotyczących wszczęcia przewodu doktorskiego i obrony rozprawy doktorskiej w podziale na płeć oraz przekazywanie tych danych do Zespołu ds. równości.	1.a. 2021 r. przygotowania, II kwartał 2022 r. rozpoczęcie projektu 1.b w toku, II kwartał 2022 r. podsumowanie działań 1c III kwartał 2022 r. podsumowanie i prezentacja na stronie internetowej	Zespół ds. równości	Odpowiednio: a) projekt dotyczący networkingu i dyskusji o wzorach do naśladowania koordynowany przez Zespół ds. równości, bezpłatny dostęp do rekrutacji; b) cyklicznie publikowane na stronie internetowej rownowazni.uw.edu.pl; c) dane cyklicznie publikowane na stronie internetowej rownowazni.uw.edu.pl	nowy	1a IDUB działanie IV.5.1 Program wspierający młode badaczki na wczesnym etapie kariery

LP.	ZASADA	DZIAŁANIE	TERMIN (przynajmniej rok i kwartał/ semestr)	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA	WSKAŹNIKI/WYNIK	OBECNY STATUS (nowy/w trakcie/ zakończony/ przedłużony)	UWAGI, m.in. nr w IDUB/ZIP/inne (gdy dotyczy)
29.	27 Równowaga płci	Przeprowadzenie badań uzupełniających na temat istniejących: a. barier i różnic w rozwoju kariery zawodowej kobiet i mężczyzn (w tym dostępu do dóbr takich jak granty, szkolenia, laboratoria, stypendia, staże, nagrody itp.); b. barier i różnic w dostępie kobiet i mężczyzn do stanowisk decyzyjnych (w tym badanie zjawisk segregacji poziomej i pionowej); c. doświadczanie dyskryminacji (w tym doświadczanie przemocy i różnych rodzajów dyskryminacji, np. dyskryminacji pośredniej, molestowania, doświadczanie dyskryminacji ze względu na różne cechy, np. niepełnosprawność, wiek, narodowość itp.).	II kwartał 2023 r.	Zespół ds. równości we współpracy z jednostkami organizacyjnymi i organami decyzyjnymi UW	Uzupełniający raport na temat równości traktowania i równowagi płci na UW.	nowy	
30.	27 Równowaga płci	Przygotowanie nowej edycji Planu równości płci.	IV kwartał 2023 r.	Zespół ds. równości we współpracy z jednostkami organizacyjnymi i organami decyzyjnymi UW	Przyjęcie i upowszechnienie nowej edycji Planu równości płci.	nowy	
31.	27 Równowaga płci	Włączenie wymiaru płci do treści dotyczących badań i innowacji zgodnie z wymogami programu Horyzont Europa.	IV kwartał 2023 r.	Zespół ds. równości we współpracy z Biurem Międzynarodowych Programów Badawczych, Biurem Obsługi Badań, radami naukowymi, i jednostkami organizacyjnymi	Przyjęcie i upowszechnienie wytycznych dla badaczy i wynalazców z narzędziami metodologicznymi do analizy płci, tożsamości płciowej, w wymiarze intersekcjonalnym.	nowy	

LP.	ZASADA	DZIAŁANIE	TERMIN (przynajmniej rok i kwartał/ semestr)	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA	WSKAŹNIKI/WYNIK	OBECNY STATUS (nowy/w trakcie/ zakończony/ przedłużony)	UWAGI, m.in. nr w IDUB/ZIP/inne (gdy dotyczy)
32.	29 Wartość mobilności	1. Wprowadzenie ogólnouczelnianego programu mającego na celu zapoznanie nowych pracowników z uczelnią (poprzedzonego pilotażem dla zagranicznych pracowników naukowych). 2. System wsparcia dla pracowników międzynarodowych, którzy potrzebują dodatkowej pomocy w sprawach niezwiązanych z uczelnią.	1. III kwartał 2024 r. 2. I kwartał 2023 r.	Welcome Point we współpracy z: 1. jednostką organizacyjną odpowiedzialną za rekrutację; 2. Centrum Wolontariatu Uniwersytetu Warszawskiego.	1. Wprowadzenie programu pilotażowego i przewodnika on-line dla nowych uczestników. 2. Utworzenie grupy 10 wolontariuszy dostępnych w razie specjalnych potrzeb.	nowy	1. częściowo: IDUB działanie II 2.3 Wsparcie procesu relokacji pracowników z zagranicy poprzez wprowadzenie rozwiązań ułatwiających wdrożenie nowego pracownika z zagranicy do pracy na UW i przygotowanie do pobytu w Polsce
33.	29 Wartość mobilności (w Internal Review z 2018 pkt. 5.3)	Kontynuacja prac nad specyfikacją elektronicznego wniosku wyjazdowego.		Biuro Współpracy z Zagranicą		niezakończony	Zmiana priorytetów
34.	29 Wartość mobilności (w Internal Review z 2018 pkt. 5.4)	Wdrożenie systemu Internetowej Rejestracji Gości.	III kwartał 2023 r.	Welcome Point	Wdrożony podstawowy system i przeszkoleni uczestnicy z ponad połowy jednostek organizacyjnych (z wyłączeniem administracji ogólnouczelnianej).	przedłużony	IDUB działanie II.2.4. Wsparcie procesu relokacji pracowników z zagranicy poprzez przygotowanie społeczności akademickiej UW oraz infrastruktury administracyjnej do przyjmowania pracowników z zagranicy

LP.	ZASADA	DZIAŁANIE	TERMIN (przynajmniej rok i kwartał/ semestr)	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA	WSKAŹNIKI/WYNIK	OBECNY STATUS (nowy/w trakcie/ zakończony/ przedłużony)	UWAGI, m.in. nr w IDUB/ZIP/inne (gdy dotyczy)
35.	29 Wartość mobilności (w Internal Review z 2018 pkt. 5.5)	Wdrożenie aplikacji do rejestracji międzynarodowych sieci i stowarzyszeń, w których UW jest członkiem.		Biuro Współpracy z Zagranicą	Opracowana i wdrożona aplikacja została udostępniona na stronie internetowej biura (ze względu na pewne problemy techniczne zastosowano inny formularz rejestracyjny). Podsumowanie jest stale aktualizowane.	zakończony	
36.	29 Wartość mobilności (w Internal Review z 2018 pkt. 5.6)	Wzmocnienie współpracy z partnerami strategicznymi / nawiązanie nowych partnerstw strategicznych.	II kwartał 2026 r.	Biuro Współpracy z Zagranicą	– Raport z analizy stanu umiędzynarodowienia na UW; – 10 nowych partnerów strategicznych (do 2026 roku); – rekomendacje dla długofalowej polityki umiędzynarodowienia na UW.	przedłużony	IDUB II.1.2. Nawiązywanie i wzmacnianie współpracy z partnerami strategicznymi
37	29 Wartość mobilności (w Internal Review z 2018 pkt. 5.7)	Kontynuacja szkoleń z zakresu rozwiązywania problemów w środowisku międzykulturowym		Biuro Współpracy z Zagranicą	– W 2019 roku Erasmus+ Staff Training Week dla 29 osób z 20 krajów, połączony z warsztatami z zakresu komunikacji międzykulturowej i radzenia sobie z sytuacjami konfliktowymi w środowisku wielokulturowym. W 2020 i 2021 r. spotkania online z przedstawicielami uczelni partnerskich i koordynatorami mobilności na UW, prezentujące zasady współpracy w ramach programów międzynarodowej wymiany akademickiej.	zakończony	

LP.	ZASADA	DZIAŁANIE	TERMIN (przynajmniej rok i kwartał/ semestr)	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA	WSKAŹNIKI/WYNIK	OBECNY STATUS (nowy/w trakcie/ zakończony/ przedłużony)	UWAGI, m.in. nr w IDUB/ZIP/inne (gdy dotyczy)
					– Szkolenia z zakresu pracy z wielokulturowymi grupami studenckimi dla kadry akademickiej (4 szkolenia i 39 osób przeszkolonych w latach 2020–2021). – Szkolenia z języków obcych (przede wszystkim języka angielskiego) dla pracowników administracji prowadzone są od 2015 r. (ok. 330 uczestników rocznie). W 2021 r. kursy języka angielskiego dla kadry akademickiej (ok. 50 osób przeszkolonych).		
38.	30 Dostęp do doradztwa zawodowego	Wprowadzenie indywidualnego doradztwa dla pracowników naukowych.	IV kwartał 2022 r.	Biuro Międzynarodowych Programów Badawczych	10 nauczycieli akademickich objętych indywidualnym doradztwem zawodowym do końca 2022 r.	nowy	IDUB działanie IV.1.3. „Od diamentowego grantu do grantu ERC" – tworzenie indywidualnych planów rozwoju ścieżki kariery naukowej
39.	31 Prawa własności intelektualnej	Aktualizacja Regulaminu zarządzania własnością intelektualną na Uniwersytecie Warszawskim z uwzględnieniem wzorów umów.	I kwartał 2023 r.	Uniwersytecki Ośrodek Transferu Technologii	Przedstawienie projektu nowej uchwały do rozpatrzenia przez Senat UW.	nowy	
40.	33 Nauczanie	Podsumowanie Programu dla Młodych Dydaktyków.	III kwartał 2022 r.	Biuro Spraw Pracowniczych	Rekomendacje dla ogólnouczelnianego programu dla początkujących dydaktyków.	nowy	

UNIWERSYTET WARSZAWSKI

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

SZKOLENIA

LP.	ZASADA	DZIAŁANIE	TERMIN (przynajmniej rok i kwartał/ semestr)	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA	WSKAŹNIKI/WYNIK	OBECNY STATUS (nowy/w trakcie/ zakończony/ przedłużony)	UWAGI, m.in. nr w IDUB/ZIP/inne (gdy dotyczy)
41.	36 Relacje z opiekunem naukowym	Realizacja pilotażowego programu „Włączanie początkujących, utalentowanych naukowców (zatrudnionych w UW i uniwersytetach partnerskich) do zespołów badawczych.	II kwartał 2026 r.	Biuro Współpracy z Zagranicą	Wybór początkujących naukowców i organizacja staży dla ok. 40 początkujących naukowców rocznie (160 do 2026) – przyjeżdżających i wyjeżdżających.	nowy	IDUB działanie IV.2.2. Włączanie utalentowanych młodych naukowców do zespołów badawczych
42.	37 Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	Program Mentor: 1. ogłoszenie naboru do Programu Mentor; 2. powołanie zespołu nominującego, składającego się z członków każdego Priorytetowego Obszaru Badawczego; 3. rekrutacja i wybór naukowców; 4. zorganizowanie pierwszej wizyty mentoringowej w ramach projektu.	II kwartał 2026 r.	Biuro Obsługi Badań	Przynajmniej 20 wizyt mentorów.	nowy	IDUB działanie I.1.1./ IV.1.1 Program Mentor
43.	37 Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	Program dla Młodych Badaczek.	II kwartał 2024 r.	Biuro Spraw Pracowniczych	Przynajmniej 30 uczestniczek zakwalifikowanych do programu.	nowy	IDUB działanie IV 5.2.Program dla młodych badaczek i dydaktyczek

LP.	ZASADA	DZIAŁANIE	TERMIN (przynajmniej rok i kwartał/ semestr)	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA	WSKAŹNIKI/WYNIK	OBECNY STATUS (nowy/w trakcie/ zakończony/ przedłużony)	UWAGI, m.in. nr w IDUB/ZIP/inne (gdy dotyczy)
44.	28 Rozwój kariery zawodowej /38.Kontynuacja rozwoju zawodowego/ 39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwości stałego rozwoju zawodowego	Stworzenie wyszukiwarki szkoleń dla pracowników UW pozwalającej na łatwe odnalezienie informacji na temat wszystkich szkoleń oferowanych pracownikom przez jednostki organizacyjne Uniwersytetu.	II kwartał 2023 r.	Centrum Kompetencji Cyfrowych UW	Co najmniej 75% ofert szkoleniowych dostępnych za pośrednictwem wyszukiwarki.	nowy	
45.	28 Rozwój kariery zawodowej /38.Kontynuacja rozwoju zawodowego/ 39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwości stałego rozwoju zawodowego	1. Wprowadzenie sprawozdawczości dotyczącej działań rozwojowych zrealizowanych dla pracowników, w tym nauczycieli akademickich. 2. Dalsza rozbudowa oferty rozwojowej dla nauczycieli akademickich.	1. II kwartał 2022 r. 2. IV kwartał 2024 r.	1. Centrum Kompetencji Cyfrowych we współpracy z Biurem Spraw Pracowniczych 2. Biuro Spraw Pracowniczych	1. Pierwszy raport z działań rozwojowych za 2021 r. 2. Co najmniej 150 dostępnych programów szkoleniowych dla pracowników akademickich.	nowy	

LP.	ZASADA	DZIAŁANIE	TERMIN (przynajmniej rok i kwartał/ semestr)	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA	WSKAŹNIKI/WYNIK	OBECNY STATUS (nowy/w trakcie/ zakończony/ przedłużony)	UWAGI, m.in. nr w IDUB/ZIP/inne (gdy dotyczy)
46.	28 Rozwój kariery zawodowej /38.Kontynuacja rozwoju zawodowego/ 39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwości stałego rozwoju zawodowego (w Internal Review z 2018 pkt. 8)	Kontynuacja realizacji ogólnouniwersyteckich programów rozwoju kompetencji doktorantów, w tym w szczególności: 1. wsparcia finansowego ich mobilności krajowej i międzynarodowej (stypendia); 2.wsparcia finansowego interdyscyplinarnych projektów badawczych, szkoleń i warsztatów rozwijających umiejętności miękkie, kompetencje dydaktyczne oraz kompetencje informatyczne; 3. nowych programów kształcenia na studiach doktoranckich; 4. szkół letnich dla doktorantów; 5. ogólnouniwersyteckich kursów dla doktorantów Ocena efektów tych programów oraz przygotowanie rekomendacji dotyczących wdrożenia rozwiązań wypracowanych w tych programach w celu ujednolicenia ścieżek rozwoju kompetencji doktorantów na Uniwersytecie Warszawskim.	IV kwartał 2022 r.	Biuro Innowacji Dydaktycznych we współpracy z jednostkami organizacyjnymi	Do chwili obecnej 420 doktorantów objętych programami ogólnouniwersyteckimi, w szczególności: 1. 389 doktorantów otrzymało stypendia na mobilność międzynarodową; 2. 51 doktorantów otrzymało wsparcie finansowe na realizację interdyscyplinarnych projektów badawczych, szkoleń i warsztatów rozwijających umiejętności miękkie, kompetencje dydaktyczne i informatyczne, a 11 doktorantów uzyskało stopień naukowy doktora; 3. 12 doktorantów wzięło udział w nowych programach edukacyjnych; 4. 82 doktorantów wzięło udział w 7 doktoranckich szkołach letnich; 5. 199 doktorantów uczestniczyło w zajęciach ogólnouniwersyteckich.	przedłużony	Zintegrowany Program Rozwoju UW Zadanie 4 i zadanie 5