

## PLAN DZIAŁAŃ / ACTION PLAN

Numer sprawy: 2023PL83799

Nazwa organizacji: **Akademia Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach**

Dane kontaktowe (adres): ul. Mikołowska 72, Katowice

TERMIN ZŁOŻENIA: 29.03.2024r.

DATA WYSŁANIA POPARCIA: 14.03.2023r.

### 1. INFORMACJE O ORGANIZACJI

\* pola obowiązkowe

PRACOWNICY I STUDENCI	FTE
łącna liczba badawczy = pracownicy, stypendyści, doktoranci zatrudnieni na etacie lub na czas określony w projektach*	294
w tym zagraniczni (m.in. obcokrajowcy)*	2
w tym finansowani ze źródeł zewnętrznych (np. w ramach programów wymiany)*	0
w tym kobiety*	138
w tym badacze poziomu R3 lub R4 = z wysokim stopniem samodzielności naukowej, najczęściej na stanowisku profesora*	61
w tym na poziomie R2 = najczęściej po uzyskaniu stopnia naukowego doktora	185
W tym na poziomie R1 = w większości organizacji doktoranci*	39
łącna liczba studentów (jeśli dotyczy)*	2760 (w tym kobiety 1256, mężczyźni 1504)
łącna liczba pracowników (w tym władze uczelni, administracja oraz wykładowcy i badacze)*	470
FUDUSZE NA BADANIA (za ostatni rok finansowy)	€
Całkowity, roczny nakład środków finansowych na badania naukowe	41094914,49
Roczne finansowanie badań naukowych przez MNiSW	37940457,08
Środki finansowe na badania pozyskane z instytucji zewnętrznych (innych niż ministerialne), w tym z projektów unijnych, w skali roku	2357898,82
Środki pozyskane z innych źródeł niż wymienione powyżej, w tym ze źródeł prywatnych lub pozarządowych, w skali roku	796558,56

<b>PROFIL ORGANIZACJI (bardzo krótki opis organizacji, max 100 słów)</b>	
<b>łącna liczba badawczy = pracownicy, stypendyści, doktoranci zatrudnieni na etacie lub na czas określony w projektach*</b>	
<p>Akademia Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach (nazwa od 2008) została powołana w 1952 r. pierwotnie jako Technikum Wychowania Fizycznego w Katowicach, które zostało następnie przekształcone (1957) w Studium Nauczycielskie Wychowania Fizycznego. Uczelnia posiada uprawnienia do nadawania stopnia naukowego doktora oraz doktora habilitowanego w dziedzinie nauk o kulturze fizycznej.</p> <p>W Uczelni funkcjonuje Szkoła Doktorska w zakresie nauk o kulturze fizycznej oraz dwanaście kierunków studiów pierwszego i drugiego stopnia oraz jednolite magisterskie. Uczelnia prowadzi również wieloprofilowe studia podyplomowe i kursy doszkalające.</p>	

## 2. MOCNE I SŁABE STRONY OBECNIE STOSOWANYCH ZASAD

Proszę przedstawić zarys organizacji pod względem obecnych mocnych i słabych stron obecnej praktyki w ramach czterech tematycznych obszarów Karty i Kodeksu w organizacji.

Tematyczne obszary w Karcie i Kodeksie	Mocne i słabe strony
Aspekty etyczne i zawodowe	<p><b>Zespół wdrożeniowy dokonał wewnętrznej analizy w odniesieniu do wyników badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracowników.</b></p> <p>Biorąc pod uwagę, że w procesie prowadzenia badań naukowych priorytetem powinno być dobro człowieka, kierunki oraz priorytety badawcze powinny być ustalane na podstawie kontekstu otoczenia zewnętrznego, w którym działa Uczelnia, analizy własnych możliwości badawczych oraz potrzeb rozwoju nauk medycznych i pokrewnych. Badania powinny być ściśle powiązane ze strategią rozwoju Uczelni.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 73,8%, wypowiedziało się pozytywnie w zakresie wolności badań naukowych</li> <li>- Przestrzeganie w Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach fundamentalnych praktyk, zasad i norm etycznych określonych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki oceniane jest na poziomie zadowalającym.</li> <li>- AWF kładzie duży nacisk kładzie się na zasady niedyskryminowania oraz równego traktowania pracowników.</li> <li>- Pracownicy są zdania, że Uczelnia wspiera ich w zakresie pozyskiwania funduszy na badania i rozwój</li> <li>- W uczelni przestrzegane są przepisy krajowe, sektorowe oraz instytucjonalne, regulujące warunki pracy, dostępność szkoleń, możliwości awansu oraz dostęp do narzędzi;</li> <li>- AWF Katowice wspiera naukowców w przestrzeganiu zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami poprzez wewnętrzne regulacje oraz współpracy jednostek odpowiedzialnych za wydatkowanie środków, jak również przeprowadzanie wewnętrznych i zewnętrznych audytów.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- AWF Katowice kładzie nacisk na to, aby wszelkie wyniki prowadzonych badań trafiły do jak największego ogółu społeczeństwa. Jednym z głównych celów strategii Uczelni na lata 2020 – 2040 jest realizacja wysokiej jakości badań oraz ich wpływ na społeczeństwo i gospodarkę jak również budowanie solidnych relacji z partnerami z obszaru nauki i szkolnictwa, sektora zdrowotnego, sportowego, turystycznego i rekreacyjnego.</li> <li>- pracownicy angażują się popularyzację i promocję wyników badań wśród społeczeństwa. Wyniki rozpowszechniane są wśród szerokiego grona odbiorców od studentów na zajęciach, przez wykwalifikowaną kadrę pracowników naukowych, przez podręczniki, publikacje, konferencje naukowe, a także w Internecie czy na Festiwalach Naukowych.</li> </ul> <p>Analiza wewnętrzna obowiązujących zasad i przepisów w aspektach etycznych i zawodowych wymaga usprawnienia z uwagi na niepewności pracowników lub brak wiedzy na dany temat w przeprowadzonym badaniu ankietowym. Może to wynikać ze złej organizacji oraz działalności informacyjnej w Uczelni. Jednakże podjęte zostaną wszelkie działania, aby zminimalizować lub zlikwidować luki informacyjne we wskazanych przez respondentów miejscach. Analiza tych aspektów w głównej mierze wymaga zwiększenia działań informacyjnych i organizacyjnych, w celu podniesienia świadomości informacyjnej pracowników AWF Katowice.</p>
<b>Rekrutacja</b>	<p>Zasady rekrutacji w AWF Katowice są regulowane poprzez:</p> <p>1. Przepisy krajowe:</p> <p>Ustawa - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce zastępuje cztery ustawy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce;</li> <li>• Ustawa z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytułach naukowych oraz stopnie naukowe i tytuły w dziedzinie sztuki;</li> <li>• Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o zasadach finansowania nauki.</li> </ul> <p>2. Przepisy wewnętrzne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Statut Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach</li> <li>• Regulamin pracy</li> <li>• Regulamin organizacyjny</li> <li>• Regulamin wynagradzania</li> <li>• Uchwała w sprawie warunków i trybu rekrutacji do Szkoły Doktorskiej</li> </ul> <p>Rekrutacja w AWF Katowice prowadzona jest według jasno określonych zasad, które umocowane są w zewnętrznych i wewnętrznych aktach prawnych. Ogłoszenia o prace publikowane są na stronie internetowej uczelni oraz przeznaczonych do tego celu portalach i serwisach internetowych, w tym BIP Uczelni. Zamieszczone są również wszelkie wymagane dokumenty w zakresie zatrudnienia pracownika (oczekiwany profil i kompetencje kandydata, informacje o jednostce zatrudnienia i oczekiwania dotyczące realizowanych obowiązków). Komisje rekrutacyjne powoływane są zgodnie z zapisami w Statucie AWF Katowice, a rekrutacja naukowców w AWF Katowice uwzględnia zarówno dorobek kandydatów w sposób ilościowy (np. IF, punktacja Ministerialna), jak też jakościowy (różnorodne osiągnięcia). W procesie rekrutacji oceniane są m. in. kryteria związane z osiągnięciami naukowymi, dorobek naukowy oraz kompetencje. W procesie rekrutacji wielowymiarowa ścieżka kariery kandydatów oraz jej zróżnicowana dynamika jest postrzegana jako atut i potencjalnie cenny wkład, jeśli osiągnięcia kandydatów rzeczywiście odzwierciedlają kwalifikacje mające znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę.</p>

	<p>Analiza przeprowadzonego badanie wskazała jednak słabe strony prowadzonej rekrutacji w AWF Katowice, ujawniając, że system rekrutacji nie jest do końca jasny dla naukowców. Ankietowani pracownicy wykazują niepewność w swoich odpowiedziach, co może wskazywać na mało czytelny i transparenty proces rekrutacji. Zatem głównym celem będzie kompleksowe wdrożenie zasad OTM-R, czyli Otwartych, Przejrzystych i Opartych na Merytorycznej Ocenie Zasad Rekrutacji na poziomie organizacyjnym. Cel ten zostanie osiągnięty za pomocą opracowanego odrębnego dokumentu z wytycznymi dot. rekrutacji pracowników i dalszymi etapami procesu rekrutacyjnego. W ramach strategii planuje się ponadto wdrożenie ustandaryzowanego formularza dla naukowców aplikujących o pracę w wersji angielskiej (portal EURAXESS). Takie działanie umożliwi dostarczenie kandydatom informacji o rekrutacji w przystępny sposób oraz metodyczne ustrukturalizowanie i dostosowanie do Euraxess niezbędnych informacji i wymogów rekrutacji.</p> <p>Uczelnia będzie ciągle monitorować potrzeby związane z doskonaleniem, wsparciem metodologicznym i metodycznym. W razie konieczności będzie kontynuować ich optymalizację, aby zapewnić wszystkim doktorantom i naukowcom na każdym etapie kariery pełen zakres możliwości rozwoju.</p>
<p><b>Warunki pracy</b></p>	<p>W AWF Katowice panują dobre warunki pracy, a instytucja oferuje środowisko sprzyjające rozwojowi zawodowemu oraz akademickiemu. Uczelnia stale tworzy i rozwija przestrzeń badawczą zapewniając odpowiedni sprzęt, wyposażenie (laboratoria, infrastrukturę, granty, stypendia, szkolenia, współpraca na odległość przy pomocy sieci badawczych), co wspiera efektywne nauczanie i badania. Personel naukowy jest profesjonalny i zaangażowany. AWF Katowice to miejsce zapewniające komfortowe warunki do prowadzenia badań, tworząc wysoką kulturę organizacji oraz nowoczesne środowisko pracy zgodnie ze strategią AWF Katowice na lata 2020-2040.</p> <p>Akademia Wychowania Fizycznego (AWF) w Katowicach dba o przestrzeń, stymulując środowisko sprzyjające prowadzeniu badań naukowych. Stale tworzy i rozwija przestrzeń badawczą, zapewniając odpowiedni sprzęt, obiekty (laboratoria, infrastrukturę, granty, stypendia, szkolenia, współpraca na odległość przy pomocy sieci badawczych), dzięki czemu zdecydowanie sprzyja prowadzeniu badań naukowych.</p> <p>Z uwagi na to, że AWF Katowice jest instytucją budżetową, zasady finansowania i wynagradzania określa Regulamin wynagradzania pracowników Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach. Finansowanie pracowników naukowych w dużej mierze uzależnione jest od zewnętrznych regulacji wynikających z przepisów prawa RP. Uczelnia wyznaje zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji jako fundamenty swojej działalności. Uczelnia wdrożyła i upowszechniła "Plan Równości płci w Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach" a także "Zasady przeciwdziałania mobbingowi i niedyskryminacji na Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach".</p> <p>Pomimo wysokiej oceny respondentów w odniesieniu do warunków pracy, AWF Katowice planuje zintensyfikować działania informacyjne, popularyzacyjne dotyczące funkcjonowania standardów takich jak: przyznawanie środków na badania statutowe, pokrywanie kosztów udziału w konferencjach, publikacji naukowych, udział w szkoleniach. Ważnym aspektem, według osób biorących udział w ankiecie, który wymaga poprawienia są transparentne zasady rekrutacji, dalszej ścieżki kariery oraz warunków i zasad finansowania pracowników naukowych AWF Katowice. Podniesienie poziomu transparentności zasad ewaluacji oraz oceny pracy dydaktycznej stanowi istotny aspekt. W tym celu planuje się zaktualizować procedurę oceny pracownika oraz zapewnić adekwatną informację zwrotną. Wsparciem dla pracowników będą także dostępne narzędzia oraz szkolenia, mające na celu doskonalenie warsztatu dydaktycznego.</p> <p>Według wyników badania ankietowego, okazuje się, że wewnętrzna polityka informacyjna uczelni stanowi problem, ponieważ analiza wykazała, że niecała kadra posiada wystarczającą wiedzę na temat dostępnych możliwości i warunków pracy, w tym również tych dotyczących wzmocnienia stabilizacji zawodowej. Wyzwaniem jest zatem udrożnienie kanałów komunikacyjnych oraz podniesienie efektywności działań komunikacyjnych. Konieczna jest rozbudowa serwisu internetowego uczelni, skierowanego głównie do interesariusza wewnętrznego, zapewniając dostęp do platformy wsparcia badań naukowych. Dodatkowo, konieczna jest implementacja systematycznej i</p>

	efektywnej polityki informacyjnej, opartej na intranecie uczelni, mailingach, spotkaniach wewnętrznych oraz dedykowanej naukowcom podstronie internetowej dostępnej w wersji polskiej i angielskiej.
<b>Szkolenia i rozwój</b>	<p>Instytucja zapewnia sprzyjające środowisko dla rozwoju zawodowego i akademickiego. Uczelnia ciągle rozbudowuje swoją przestrzeń badawczą, dostarczając odpowiedni sprzęt i infrastrukturę, takie jak laboratoria, oraz oferując granty, stypendia, szkolenia oraz możliwość współpracy na odległość przy wykorzystaniu sieci badawczych. Wszystko to wspiera efektywne prowadzenie nauczania i badań. Akademia Wychowania Fizycznego w Katowicach wspiera naukowców w etapach kariery zawodowej w ustawicznym rozwoju oraz podnoszeniu umiejętności i kwalifikacji zawodowych.</p> <p>W analizie wyników w przeprowadzonym badaniu istnieje grupa respondentów niepewnych lub niezadowolonych z aspektów szkoleniowych i rozwoju, które oferuje AWF. Zatem zdecydowanie konieczne jest podejmowanie działań mających na celu zapewnienie pracownikom możliwości rozwoju poprzez dostęp do środków umożliwiających podnoszenie kwalifikacji oraz ciągły rozwój. Te działania powinny być regularnie oceniane pod kątem dostępności oraz zainteresowania. Dodatkowo, istotne jest przeprowadzenie działań informacyjnych wśród społeczności uczelni oraz formalizacja zasad, które należy uwzględnić w Strategii OTM-R. Jednym z konkretnych kroków może być rozszerzenie treści na stronie internetowej, zwłaszcza w zakładce "nauka" oraz prowadzenie regularnego mailingu informacyjnego. Ankietowani nie są w pełni przekonani, że AWF zapewnia dostęp do opiekunów, dysponujących odpowiednimi kwalifikacjami, przejawiającymi zaangażowanie, do których mogą się zgłosić w sprawach zawodowych na początku kariery - stąd też wymagane jest działanie informacyjne oraz organizacyjne, wskazujące możliwość wsparcia dla młodych naukowców - proponuje się utworzenie informacji o dyżurach pracowników oraz o możliwości spotkań i kontaktu.</p>

### 3. DZIAŁANIA

Plan działania i strategia HRS4R muszą zostać opublikowane w łatwo dostępnym miejscu na stronie internetowej organizacji.

Prosimy o podanie linku do strony internetowej (stron internetowych) poświęconej strategii HR organizacji:

Prosimy o wypełnienie listy podsumowującej wszystkie indywidualne działania, które należy podjąć w ramach HRS4R organizacji w celu wyeliminowania słabych lub mocnych stron zidentyfikowanych w analizie luk:

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s) – I) / Cel(e) (Target(s) – T)
A1. Stworzenie i Wdrożenie Strategii OTM-R – Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji w AWF Katowice oraz planu	Zasady 1-40.	II semestr roku akademickiego 2024/2025	Zespół ds. Opracowania i wdrożenia Strategii OTM-R w AWF Katowice przy współpracy z Biurem ds. Nauki oraz Działem Spraw Pracowniczych i Płac	I1. Powołanie zespołu odpowiedzialnego za opracowanie Strategii OTM-R

Zarządzania jakością Strategii OTM-R				<p>I2. Zatwierdzenie przez Senat AWF Katowice jednolitej Strategii OTM-R w AWF Katowic</p> <p>I3. Umieszczenie Strategii OTMR-R na stronie internetowej <a href="http://www.awf.katowice.pl">www.awf.katowice.pl</a></p> <p>T1. Wdrożenie i respektowanie w Uczelni zasad zawartych w Polityce Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji w AWF Katowice</p>
A2. Powołanie Komisji ds. Etyki. Utworzenie Kodeksu Etyki pracowników naukowych AWF Katowice. Organizowanie szkoleń z zakresu Etyki.	2. Zasady etyczne	II semestr roku akademickiego 2024/2025	Zespół ds. Opracowania i wdrożenia Strategii OTM-R w AWF Katowice przy współpracy z dyrektorami Instytutów badawczych AWF Katowice oraz Centrum Zdrowego Życia	<p>I1. Powołanie Komisji ds. Etyki</p> <p>I2. Opracowanie Kodeksu Etyki pracowników naukowych AWF Katowice</p> <p>I3. Organizacja szkoleń z zakresu etyki dla pracowników naukowych AWF Katowice</p> <p>T1. Wdrożenie kodeksu Etyki pracowników naukowych AWF Katowice</p>
A3. Opracowanie przewodnika dobrych praktyk w zakresie wolności badań naukowych (z uwzględnieniem wartości mobilności, wkładu w prace	1. Wolność badań naukowych	II semestr roku akademickiego 2024/2025	Prorektor ds. Nauki przy współpracy z dyrektorami Instytutów badawczych oraz Centrum Zdrowego Życia	<p>I1. Stworzenie przewodnika dobrych praktyk w zakresie wolności badań naukowych</p> <p>I2. Wydanie Zarządzenia Rektora w sprawie przyjęcia przewodnika dobrych</p>

<p>naukowe z zapewnieniem transparentności w kwestii współautorstwa) oraz prowadzenie działań informacyjnych.</p>				<p>praktyk w zakresie wolności badań naukowych  13. Organizacja cyklu szkoleń dla pracowników naukowych AWF Katowice, których celem będzie podniesienie poziomu świadomości naukowców w zakresie norm i wartości jakimi powinni się oni posługiwać realizując badania naukowe</p> <p>T1. AWF Katowice jako jednostka kierująca się w badaniach naukowych dobrem ludzkości, dążąca do ciągłego poszerzenia granic wiedzy naukowej.</p>
<p>A4. Organizacja cyklicznych szkoleń dla pracowników i doktorantów, m.in. z zakresu przeciwdziałania mobbingowi, nie/dyskryminacji i korupcji, równości płci.</p>	<p>2. Zasady etyczne  10. Zasady niedyskryminacji  27. Równowaga płci</p>	<p>Cyklicznie od I semestru 2024/2025</p>	<p>Rzecznik ds. Niedyskryminacji i przeciwdziałania mobbingowi</p>	<p>I1. Zorganizowanie przynajmniej jednego spotkania w roku akademickim, dedykowanego wszystkim naukowcom w AWF Katowice  I2. Dążenie do uzyskania jak największej frekwencji pracowników naukowych oraz doktorantów  I3. Działania informacyjne zmierzające do podniesienia poziomu świadomości</p>

				<p>naukowców AWF Katowice o obowiązujących zasadach oraz formach zgłaszania wszelkich wykroczeń.</p> <p>T1. Naukowcy AWF Katowice na każdym etapie kariery zobowiązani są zapobiegać i przeciwdziałać mobbingowi i zachowaniom dyskryminacyjnym</p>
<p>A5. Organizacja szkoleń, w tym e-learningowych dotyczących kierowania projektem badawczym, pozyskiwania, wykorzystywania i rozliczania środków finansowych na badania naukowe.</p>	<p>4. Profesjonalne podejście 6. Odpowiedzialność 23 Środowisko badań naukowych 22. Uznanie zawodu 5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów 38. Kontynuacja rozwoju zawodowego 39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego</p>	<p>I semestr roku akademickiego 2024/2025</p>	<p>Dział Nauki, Instytuty badawcze, Centrum Zdrowego Życia</p>	<p>I1. Podjęcie współpracy z zewnętrznymi ekspertami ds. Pozyskiwania i rozliczania środków finansowych na badania naukowe. I2. Zorganizowanie min. 1 spotkania informacyjnego dedykowanego wszystkim pracownikom naukowym, niezależnie od etapu kariery</p> <p>T1. Pracownicy naukowcy AWF Katowice znają strategiczne cele swojego środowiska oraz mechanizmy finansowania badań</p>
<p>A6. Opracowanie i wdrożenie polityki bezpieczeństwa informacji. Podniesienie świadomości naukowców w kwestii bezpieczeństwa</p>	<p>5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów 7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych</p>	<p>II semestr roku akademickiego 2024/2025</p>	<p>Dział Aparatury Informatycznej i Naukowo – Badawczej, IOD</p>	<p>I1. Przygotowanie dokumentu I2. Przyjęcie Zarządzenia Rektora AWF Katowice I3. Zwiększenie świadomości pracowników akademickich</p>



<p>informatycznego poprzez szkolenia z zakresu utrzymywania baz danych w bezpiecznym środowisku, tworzenie kopii zapasowych, odzyskiwania danych naukowych.</p>				<p>w zakresie polityki bezpieczeństwa informacji</p> <p>T1. Środowisko akademickie AWF Katowice stosuje bezpieczne sposoby wykonywania pracy, znając obowiązujące przepisy prawa krajowego dotyczące wymagań w zakresie ochrony danych i poufności.</p>
<p>A7. Upowszechnianie informacji o działalności naukowej. Upowszechnienie polityki otwartego dostępu, w tym zasad regulujących Kont naukowca. Współpraca z mediami w celu popularyzacji nauki.</p>	<p>8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników badań naukowych 9. Zaangażowanie społeczne.</p>	<p>II semestr roku akademickiego 2024/2025</p>	<p>Dział Nauki, Dział Informacji Naukowej</p>	<p>11. Opracowanie zasad wydawania cyklicznego Biuletynu Informacji Naukowej, 12. Wydawanie i przekazywanie Biuletynu wszystkim pracownikom naukowym AWF Katowice, za pośrednictwem pracowniczej skrzynki email 13. Współpraca z lokalnymi mediami w celu upowszechniania informacji o prowadzonych badaniach</p> <p>T1. Wyniki badań naukowych prowadzonych w AWF Katowice są rozpowszechniane zgodnie z obowiązującymi regulacjami</p>

				oraz dąży się do ich ponownego wykorzystania
A8. Utworzenie kanału informacyjnego dla Społeczności AWF o realizowanych pracach naukowo-badawczych. Utworzenie komórki zajmującej się bezpośrednią komercjalizacją wyników badań naukowych.	8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników badań naukowych 9. Zaangażowanie społeczne. 23. Środowisko badań naukowych 29. Wartość mobilności	I semestr roku akademickiego 2025/2026	Dział Nauki, Dział Informatyki, Centrum Transferu Wiedzy	I1. Utworzenie nowej sekcji w zakładce "Nauka" ( <a href="http://www.awf.katowice.pl">www.awf.katowice.pl</a> ) w której systematycznie umieszczane będą informacje o realizowanych przez naukowców AWF Katowice pracach naukowo-badawczych. I2. Nawiązanie współpracy z zewnętrznymi ośrodkami badawczymi I3. Powołanie w strukturze AWF Katowice zespołu/jednostki zajmującej się komercjalizacją wyników badań naukowych prowadzonych przez AWF Katowice.  T1. Naukowcy AWF Katowice świadomie dążą do tego, aby wyniki ich badań były wykorzystywane i rozpowszechniane w sposób zrozumiały dla jak największego grona odbiorców, w tym nie specjalistów.

<p>A9. Zamieszczenie na stronie internetowej w panelu pracownika jasnych zasad oraz transparentnych kryteriów oceny pracownika oraz ewaluacji pracy</p>	<p>11. Systemy oceny pracowników 19. Uznawanie kwalifikacji wg Kodeksu 21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora wg Kodeksu 22. Uznanie zawodu 25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie 28. Rozwój kariery zawodowej 30. Dostęp do doradztwa zawodowego 33. Nauczanie</p>	<p>II semestr roku akademickiego 2024/2025</p>	<p>Komisja oceniająca przy współpracy z Działem Spraw Pracowniczych i Płac, biurem Rektora</p>	<p>I1. Opracowanie zasad oraz kryteriów oceny pracownika I2. Stworzenie i zatwierdzenie dokumentu określającego zasady i kryteria oceny pracownika I3. Podjęcie działań informacyjnych naukowców AWF Katowice w zakresie obowiązujących regulacji dot. okresowej oceny pracowników  T1. Wszyscy pracownicy naukowcy AWF Katowice mają zapewniony dostęp do zasad i kryteriów oceny swojej pracy</p>
<p>A 10. Powołanie zespołu ds. własności intelektualnej. Przygotowanie pakietu informacyjnego dot. zgłoszeń wynalazków, projektów, komercjalizacji oraz formularza zgłoszeń na stronie Uczelni. Organizacja szkoleń w tym temacie. Stworzenie zasad/systemu Zgłaszania i rozpatrywania przypadków naruszeń praw własności intelektualnej.</p>	<p>31. Prawa własności intelektualnej</p>	<p>II semestr roku akademickiego 2024/2025</p>	<p>Zespół ds. własności intelektualnej</p>	<p>I1. Powołanie przez JM Rektora zespołu ds. własności intelektualnej I2. Weryfikacja i aktualizacja zapisów aktów prawnych obowiązujących w AWF Katowice, dotyczących zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji I3. Podjęcie działań informacyjnych służących podniesieniu poziomu</p>

				<p>wiedzy naukowców AWF Katowice w zakresie własności intelektualnej</p> <p>I4. Organizacja szkoleń, min. 1 szkolenie w roku akademickim, dotyczące możliwości wykorzystywania wyników prac naukowych z zachowaniem zasad należytej ochrony praw własności intelektualnej.</p> <p>T1. Naukowiec AWF Katowice zna swoje prawa oraz obowiązki wynikające z wykorzystywania swoich wyników w zakresie badań i rozwoju</p>
<p>A11. Utworzenie formularza na stronie internetowej Uczelni bądź zakładki informującej o możliwościach, zakresie pomocy i danych kontaktowych.</p> <p>Opracowanie zasad rozwiązywania konfliktów pracowniczych.</p> <p>Powołanie rzecznika ds. rozpatrywania skarg/apelacji</p>	<p>34. Skargi/apelacje</p>	<p>I semestr roku akademickiego 2024/2025</p>	<p>Wydział Zarządzania Sportem i Turystyką</p>	<p>I1. Powołanie bezstronnego rzecznika ds. Rozpatrywania skarg/apelacji złożonych przez pracowników AWF Katowice</p> <p>I2. Opracowanie formularza zgłaszania skarg/apelacji</p> <p>I3. Zatwierdzenie formularza</p> <p>I4. Publikacja formularza na stronie internetowej <a href="http://www.awf.katowice.pl">www.awf.katowice.pl</a> w zakładce "Pracownik"</p> <p>I5. Utworzenie rejestru skarg</p>

				<p>16. Opracowanie zasad rozwiązywania konfliktów pracowniczych</p> <p>17. Zatwierdzenie i opublikowanie zasad rozwiązywania konfliktów pracowniczych</p> <p>18. Działania informacyjne skierowane do pracowników AWF Katowice, których celem jest uświadomienie pracowników o obowiązujących procedurach dotyczących zapewnienia poufności i pomocy w kwestii rozwiązywania konfliktów</p> <p>T1. Poprawa w ponowionym w 2026 r. badaniu ankietowym wskazań wyniku odpowiedzi na pytanie dot. obowiązujących procedur w zakresie skarg/apelacji oraz konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami.</p>
A12.Rozbudowa zakładki "Nauka" na stronie internetowej AWF Katowice informująca o:	1. Wolność badań naukowych 31. Prawa własności intelektualnej 33. Nauczanie	Od I semestru roku akademickiego 2024/2025	Dział Nauki, Instytut Fizjoterapii i Nauk o Zdrowiu, Instytut Nauk o Sporcie, Centrum Zdrowego Życia, Biblioteka, Dział Spraw	11. Opracowanie materiału przez poszczególne jednostki odpowiedzialne za wskazany zakres

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dostęp do szkoleń, konsultacji, doradztw</li> <li>- Aparaturze naukowo-badawczej: zaimplementowane</li> <li>- Prawie własności intelektualnej</li> <li>- Opiece naukowej</li> <li>- Obowiązках pracowników względem otwartego dostępu i kontaktach naukowca</li> <li>- formy wspierania doktorantów</li> </ul> <p>Działania informacyjne na rzecz lepszej komunikacji.</p>	<p>36. Relacje z opiekunem naukowym</p> <p>23. Środowisko badań naukowych</p> <p>24. Warunki pracy</p> <p>28. Rozwój kariery zawodowej</p> <p>29. Wartość mobilności</p> <p>30. Doradztwo zawodowe</p> <p>38. Kontynuacja rozwoju zawodowego</p>		<p>Pracowniczych i Płac, Szkoła Doktorska</p>	<p>I2. Zatwierdzenie materiału przez kierowników jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za implementację</p> <p>I3. Umieszczenie informacji na stronie <a href="http://www.awf.katowice.pl">www.awf.katowice.pl</a> w zakładce "Nauka"</p> <p>T1. Wszyscy pracownicy naukowcy mają zapewniony dostęp do informacji nt. szkoleń i konsultacji, prawa własności intelektualnej, opieki naukowej oraz obowiązków pracowników względem otwartego dostępu i kontaktach naukowca</p>
---	--	--	---	--

Ustanowienie otwartej polityki rekrutacji jest kluczowym elementem strategii HRS4R. Proszę również wskazać, w jaki sposób organizacja będzie korzystać z otwartych i przejrzystych zasad procesów rekrutacji opartych na kwalifikacjach pracowników, oraz w jaki sposób zamierza wdrażać / wdraża te zasady. Chociaż niektóre z działań wymienionych powyżej mogą się częściowo pokrywać, proszę podać krótki komentarz demonstrujący tę implementację. Jeśli tak, proszę podać link pomiędzy listą kontrolną OTM-R a ogólnym planem działania (max 1000 słów).

**Akademia Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach ceni możliwość korzystania z założeń Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników korzystając z otwartych i przejrzystych zasad procesów rekrutacji opartych na kwalifikacjach pracowników. Proces wdrożenia oraz dalszej implementacji Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji w AWF Katowice wymaga zaangażowania wszystkich jednostek organizacyjnych AWF Katowice biorących udział, w jakikolwiek sposób, w etapie przygotowawczy jak i wykonawczym procedury rekrutacyjnej.**

**W planie działania AWF Katowice uwzględniono podejście odnoszące się do dostępności, jawności kryteriów rekrutacyjnych, feedbacku dla kandydatów, równości szans oraz monitoringu i analizy danych, w celu ciągłego ulepszania procesu. Przejrzystość, uczciwość i otwartość są kluczowe dla budowania pozytywnego wizerunku organizacji jako pracodawcy oraz przyciągania różnorodnych i wysoko wykwalifikowanych naukowców.**

**Ujmując w sposób zbiorczy działania, AWF Katowice planuje:**

1. Wdrożyć Strategii OTM-R – Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji w AWF Katowice
2. Powołać Komisję ds. Etyki. Utworzyć Kodeks Etyki naukowca AWF Katowice
3. Opracować przewodnik dobrych praktyk w zakresie wolności badań naukowych (z uwzględnieniem wartości mobilności, wkładu w prace naukowe z zapewnieniem transparentności w kwestii współautorstwa) oraz prowadzić działania informacyjne w tym zakresie
4. Organizację cyklicznych szkoleń dla pracowników i doktorantów, m.in. z zakresu przeciwdziałania mobbingowi, nie/dyskryminacji i korupcji, równości płci
5. Organizację szkoleń, w tym e-learningowych dotyczących kierowania projektem badawczym, pozyskiwania, wykorzystywania i rozliczania środków finansowych na badania naukowe.
6. Opracować i wdrożyć politykę bezpieczeństwa informacji
7. Upowszechniać informacje o działalności naukowej
8. Utworzyć kanał informacyjny dla Społeczności AWF o realizowanych pracach naukowo-badawczych
9. Utworzyć komórkę zajmującą się bezpośrednią komercjalizacją wyników badań naukowych
10. Zamieścić na stronie internetowej w panelu pracownika jasne zasady oraz transparentne kryteria oceny pracownika oraz ewaluacji pracy
11. Powołać zespół ds. własności intelektualnej
12. Opracować zasady rozwiązywania konfliktów pracowniczych.
13. Powołać rzecznika ds. rozpatrywania skarg/apelacji
14. Rozbudować zakładkę "Nauka" na stronie internetowej AWF

**Wskazane działania jednostka planuje zrealizować poprzez:**

1. Opublikowanie strategii OTM-R w Internecie w języku polskim i angielskim
2. Powołanie odpowiednich zespołów składających się z wysokiej klasy specjalistów w danej dziedzinie (A1. - I1., A2.-I1., A8. - I3., A10.-I1., A11-I1.)
3. Opracowanie i wdrożenie dokumentów, przewodników, zasad oraz formularzy niezbędnych do osiągnięcia założonych celów (A1.-I2., A2.-I2., A3. - I1., A6.-I1, A8.-I1, A9.-I1., A11-I2., I6, A12.-I1.)
4. Wykorzystanie wszystkich dostępnych zasobów AWF Katowice
5. Podjęcie działań fonacyjnych kierowanych do całego środowiska akademickiego AWF Katowice
6. Stworzenie harmonogramu prac przewidzianych do implementacji
7. Prowadzenie kontroli i monitorowanie prac nad poszczególnymi etapami
8. Współprace pomiędzy wszystkimi zaangażowanymi jednostkami organizacyjnymi AWF Katowice
9. Podniesienie atrakcyjności oferty organizacji

#### 4. WDROŻENIE

Ogólne podsumowanie oczekiwanego procesu wdrażania Planu Działań (max 100 słów):

Wyznaczone w Strategii terminy realizacji poszczególnych działań zostały przedyskutowane z Zespołem wdrażającym oraz ustalone z osobami odpowiedzialnymi merytorycznie i administracyjnie za ich realizację. Plan działań został stworzony tak, aby każda odpowiedzialna jednostka mogła realizować zadania sukcesywnie i w zaplanowanym terminie.

Monitoring realizacji będzie prowadzony przez Zespół ds. Logo HR Excellence in Research z zastrzeżeniem, że spotkania monitorujące odbywać się będą:

- co 6 miesięcy, w celu oceny progresu w wykonywaniu zaplanowanych zadań. Na spotkaniach zostanie oceniony postęp wdrażania strategii oraz oznaczenie zadań wykonanych. Raporty ze spotkań zostaną opublikowane na stronie Internetowej AWF Katowice
- po upływie dwóch lat od przyznania Logo HR Excellence in Research, w celu zaudytowania własnej oceny efektów wdrożenia Strategii.

Wyniki zostaną opublikowane na stronie internetowej AWF Katowice poświęconej Logo HR Excellence in Research. Po upływie 4 lat od przyznania Logo HR Excellence in Research, zostaną zaproszeni zewnętrzni eksperci Komisji Europejskiej w celu przeprowadzenia analizy zewnętrznej w zakresie realizacji niniejszej Strategii. Raport z analizy zewnętrznej zostanie opublikowany na stronie internetowej AWF Katowice.

Niniejsza Strategia zostaje umieszczona na stronie internetowej AWF Katowice.

#### Lista kontrolna

Pytanie kontrolne	Szczegółowy opis i uzasadnienie
<b>W jaki sposób zespół wdrażający i/lub komitet sterujący będą regularnie nadzorować postępy?</b>	<p>Komitet Implementacyjny lub Grupa Sterująca będą odgrywać kluczową rolę w nadzorowaniu postępów inicjatyw takich jak implementacja HRS4R (Strategia Zasobów Ludzkich dla Badaczy). Oto główne strategie, które planuje się wykorzystać do regularnego nadzoru nad postęпами:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Regularne Spotkania<ul style="list-style-type: none"><li>- Częstotliwość: Komitet będzie ustalał regularne spotkania (np. miesięczne, kwartalne), aby omówić postępy, rozwiązać problemy oraz podejmować strategiczne decyzje.</li><li>- Agendy: Spotkania będą miały ustalone agendy, skupiające się na aktualizacjach postępów, przeglądzie kluczowych wskaźników efektywności (KPI) oraz dyskusjach na temat napotkanych przeszkód.</li></ul></li><li>2. Raporty Postępów</li></ol>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Przesyłanie: Grupy robocze lub osoby odpowiedzialne za konkretne działania w ramach planu HRS4R będą przekazywać regularne raporty postępów, szczegółowo opisując osiągnięcia, problemy oraz kolejne kroki.</li> <li>- Analiza: Komitet będzie analizował te raporty, aby ocenić postępy w stosunku do zaplanowanego harmonogramu i celów.</li> </ul> <p>3. Monitorowanie KPI</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identyfikacja: Na początku komitet będzie identyfikował kluczowe wskaźniki efektywności związane z celami planu działania HRS4R.</li> <li>- Tablica: Często będą wykorzystywane tablice lub narzędzia śledzenia do monitorowania tych KPI, zapewniając wizualną reprezentację postępów oraz wskazując obszary wymagające uwagi.</li> </ul> <p>4. Zaangażowanie Interesariuszy</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mechanizmy Opinii: Komitet ustali kanały odbioru opinii od badaczy i innych interesariuszy dotkniętych implementacją HRS4R.</li> <li>- Działania Zaangażowania: Będą regularnie organizowane forum, ankiety lub grupy dyskusyjne, aby zgromadzić spostrzeżenia i sugestie szerszej społeczności.</li> </ul> <p>5. Dostosowanie i Elastyczność</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Przegląd Planu Działania: Na podstawie postępów i opinii, komitet będzie przeglądał i w razie potrzeby dostosowywał plan działania, aby rozwiązać nieprzewidziane problemy lub skorzystać z nowych możliwości.</li> <li>- Elastyczna Strategia: Komitet zachowa elastyczne podejście, pozwalając na dostosowanie strategii lub harmonogramów, aby zapewnić, że inicjatywa pozostaje na właściwej ścieżce.</li> </ul> <p>6. Strategia Komunikacji</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regularne Aktualizacje: Komitet będzie regularnie informował instytucję o postępach w implementacji HRS4R, używając biuletynów, e-maili lub dedykowanych stron internetowych.</li> <li>- Transparentność: Zapewnienie transparentności dotyczącej postępów, napotkanych trudności i dostosowań wprowadzonych do planu działania będzie budować zaufanie i wsparcie ze strony instytucji i jej interesariuszy.</li> </ul> <p>7. Zewnętrzna Ocena i Opinia</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oceny Przejściowe: Zaangażowanie zewnętrznych ekspertów lub oceniaczy do przeprowadzenia ocen przejściowych dostarczy obiektywnego spojrzenia na postępy i skuteczność działań implementacyjnych.</li> <li>- Porównania Benchmarkingowe: Porównanie postępów z podobnymi instytucjami lub standardami branżowymi dostarczy dodatkowych spostrzeżeń i motywacji.</li> </ul> <p>8. Dokumentacja i Archiwizacja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompleksowa Dokumentacja: Komitet zapewni szczegółową dokumentację spotkań, decyzji oraz raportów postępów w celu zapewnienia odpowiedzialności i dla przyszłego odniesienia.</li> <li>- Historie Sukcesu: Dokumentowanie i dzielenie się historiami sukcesu oraz wnioskami z nich wyciągniętymi będzie motywować zespół i szerszą społeczność.</li> </ul> <p>Poprzez zastosowanie tych strategii, Komitet Implementacyjny lub Grupa Sterująca będą skutecznie nadzorować implementację HRS4R, zapewniając, że instytucja ciągle ulepsza swoje polityki kadrowe i praktyki zgodnie z zasadami Karty Europejskich Badaczy oraz Kodeksem Postępowania w Rekrutacji Badaczy.</p>
<p><b>W jaki sposób zamierzasz zaangażować społeczność naukową, głównych</b></p>	<p>Zaangażowanie społeczności badawczej w proces implementacji inicjatyw takich jak HRS4R (Strategia Zasobów Ludzkich dla Badaczy) jest kluczowe dla zapewnienia, że strategia jest dobrze poinformowana, inkludująca i skutecznie odpowiada na potrzeby i obawy badaczy. Oto jak można to osiągnąć:</p>

**interesariuszy, w proces wdrażania?**

**1. Ustanowienie Reprezentatywnych Grup Roboczych**

- Tworzenie grup roboczych lub komitetów, które obejmują badaczy z różnych etapów kariery (R1 do R4) i dyscyplin, aby zapewnić reprezentację różnorodnych perspektyw. Te grupy mogą pracować nad konkretnymi aspektami implementacji, takimi jak analiza luki, planowanie działań i monitorowanie.

**2. Przeprowadzanie Ankiety i Sesji Opinii**

- Regularne przeprowadzanie ankiet w celu zebrania opinii na temat potrzeb, doświadczeń i poziomu zadowolenia badaczy dotyczące obecnych polityk i praktyk HR.

- Organizowanie sesji opinii, takich jak spotkania ogólnokrajowe lub grupy dyskusyjne, aby omówić wyniki ankiet i proponowane działania bezpośrednio z społecznością badawczą.

**3. Zaangażowanie w Procesy Decyzyjne**

- Zaangażowanie badaczy w procesy podejmowania decyzji poprzez ich uwzględnienie w komitetach sterujących lub radach doradczych nadzorujących implementację HRS4R.

- Umożliwienie organizowania otwartych spotkań, na których badacze mogą wyrazić swoje opinie, sugestie i obawy dotyczące planów działania HRS4R i ich implementacji.

**4. Transparentna Komunikacja**

- Zapewnienie regularnej, transparentnej komunikacji na temat postępów implementacji HRS4R, napotkanych trudności i osiągniętych sukcesów. Może to być za pomocą biuletynów, dedykowanych stron internetowych lub regularnych spotkań aktualizacyjnych.

- Utworzenie otwartego kanału do ciągłego zbierania opinii, pozwalającego badaczom dzielić się swoimi spostrzeżeniami i obawami na każdym etapie procesu implementacji.

**5. Możliwości Szkolenia i Rozwoju**

- Oferowanie sesji szkoleniowych, warsztatów i seminariów, które nie tylko mają na celu poinformowanie badaczy o procesie HRS4R, ale także zapewnienie możliwości rozwoju zgodnych z zidentyfikowanymi lukami i planami działania.

- Angażowanie badaczy w współtworzenie i prowadzenie tych sesji szkoleniowych, aby wykorzystać ich wiedzę i zbudować poczucie zaangażowania.

**6. Programy Pilotażowe i Inicjatywy**

- Uruchomienie programów pilotażowych dla nowych inicjatyw lub polityk wynikających z planu działania HRS4R, zaangażowanie badaczy w etapy projektowania, implementacji i oceny.

- Wykorzystanie opinii z tych programów pilotażowych do udoskonalenia i dostosowania polityk przed szerszym wdrożeniem.

**7. Rozpoznawanie i zachęty.**

- Rozpoznawanie i nagradzanie wkładu badaczy w proces HRS4R, czy to poprzez formalne uznanie, możliwości rozwoju zawodowego czy udział w prestiżowych projektach.

- Wdrożenie mechanizmów zachęt do aktywnego uczestnictwa i zaangażowania społeczności badawczej.

**8. Regularna Ocena i Przegląd**

- Zaangażowanie badaczy w regularną ocenę i przegląd procesu implementacji HRS4R, zapewniając, że ich perspektywy są brane pod uwagę podczas oceny skuteczności działań i strategii.

- Wykorzystanie tych ocen jako okazji do ponownego zaangażowania się społeczności badawczej, potwierdzając ich rolę w procesie ciągłego doskonalenia.

	<p>Poprzez zaangażowanie społeczności badawczej w te sposoby, instytucja może zapewnić, że strategia HRS4R jest solidna, odpowiada na potrzeby badaczy i odnosi sukces w tworzeniu atrakcyjnego, wspierającego i dynamicznego środowiska badawczego.</p>
<p><b>Jak będzie wyglądać proces dopasowywania polityki organizacyjnej uczelni z HRS4R? HRS4R musi być uznawany w strategii badawczej organizacji jako nadrzędna polityka HR.</b></p>	<p>Dostosowanie polityk organizacyjnych do HRS4R (Strategii Zasobów Ludzkich dla Badaczy) i zapewnienie jej uznania w strategii badawczej organizacji wymaga systematycznego podejścia. Poniżej przedstawiono przewodnik krok po kroku:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Przeprowadzenie Dokładnej Analizy Luki: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rozpoczęcie kompleksowej analizy luk w celu porównania obecnych polityk i praktyk organizacyjnych z zasadami zawartymi w HRS4R oraz Karcie i Kodeksie.</li> <li>- Zaangażowanie interesariuszy z różnych poziomów i obszarów w organizacji, w tym z zasobów ludzkich, badań, administracji, a przede wszystkim samych badaczy, aby zapewnić holistyczny ogląd.</li> </ul> </li> <li>2. Opracowanie Szczegółowego Planu Działań: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Opracowanie planu działania na podstawie wyników analizy luki, który określi konkretne kroki do dostosowania polityk organizacyjnych do wymagań HRS4R.</li> <li>- Plan działania powinien zawierać jasno określone cele, odpowiedzialne strony, harmonogram, niezbędne zasoby oraz wskaźniki do mierzenia postępów.</li> </ul> </li> <li>3. Zdobywanie Wysokiego Poparcia na Szczeblu Zarządzania: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uzyskanie formalnego poparcia dla HRS4R od najwyższego zarządu, w tym od Rektora, Prorektora ds. Badań lub równoważnych stanowisk.</li> <li>- Wysokie poparcie powinno potwierdzać HRS4R jako nadrzędną politykę personalną w dokumentach i komunikatach strategii badawczej.</li> </ul> </li> <li>4. Zintegrowanie HRS4R z Dokumentami Strategicznymi: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Przegląd istniejących dokumentów strategicznych, takich jak strategia badawcza organizacji, polityka personalna i plany rozwoju, aby jawnie odnosiły się do HRS4R i jej zasad.</li> </ul> </li> <li>5. Zaangażowanie Społeczności Badawczej: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aktywne zaangażowanie społeczności badawczej poprzez konsultacje, grupy robocze i sesje opinii, aby HRS4R było rozpoznawane i akceptowane przez badaczy na wszystkich poziomach.</li> </ul> </li> <li>6. Wdrożenie Planu Działań: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stopniowe i transparentne wdrażanie inicjatyw i zmian polityki określonych w planie działań.</li> <li>- Jasna komunikacja zmian i ich racjonalności wszystkim interesariuszom.</li> </ul> </li> <li>7. Monitorowanie, Ocenianie i Raportowanie Postępów: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ustanowienie mechanizmów monitorowania i oceny realizacji planu działań oraz jej wpływu na dostosowanie polityki organizacyjnej do HRS4R.</li> <li>- Regularne raportowanie postępów zarówno wewnętrznym, jak i zewnętrznym interesariuszom.</li> </ul> </li> <li>8. Przegląd i Ciągłe Doskonalenie:</li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Okresowe przeglądanie dostosowania polityk do HRS4R, uwzględniając zmiany w środowisku organizacyjnym, opinie interesariuszy i ewoluujące najlepsze praktyki.</li> <li>- Wykorzystywanie tych przeglądów jako okazji do ciągłego doskonalenia, aktualizując polityki i praktyki w celu utrzymania dostosowania do HRS4R i zmieniających się potrzeb społeczności badawczej.</li> </ul> <p>Przez stosowanie tych kroków organizacja może skutecznie dostosować swoje polityki do HRS4R, zapewniając, że strategia jest głęboko zintegrowana z jej strategią badawczą i uznawana jest jako nadrzędna polityka personalna, wspierająca i promująca doskonałość badań.</p>
<p><b>W jaki sposób zapewnione będzie wdrożenie proponowanych działań?</b></p>	<p>Zapewnienie skutecznego wdrożenia proponowanych działań, szczególnie w kontekście dostosowywania polityk organizacyjnych do HRS4R (Strategii Zasobów Ludzkich dla Badaczy) i jej integracji w ogólną strategię personalną i badawczą organizacji, wymaga kilku kluczowych kroków:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Integracja w Dokumentach Strategicznych: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zasady HRS4R oraz plan działania należy włączyć w oficjalne dokumenty strategiczne organizacji, jak strategia badawcza, polityka personalna oraz plany rozwoju instytucjonalnego, aby formalizować zaangażowanie na najwyższym szczeblu.</li> </ul> </li> <li>2. Poparcie na Szczeblu Zarządzania: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Konieczne jest zdobycie wyraźnego poparcia i wsparcia ze strony najwyższego kierownictwa, takiego jak zarząd, rektor lub prezes, aby podkreślić znaczenie dostosowania do HRS4R i ułatwić akceptację i wdrożenie na całym obszarze organizacji.</li> </ul> </li> <li>3. Dedykowany Zespół Wdrożeniowy: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utworzenie dedykowanego zespołu lub komitetu z wyraźnymi odpowiedzialnościami i uprawnieniami do nadzorowania wdrożenia planu działania HRS4R. W skład tego zespołu powinni wchodzić przedstawiciele kluczowych grup interesariuszy, w tym zasobów ludzkich, administracji badawczej oraz społeczności badawczej.</li> </ul> </li> <li>4. Jasny Plan Wdrożenia: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Istotne jest opracowanie szczegółowego planu wdrożenia, określającego konkretne działania, odpowiedzialne strony, harmonogram oraz mierzalne cele. Ten plan powinien być szeroko komunikowany w organizacji, aby zapewnić transparentność i odpowiedzialność.</li> </ul> </li> <li>5. Alokacja Zasobów: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Należy upewnić się, że odpowiednie zasoby, w tym finanse, personel oraz czas, są przeznaczone na wsparcie wdrożenia planu działania. Może to wymagać dostosowania budżetów i planów pracy, aby priorytetowo traktować działania związane z HRS4R.</li> </ul> </li> <li>6. Programy Szkoleniowe i Świadomościowe: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wprowadzenie programów szkoleniowych i świadomościowych, aby edukować pracowników i badaczy na temat zasad HRS4R, korzyści płynących z strategii oraz ich roli w jej wdrożeniu. Może to ułatwić zaangażowanie i aktywny udział w organizacji.</li> </ul> </li> <li>7. Mechanizmy Monitorowania i Raportowania: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Konieczne jest ustanowienie solidnych mechanizmów monitorowania postępów w stosunku do planu działania oraz regularnego raportowania zarządzającym i całej organizacji. Może to obejmować wykorzystanie pulpitów, raportów postępów i okresowych przeglądów.</li> </ul> </li> <li>8. Pętle Opinii i Korekty:</li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stworzenie formalnych kanałów opinii od interesariuszy na wszystkich szczeblach organizacji, aby informować o ciągłym procesie wdrożenia. Organizacja powinna być gotowa do dostosowywania planu działania na podstawie opinii i wniosków w trakcie fazy wdrożenia.</li> <li>9. Integracja w Oceny Wydajności: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cele i działania związane z HRS4R należy włączyć do ocen wydajności odpowiednich pracowników, szczególnie tych z działu zasobów ludzkich, zarządzania badaniami oraz stanowisk kierowniczych, aby wyrównać cele indywidualne z strategią HRS4R.</li> </ul> </li> <li>10. Strategia Komunikacji: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Istotne jest opracowanie kompleksowej strategii komunikacji, aby regularnie informować organizację o postępie wdrożenia HRS4R, celebrować osiągnięte kamienie milowe oraz doceniać wkład jednostek i zespołów.</li> </ul> </li> <li>11. Zewnętrzna Recenzja i Walidacja: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rozważenie zatrudnienia zewnętrznych ekspertów lub instytucji do okresowej recenzji i walidacji procesu wdrożenia, co może zapewnić obiektywną ocenę postępu i obszarów do poprawy.</li> </ul> </li> </ul> <p>Przez realizację tych kroków organizacje mogą zapewnić skuteczną integrację zasad HRS4R w swoje polityki i strategię oraz systematyczne wdrożenie, monitorowanie i doskonalenie proponowanych działań w celu osiągnięcia pożądaných rezultatów.</p>
<p><b>W jaki sposób monitorowane będą postępy/realizacja harmonogramu?</b></p>	<p>Monitorowanie postępów w wdrażaniu działań, zwłaszcza w przypadku inicjatyw takich jak HRS4R (Strategia Zasobów Ludzkich dla Badaczy), wymaga strukturalnego podejścia z wyraźnymi harmonogramami i kamieniami milowymi. Oto ramy, które można wykorzystać do skutecznego monitorowania postępów:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ustalenie punktu wyjścia i kamieni milowych: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ocena wstępna: Przeprowadzenie wstępnej oceny, aby ustalić punkt wyjścia, który będzie podstawą do pomiaru postępów. Obejmuje to zrozumienie obecnych praktyk w kontekście zasad HRS4R.</li> <li>- Ustalenie kamieni milowych: Określenie wyraźnych, czasowych kamieni milowych dla każdego działania w planie działania HRS4R. Kamienie milowe powinny być konkretne, mierzalne, osiągalne, istotne i czasowo określone (SMART).</li> </ul> </li> <li>2. Opracowanie planu monitorowania: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kluczowe wskaźniki wydajności (KPI): Zidentyfikowanie KPI, które zostaną użyte do pomiaru postępów w realizacji każdego kamienia milowego. KPI powinny być zgodne z celami planu działania HRS4R.</li> <li>- Metody zbierania danych: Określenie, w jaki sposób będą zbierane dane dla każdego KPI. Może to obejmować ankiety, przeglądy dokumentów, wywiady lub inne odpowiednie metody.</li> <li>- Harmonogram: Stworzenie harmonogramu działań monitorujących, określenie, kiedy będą zbierane i przeglądane dane dla każdego KPI.</li> </ul> </li> <li>3. Regularne przeglądy postępów: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zaplanowane przeglądy: Zaplanowanie regularnych spotkań przeglądowych postępów (np. miesięczne, kwartalne) z zespołem wdrażającym i interesariuszami. Wykorzystanie tych spotkań do oceny postępów w stosunku do kamieni milowych i KPI.</li> <li>- Dostosowania: Gotowość do dostosowań planu działania na podstawie wyników tych przeglądów. Może to obejmować zmiany harmonogramów, strategii lub nawet celów w oparciu o zdobyte doświadczenia.</li> </ul> </li> </ol>

	<p>4. Raportowanie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Raportowanie wewnętrzne: Opracowanie formatu wewnętrznych raportów postępów do udostępnienia zespołowi wdrażającemu i interesariuszom. Raporty te powinny podkreślać osiągnięcia, wyzwania i ewentualne dostosowania planu.</li> <li>- Zaangażowanie interesariuszy: Zaangażowanie szerszej organizacji i interesariuszy poprzez regularne aktualizacje postępów. Może to być realizowane za pomocą biuletynów, spotkań lub dedykowanych sesji.</li> </ul> <p>5. Rocznicą:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompleksowa ocena: Przeprowadzenie kompleksowej corocznej oceny procesu wdrażania HRS4R. Ocena ta powinna ocenić ogólny postęp, skuteczność podjętych działań i zidentyfikować obszary do poprawy.</li> <li>- Opinie interesariuszy: Włączenie opinii szerokiego spektrum interesariuszy w ocenę roczną, aby uzyskać wgląd w postrzegane skutki działań HRS4R.</li> </ul> <p>6. Ocena średnioterminowa i końcowa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ocena średnioterminowa: Zaplanowanie oceny średnioterminowej (np. po 2-3 latach) w celu przeprowadzenia kompleksowej oceny postępu i wpływu wdrażania HRS4R. Ta ocena może dostarczyć istotnych informacji na temat koniecznych dostosowań lub zmian strategii, jeśli to konieczne.</li> <li>- Ocena końcowa: Przeprowadzenie oceny końcowej na zakończenie okresu planu działań HRS4R w celu oceny ogólnego sukcesu inicjatywy, jej wpływu na organizację oraz obszarów wymagających dalszego skupienia lub nowych inicjatyw.</li> </ul> <p>Przykładowy harmonogram monitorowania postępów:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ocena wyjściowa: Miesiąc 1</li> <li>- Kwartalne przeglądy: Co 3 miesiące</li> <li>- Roczna ocena: Koniec roku 1, roku 2, itd.</li> <li>- Ocena średnioterminowa: Koniec roku 2 lub 3</li> <li>- Ocena końcowa: Koniec okresu planu działań (np. rok 4 lub 5)</li> </ul> <p>Dostosowanie działań monitorujących i harmonogramów do konkretnego kontekstu i potrzeb organizacji jest istotne. To strukturalne podejście do monitorowania postępów pomoże zapewnić, że wdrożenie HRS4R pozostaje na właściwej ścieżce i skutecznie przyczynia się do ulepszenia polityk i praktyk HR dla badaczy.</p>
<p><b>W jaki sposób mierzone będą postępy/wskaźniki w kontekście następczej oceny (wdrażania HRS4R)?</b></p>	<p>Mierzenie postępu w realizacji inicjatyw takich jak HRS4R (Strategia Zasobów Ludzkich dla Badaczy) wymaga zidentyfikowania klarownych i istotnych Kluczowych Wskaźników Efektywności (KPI), które będą zgodne z celami planu działania oraz z zasadami Karty i Kodeksu. Te wskaźniki powinny dostarczać obiektywnych danych, które można śledzić w czasie, aby ocenić postęp. Oto strukturalne podejście do identyfikacji i wykorzystania KPI w kontekście następczej oceny:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zgodność z Celami Planu Działania</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Należy zapewnić, aby każdy KPI bezpośrednio odnosił się do konkretnego celu lub działania w ramach planu działania HRS4R. Ta zgodność gwarantuje, że pomiar postępu będzie skoncentrowany i związany z zamierzonymi rezultatami.</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Wskaźniki ilościowe i jakościowe</li> </ol>

- Wskaźniki ilościowe: Mogą to być miary takie jak liczba sesji szkoleniowych przeprowadzonych, procent procesów rekrutacyjnych zgodnych z zasadami OTM-R, liczba badaczy korzystających z nowych polityk i wskaźniki odpowiedzi na ankiety badaczy.

- Wskaźniki jakościowe: Informacje zwrotne od badaczy na temat skuteczności nowych polityk, studia przypadków prezentujące udane wdrożenia oraz jakościowe oceny poprawy środowiska badawczego.

3. Konkretnie wskaźniki do rozważenia

- Rekrutacja i Selekcja: Stopień zgodności z wytycznymi OTM-R, różnorodność pul kandydatów, satysfakcja kandydatów z procesu rekrutacji.

- Warunki Pracy: Zmiany w poziomach satysfakcji z pracy, wskaźniki rotacji pracowników naukowych, dostępność usług wsparcia (np. opieka nad dziećmi, wsparcie dla podwójnej kariery).

- Szkolenia i Rozwój: Wskaźniki uczestnictwa w programach rozwoju zawodowego, postrzegana skuteczność szkoleń (poprzez ankiety), liczba inicjatyw rozwoju kariery wprowadzonych.

- Wolność Badawcza i Etyka: Liczba sesji szkoleniowych z zakresu etyki, stopień zgodności z instytucjonalnymi wytycznymi etycznymi, liczba projektów badawczych poddanych ocenie etycznej.

- Zaangażowanie i Komunikacja: Poziomy zaangażowania badaczy w procesy podejmowania decyzji, skuteczność strategii komunikacji (np. otwarte fora, mechanizmy feedbacku), satysfakcja z wewnętrznej komunikacji.

4. Pomiar Bazowy

- Dla każdego KPI należy ustalić punkt odniesienia przed wdrożeniem działań HRS4R. Ten punkt bazowy posłuży jako punkt odniesienia do oceny postępu.

5. Regularne Zbieranie Danych

- Należy ustalić regularny harmonogram zbierania danych dotyczących każdego KPI. Może to być corocznie, co pół roku lub w innym odpowiednim interwale, w zależności od charakteru wskaźnika i harmonogramu planu działania.

6. Analiza i Przegląd

- Dane zebrane należy przeanalizować, aby zidentyfikować trendy, postępy w kierunku celów i obszary wymagające uwagi. Ta analiza powinna być regularną częścią spotkań komitetu lub zespołu nadzorującego wdrażanie HRS4R.

7. Dostosowanie i Ciągłe Doskonalenie

- Należy wykorzystać wnioski płynące z danych KPI do podejmowania uzasadnionych decyzji dotyczących dostosowania planu działania i strategii w celu lepszego osiągnięcia celów HRS4R.

8. Raportowanie i Komunikacja

- Dane KPI należy włączyć do regularnych raportów dotyczących postępu w wdrażaniu HRS4R. Raporty te należy udostępnić interesariuszom, w tym badaczom, kierownictwu i szerszej społeczności instytucjonalnej, aby utrzymać przejrzystość i zaangażowanie.

9. Przygotowanie do Oceny Zewnętrznej

- W miarę zbliżania się kolejnej oceny przez oceniających HRS4R, należy skompilować i syntetyzować dane KPI, aby zademonstrować postęp od ostatniej oceny. Te dane stanowiąc będą istotną część raportu samooceny oraz materiałów dostarczanych do oceny zewnętrznej.

Poprzez staranne wybieranie, mierzenie i analizowanie tych wskaźników, organizacja może skutecznie monitorować i demonstrować postęp w realizacji HRS4R, ułatwiając ciągłe doskonalenie i przygotowanie do kolejnej oceny zewnętrznej.

<b>Dodatkowe uwagi/ komentarze na temat proponowanego procesu wdrażania</b>	<p>Podczas rozważania proponowanego procesu wdrażania inicjatyw takich jak HRS4R (Strategia Zasobów Ludzkich dla Badaczy), ważne jest, aby wziąć pod uwagę szereg czynników, które mogą wpłynąć na skuteczność i trwałość wdrażania. Oto kilka dodatkowych uwag i komentarzy, które mogą być istotne:</p> <ol style="list-style-type: none"><li><b>1. Zaangażowanie interesariuszy</b> - Kluczowe jest zaangażowanie wszystkich interesariuszy w proces na każdym jego etapie. Dotyczy to nie tylko badaczy, ale również personelu administracyjnego, zarządzania i możliwie studentów. Ich ciągłe uczestnictwo zapewnia, że podjęte działania są relewantne, wspierane i skutecznie odpowiadają na potrzeby społeczności.</li><li><b>2. Zarządzanie zmianą</b> - Wdrażanie nowych strategii i polityk często wymaga zmian w kulturze organizacyjnej i zachowaniu. Strukturalne podejście do zarządzania zmianą, które adresuje opór wobec zmian i promuje kulturę otwartości i innowacji, jest kluczowe dla pomyślnego przyjęcia nowych praktyk.</li><li><b>3. Dostosowanie do kontekstu instytucjonalnego</b> - Choć HRS4R dostarcza ramy, ważne jest, aby działania i polityki były dostosowane do konkretnego kontekstu, wyzwań i możliwości instytucji. Rozwiązania typu „jeden rozmiar dla wszystkich” są mniej skuteczne.</li><li><b>4. Alokacja zasobów</b> - Należy przeznaczyć odpowiednie zasoby - zarówno finansowe, jak i ludzkie - aby wspierać proces wdrażania. Obejmuje to zapewnienie, że zespoły i osoby odpowiedzialne za wdrożenie mają wystarczająco dużo czasu, uprawnień i wsparcia, aby skutecznie realizować swoje role.</li><li><b>5. Szkolenia i budowanie kompetencji</b> - Wdrażanie nowych polityk często wymaga nowych umiejętności. Zapewnienie szkoleń i możliwości budowania kompetencji dla badaczy, personelu HR i menedżerów gwarantuje, że wszyscy posiadają wiedzę i umiejętności potrzebne do adaptacji i wsparcia nowych praktyk.</li><li><b>6. Komunikacja</b> - Jasna, spójna i przejrzysta komunikacja na temat celów HRS4R, korzyści wynikających z proponowanych działań oraz postępów w wdrażaniu pomaga budować wsparcie i redukować opór. Strategie komunikacyjne powinny być inkluzywne, wykorzystując wiele kanałów, aby dotrzeć do wszystkich części organizacji.</li><li><b>7. Pętle sprzężenia zwrotnego</b> - Ustanowienie mechanizmów regularnego uzyskiwania informacji zwrotnych od wszystkich interesariuszy pozwala na ciągłe monitorowanie skuteczności wdrażania i umożliwia dokonywanie terminowych korekt. Powinno to być postrzegane jako proces ciągły, w którym aktywnie szuka się i ceni opinie.</li><li><b>8. Uznawanie i nagradzanie</b> - Docenianie i nagradzanie wkładu w proces HRS4R może motywować do ciągłego zaangażowania i wsparcia. Mogłoby to obejmować formalne uznanie, możliwości rozwoju zawodowego lub udział w procesach decyzyjnych.</li><li><b>9. Planowanie Zrównoważonego Rozwoju</b> - Należy rozważyć, jak zmiany i ulepszenia będą utrzymywane w dłuższej perspektywie. Obejmuje to włączenie polityk i praktyk do tkanki instytucjonalnej i zapewnienie, że nie będą one zależne od konkretnych osób lub tymczasowego finansowania.</li><li><b>10. Zewnętrzne Benchmarking i Współpraca</b></li></ol>
---	--



	<p>- Czerpanie wiedzy i współpraca z innymi instytucjami zaangażowanymi w proces HRS4R mogą dostarczyć cennych wglądów i możliwości benchmarkingu. Udział w sieciach i forach skupiających się na rozwoju badaczy i najlepszych praktykach HR może wzmocnić proces wdrażania.</p> <p>11. Ocena i Ciągłe Doskonalenie</p> <p>- Proces ten powinien być postrzegany jako cykliczny, z wbudowaną oceną i ciągłym doskonaleniem. Regularne przeglądanie skuteczności podjętych działań, w świetle ewoluujących celów instytucjonalnych i zewnętrznych wyzwań, zapewnia, że HRS4R pozostaje istotne i wpływowe.</p> <p>12. Inkluzja i Różnorodność</p> <p>- Należy dołożyć starań, aby wdrożenie HRS4R promowało inkluzję i różnorodność w społeczności badawczej. Obejmuje to uwzględnienie potrzeb grup niedostatecznie reprezentowanych i zapewnienie, że polityki i praktyki wspierają różnorodne i inkluzywne środowisko badawcze.</p> <p>13. Zgodność z Innymi Inicjatywami</p> <p>- HRS4R nie powinno być postrzegane w izolacji, ale powinno być zgodne z innymi inicjatywami i strategiami instytucjonalnymi, takimi jak te związane z nauczaniem, uczeniem się i zaangażowaniem społeczności. To holistyczne podejście zapewnia spójność i maksymalizuje wpływ działań instytucjonalnych.</p> <p>Biorąc pod uwagę te dodatkowe uwagi i włączając je do procesu wdrażania, instytucje mogą zwiększyć efektywność, trafność i zrównoważony rozwój swoich inicjatyw HRS4R, ostatecznie przyczyniając się do bardziej wspierającego, atrakcyjnego i produktywnego środowiska badawczego.</p>
--	---