

## Plan działań

Numer sprawy: 2021PL665028

Nazwa Organizacji poddanej przeglądowi: Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

Dane kontaktowe organizacji: Al. Raławickie 14, 20-950 Lublin, Polska

### 1. Informacje organizacyjne

Proszę podać ograniczoną liczbę kluczowych danych liczbowych dotyczących Państwa organizacji. Liczby oznaczone\* są obowiązkowe.

<b>PRACOWNICY I UCZNIOWIE</b>	<b>W PRZELICZENIU NA PEŁNE ETATY</b>
Pracownicy naukowcy ogółem = pracownicy, stypendyści, stażyści, doktoranci, studenci studiów dziennych lub zaocznych zatrudnieni na etacie lub na czas określony w projektach *.	<b>784</b> (pracownicy badawczy i badawczo-dydaktyczni)
W tym zagraniczni (tj. obcokrajowcy) *.	<b>19</b>
W tym finansowanych ze środków zewnętrznych (tj. dla których organizacja jest organizacją przyjmującą) *.	<b>16</b>
W tym kobiety *.	<b>351</b>
W tym naukowcy na poziomach R3 lub R4 = Naukowcy z dużym stopniem autonomii, zazwyczaj posiadający status kierownika badań lub profesora. *	<b>403</b>
W tym na poziomie R2 = w większości organizacji po uzyskaniu stopnia naukowego doktora *.	<b>335</b>
W tym na poziomie R1 = w większości organizacji odpowiadający doktorantom *.	<b>46</b>
Łączna liczba studentów (jeśli dotyczy) *	<b>8 945</b>
Łączna liczba pracowników (w tym władze uczelni, pracownicy administracji, pracownicy dydaktyczni i badacze)*	<b>1 832</b>
<b>FINANSOWANIE BADAŃ (dane za ostatni rok budżetowy)</b>	<b>€</b> (średni kurs NBP z dn. 31.12.2023 r.)
Całkowity roczny budżet organizacji	<b>56 551 034,96</b>
Roczne finansowanie badań naukowych (środki przeznaczone na badania)	<b>29 366 996,32</b>
Roczne środki finansowe na badania pozyskane z instytucji zewnętrznych (przeznaczone na badania, uzyskane w drodze konkursowej z innymi organizacjami - w tym finansowanie z UE)	<b>29 342 824,28</b>
Roczne finansowanie ze źródeł prywatnych, pozarządowych, przeznaczone na badania naukowe	<b>24 172,03</b>

**PROFIL ORGANIZACYJNY (bardzo krótki opis organizacji, maks. 100 słów)**

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II (KUL) to pierwszy uniwersytet Lublina i najstarszy uniwersytet katolicki w Europie Środkowo-Wschodniej (zał. w 1918 r.). Od ponad 100 lat Uczelnia prowadzi działalność badawczą i kształci studentów polskich oraz zagranicznych aktualnie na ośmiu wydziałach (Teologii; Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji; Filozofii; Nauk Humanistycznych; Nauk Społecznych; Nauk Przyrodniczych i Technicznych; Wydział Medyczny; filia KUL w Stalowej Woli) zlokalizowanych na trzech kampusach. W strukturze Uczelni funkcjonuje także Szkoła Doktorska kształcąca w 14 dyscyplinach. W ramach działalności naukowej pracownicy badawczy i badawczo-dydaktyczni realizują aktualnie ponad 100 projektów badawczych lub z komponentem badawczym finansowanych z różnych źródeł zewnętrznych.

## 2. Mocne i słabe strony obecnej praktyki

Prosimy o przedstawienie organizacji pod kątem mocnych i słabych stron obecnej praktyki w ramach czterech działów tematycznych Karty i Kodeksu w Państwa organizacji.

### Aspekty etyczne i zawodowe\*

Mocne i słabe strony (maks. 800 słów)

Uniwersytet w zakresie zasad dotyczących aspektów etycznych i zawodowych Karty i Kodeksu generalnie wykazuje mocne strony, np. wewnętrzne rozwiązania prawne zapewniające odpowiedni dostęp do regulacji prawnych, tj. strategicznych dokumentów, regulaminów, instrukcji, zarządzeń, dotyczących etycznych i profesjonalnych aspektów funkcjonowania Uniwersytetu. Na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych i jakościowych, wyników spotkań z przedstawicielami naukowców R1-R4, można sformułować następujące mocne strony Uniwersytetu:

- wysoki poziom zgodności prowadzonych badań z prawem i regulacjami krajowymi, wewnętrznymi: naukowcy przestrzegają krajowych i wewnętrznych praw, zasad regulujących prowadzenie działalności naukowej, kluczowych dla utrzymania ich legalności, przejrzystości, integralności
- przestrzeganie praw własności intelektualnej: KUL posiada system zapobiegający plagiatom, przeprowadza warsztaty dotyczące sposobów sporządzania bibliografii (cytowani) i uznania pracy innych naukowców
- standardy w zakresie ochrony danych: funkcjonowanie Inspektora Danych Osobowych, Sekcji Cyberbezpieczeństwa w Dziale Systemów Informatycznych
- swoboda w tematyce prac badawczych: KUL wspiera wolność akademicką, pozwalając naukowcom na wybór ich tematów, co jest niezbędne do wspierania innowacji i kreatywności
- etyczne prowadzenie działalności naukowej
- zaangażowanie w rozpowszechnianie wiedzy: naukowcy prowadzą działania na rzecz rozpowszechniania wiedzy naukowej (np. udział w Lubelskim Festiwalu Nauki), co podkreśla zaangażowanie w społeczny wymiar prowadzonych
- prowadzenie badań o znaczeniu społecznym: przeprowadzane badania są społecznie istotne i przyczyniają się do rozwoju nauki (np. realizowane projekty z programów: „Społeczna odpowiedzialność nauki”, „Nauka dla społeczeństwa” Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego)
- przejrzysta i regularna ocena pracowników naukowych: istnieją przejrzyste zasady i regularne przeprowadzane oceny działalności naukowej, sugerujące systematyczne podejście do oceny pracy i postępu pracowników KUL, co jest ważne dla odpowiedzialności i ciągłego doskonalenia pracowników naukowych uczelni
- wolność przekonań i wyrażania opinii: uniwersytet nie ogranicza naukowcom wolności przekonań i wypowiedzi, pod warunkiem, że przestrzegają zasad etycznych Uczelni, co podkreśla kulturę otwartej dyskusji intelektualnej
- brak dyskryminacji: instytucja mocno przestrzega zasad niedyskryminacji, co jest kluczowe dla tworzenia różnorodnego i inkluzyjnego środowiska pracy.

Wyżej wymienione obszary wskazują na ogólnie pozytywne postrzeganie etycznego i profesjonalnego środowiska badawczego na KUL. Jednakże, występują także słabsze obszary, które wymagają wprowadzenia usprawnień. Są to:

- dostęp do opublikowanych dokumentów regulujących pracę naukowca: mimo wymienienia wewnętrznych regulacji w elektronicznej bazie dokumentów („Monitor KUL”), trudno jest pracownikom akademickim szukać dokumentów, które ich interesują, ze względu na ogólną liczbę umieszczonych tam regulacji;

- dokumenty w wersjach językowych: brak dokumentów dotyczących etycznych i profesjonalnych aspektów, dostępnych po angielsku dla zagranicznego personelu akademickiego
- odpowiedzialność: zwiększenie poczucia odpowiedzialności wśród pracowników, zwłaszcza związanych z efektywnym i zgodnym z prawem zarządzaniem środkami publicznymi
- świadomość celów strategicznych Uczelni: poprawa polityki informacyjnej
- rozpowszechnianie i komercjalizacja: zwiększenie działań podejmowanych w celu rozpowszechniania i komercjalizacji wyników badań.

Ogólnie, zasady dotyczące aspektów etycznych i zawodowych są w Uczelni dobrze zdiagnozowane i postrzegane, ale jak w przypadku każdego zestawu wytycznych, ciągła poprawa i wzmacnianie są kluczowe. Zgodnie z opiniami kadry akademickiej i wynikami wewnętrznej analizy, obszar aspektów etycznych i zawodowych nie wymaga wielu zmian i specjalnych działań, a jedynie uporządkowania i intensyfikacji działań informacyjnych oraz wzmocnienia przyjętych rozwiązań w celu promocji i upowszechnienia wśród pracowników naukowych, w tym cudzoziemców.

### Rekrutacja i dobór kadr\*

Mocne i słabe strony (maks. 800 słów)

Na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych i jakościowych, wyników spotkań z przedstawicielami naukowców R1-R4, można sformułować następujące mocne strony Uniwersytetu:

- otwarte i przejrzyste konkursy: konkursy są otwarte i dobrze udokumentowane. Wskazuje to na przejrzystość i uczciwość procesu rekrutacji, co jest kluczowe dla przyciągnięcia odpowiednich kandydatów/kandydatki
- jasne informacje o rekrutacji: informacje rekrutacyjne, w tym kryteria selekcji i opis stanowiska, są jasno komunikowane i dostępne, co wzmacnia zaangażowanie instytucji na rzecz przejrzystości procesu rekrutacji
- wszechstronna ocena w procesie rekrutacji: uwzględnianie pełnego doświadczenia zawodowego w rekrutacji, holistyczne podejście do oceny kandydatów
- docenianie mobilności: instytucja uznaje doświadczenia mobilności kandydatów za cenne (zwłaszcza tych, związanych z wykonywaniem pracy naukowej w instytucjach zagranicznych)
- jasne zasady rekrutacji: KUL zapewnia jasne zasady rekrutacji i warunki zatrudnienia, szczególnie dla naukowców z doktoratem
- inne osiągnięcia: ocena rzeczywistych osiągnięć kandydatów, a nie na prestiżu ich poprzednich miejsc pracy.

Słabości z kolei obejmują:

- różnorodność składu komisji rekrutacyjnej: brak promocji w zakresie różnorodności i reprezentacji różnych dyscyplin, płci członków komisji rekrutacyjnej
- uznawanie całego profilu zawodowego: chociaż uniwersytet ceni szerokie doświadczenie zawodowe, istnieje potrzeba dalszego podkreślania lub komunikowania, jakie dokładnie różnorodne osiągnięcia są uwzględniane w procesie rekrutacji dlatego zaplanowano m.in. ustandaryzowanie wzorca naukowego CV w wersjach językowych (polski/angielski)
- uznawanie etapów kariery: istnieje pewien sceptycyzm co do tego, jak dobrze komisje rekrutacyjne postrzegają i oceniają przebieg kariery kandydata.

Proces rekrutacji i selekcji pracowników naukowych na wszystkich etapach ich rozwoju naukowego (R1-R4) dokładnie regulują krajowe przepisy. Dodatkowe regulacje pochodzą z regulaminów, uchwał grantodawców finansujących koszty osobowe (np. zatrudnienie na stanowisku post-doc) w ramach implementacji projektów naukowych. Dodatkowo, Uczelnia planuje opracowanie i wdrożenie strategii OTM-R KUL, która wzmocni ale także uzupełni dotychczasowe praktyki Uniwersytetu w tym zakresie.

**Warunki pracy\***

Mocne i słabe strony (maks. 800 słów)

Na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych i jakościowych, wyników spotkań z przedstawicielami naukowców R1-R4, zdecydowanie KUL posiada dobre rozwiązania praktyczne w uznawaniu naukowców za profesjonalistów, wspieraniu rozwoju kariery, zapewnianiu równowagi płci, dostarczaniu wsparcia zawodowego oraz radzeniu sobie ze sporami w miejscu pracy. A w szczególności mocnymi stronami są:

- stabilne warunki zatrudnienia
- wsparcie dla mobilności: uniwersytet wspiera mobilność swoich pracowników w prowadzeniu działalności naukowej np. poprzez jej finansowanie ze środków własnych, z pozyskanych grantów, projektów, partnerskich umów międzynarodowych
- uczestnictwo w podejmowaniu decyzji: pracownicy naukowcy czują się włączeni w procesy decyzyjne, odzwierciedla to demokratyczne i partycypacyjne podejście do zarządzania w KUL
- ochrona praw własności intelektualnej
- równowaga między pracą a życiem prywatnym oraz elastyczność godzin pracy: uniwersytet zapewnia warunki pozwalające pracownikom na równoważenie życia rodzinnego i zawodowego, stosowanie elastycznych form pracy i wsparcie dla różnorodnych potrzeb zawodowych
- uznawanie pracowników naukowych jako profesjonalistów: pracownicy naukowcy czują się uznani jako profesjonaliści, w KUL panuje kultura szacunku i profesjonalnego traktowania
- wsparcie dla rozwoju kariery
- procedury dotyczące skarg i sporów: istnieją odpowiednie procedury składania skarg i odwołań w KUL umożliwiające pracownikom naukowym dochodzenie swoich praw.

Obszary zidentyfikowane jako wymagające poprawy dotyczą:

- infrastruktura badawcza: przegląd i modernizacja posiadanej infrastruktury
- poprawa wynagrodzeń: dodatkowe formy premiowania za badania o najwyższej jakości.

Ogólnie, naukowcy dobrze oceniają stopień wdrożenia zasad Karty i Kodeksu z tego zakresu. Jednakże, można wskazać zakres działań, które Uczelnia powinna podjąć w celu podniesienia satysfakcji z oferowanych warunków pracy swoim pracownikom naukowym.

**Szkolenie i rozwój \***

Mocne i słabe strony (maks. 800 słów)

Biorąc pod uwagę zasady szkolenia i rozwoju zawodowego Karty i Kodeksu, przeprowadzone badania ilościowe i jakościowe, wyniki spotkań z przedstawicielami naukowców R1-R4, naukowcy pozytywnie oceniają stopień ich wdrożenia, jednocześnie wskazują aspekty, których realizacja wymaga jeszcze dodatkowych działań. Mocne strony są następujące:

- ciągły rozwój zawodowy: naukowcy są świadomi wartości i celom rozwoju zawodowego
- wsparcie na różnych etapach kariery: promowanie ofert szkoleniowych wewnętrznych i zewnętrznych, organizowanie warsztatów, zapewnienie wewnętrznego finansowania wybranych ofert szkoleniowych

Z drugiej strony zidentyfikowane słabości obejmują:

- brak centralnego, ogólnego harmonogramu szkoleń i aktualnej diagnozy potrzeb w tym zakresie
- brak doradztwa zawodowego dla naukowców
- mentoring: brak regulacji, podejmowanych działań skierowanych do młodszych pracowników naukowych
- nieuregulowane zasady pełnionej roli, praw i zasad działania opiekuna naukowego: funkcjonowanie rozwiązań dotyczących relacji z opiekunem naukowym na zasadzie dobrej praktyki
- wsparcie dla zagranicznej kadry badawczej: brak oferty szkoleniowej dla zagranicznej kadry badawczej.

Ogólnie, KUL tworzy środowisko sprzyjające rozwojowi zawodowemu i mentoringowi (np. funkcjonowanie Centrum Dydaktyki Akademickiej z ekspertami w zakresie mentoringu, coachingu, tutoringu). Jednakże istnieją możliwości dalszego wzmocnienia i ulepszenia podejmowanych, realizowanych już działań.

## 3. Działania

## Proponowane działania

L.p.	Działanie	Zasada(-y) analizy rozbieżności [GAP]	Termin (co najmniej kwartał/semestr roku)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki / cel(e)
1.	<p><b>Efektywna strategia komunikacji i promocji naukowców oraz wyników ich badań</b></p> <p>1.1. Zintensyfikowanie działań informacyjnych w obszarze możliwości zewnętrznego finansowania badań naukowych 1.2. Prezentacja i promocja rezultatów badań naukowych przez Centrum Komercjalizacji Nauki oraz Akademię Nowoczesnych Mediów i Komunikacji 1.3. Budowa Portalu zarządzania wiedzą i potencjałem badawczym 1.4. Aktualizacja planów promocji o komponent naukowy</p>	<p>(+/-) 4. Profesjonalne podejście (++) 6. Odpowiedzialność (++) 8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników (++) 9. Zaangażowanie społeczne</p>	IV kwartał 2024 – IV kwartał 2026	<p>Dział Projektów Naukowych Dział Ewaluacji Działalności Naukowej Dział Spraw Pracowniczych administracja wydziałowa Centrum Komercjalizacji Nauki Akademia Nowoczesnych Mediów i Komunikacji</p>	<p>1.1. raport z działań informacyjno-promocyjnych przeznaczonych dla naukowców z zakresu zewnętrznego finansowania badań naukowych (1 raport / rok); zadowolenie naukowców z proponowanych form polityki informacyjnej będzie badane ankietowo (anonimowe e-ankiety - 1 /rok; oczekiwana zwrotność ankiet: min. 40%) cel: wzrost o 10% liczby opracowanych artykułów naukowych, przeprowadzonych badań przez naukowców R1-R4 1.2. raport z działań informacyjno-promocyjnych naukowców i rezultatów ich badań uwzględniający m.in. komunikaty na platformie eKUL, posty w mediach społecznościowych KUL, publikację nagrań na kanale YT KUL (tłumaczenie podpisów na j. ang.), informacje na stronie www jednostek wydziałowych (1 raport / rok); zwiększenie o min. 10% liczby podpisanych umów na komercjalizację prac badawczych; wzrost liczby organizowanych konferencji międzynarodowych o 10%; wzrost wskaźnika cytowalności w bazie SCOPUS o 10% do roku poprzedniego; utrzymanie indeksacji 8 czasopism wydawanych i współwydawanych przez KUL w bazie SCOPUS, 8 czasopism wydawanych i współwydawanych przez KUL w bazie Web of Science; utworzenie profili i indeksowanie w bazie SCOPUS min. 2 czasopism wydawanych i współwydawanych przez KUL; zgłoszenie min. 2 czasopism do SCOPUS i/lub Web of Science; wzrost o 20% składanych międzynarodowych projektów naukowych cel: prezentacja i promocja rezultatów prac badawczych społeczności akademickiej oraz opracowanie ofert współpracy (komercjalizacji) podmiotom z otoczenia społeczno-gospodarczego 1.3. liczba nowych profili naukowców (500 profili naukowców R1-R4), liczba odsłon serwisu (łącznie szacuje się ok. 5000 wejść na strony profili</p>

					naukowców na rok) cel: upowszechnienie dorobku naukowego, nawiązywanie współpracy naukowej 1.4. zmodyfikowanie działań promocyjnych naukowców i rezultatów ich badań w wyniku konsultacji z przedstawicielami naukowców R1-R4 cel: upowszechnienie dorobku naukowego, nawiązywanie współpracy naukowej
2.	<p><b>Jasne i przejrzyste przepisy dla naukowców dotyczących zarządzania, przechowywania i archiwizowania danych badawczych</b></p> <p>2.1. Opracowanie i wdrożenie polityki zarządzania otwartymi danymi badawczymi 2.2. Opracowanie procedur przechowywania i archiwizowania danych badawczych</p>	(+/-) 7. Dobra praktyka w badaniach naukowych (++) 31. Prawa własności intelektualnej	IV kwartał 2024 - IV kwartał 2026	Dział Repozytorium i Pozycjonowania Wydawnictw Biblioteka Uniwersytecka Dział Ewaluacji Działalności Naukowej Dział Teleinformatyczny	2.1. oczekiwanym efektem realizowanej polityki zarządzania otwartymi danymi badawczymi będzie co najmniej 2-krotny przyrost zdeponowanych danych w okresie 3 lat cel: wystandaryzowane zasad zarządzania otwartymi danymi badawczymi i ich upowszechnienie wśród społeczności akademickiej 2.2. oczekiwanym efektem wdrożonej instrukcji procedur przechowywania i archiwizowania danych badawczych będzie co najmniej 2-krotny przyrost zdeponowanych danych w okresie 3 lat cel: wystandaryzowane procedur przechowywania i archiwizowania danych badawczych oraz ich upowszechnienie wśród społeczności akademickiej
3.	<p><b>Zwiększenie przejrzystości warunków korzystania z uniwersyteckiego sprzętu informatycznego i badawczego</b></p> <p>3.1. Opracowanie dobrych praktyk w zakresie korzystania z zasobów informatycznych Uczelni 3.2. Opracowanie planu modernizacji sprzętu komputerowego, badawczego</p>	(+/-) 23. Środowisko badań naukowych	III kwartał 2025	Dział Teleinformatyczny Pełnomocnik ds. cyfryzacji i informatyki	3.1. opracowanie i upowszechnienie 1 praktycznego poradnika; liczba pracowników naukowych przeszkolonych w tym zakresie (e-kurs, min. 100 naukowców/rok) cel: upowszechnienie dobrych praktyk w zakresie korzystania z zasobów informatycznych wśród pracowników Uczelni 3.2. opracowanie dla potrzeb administracyjnych 1 planu modernizacji sprzętu komputerowego, badawczego, z którego korzystają naukowcy R1-R4 cel: zaplanowanie działań dot. modernizacji posiadanego przez KUL sprzętu komputerowego, badawczego a następnie jego wdrożenie
4.	<p><b>Stworzenie możliwości okresowych spotkań naukowców na różnym etapie kariery (R1-R4) z władzami uczelni w celu omówienia warunków pracy i możliwości rozwoju zawodowego</b></p> <p>4.1. Cykliczne spotkania władz, przedstawicieli władz</p>	(+/-) 24. Warunki pracy (++) 35. Wpływ na organy decyzyjne	IV kwartał 2024 – IV kwartał 2026	Dział Ewaluacji Działalności Naukowej Prorektor ds. Nauki i Kadr Dział Spraw Pracowniczych	4.1. harmonogram spotkań stacjonarnych lub online przedstawicieli władz ze środowiskiem naukowym (min. 2 spotkania / rok akademicki), przewidujemy, że łącznie około 15-20% pracowników naukowych R1-R4 weźmie udział w spotkaniach (min. 117 naukowców) cel: umożliwienie pracownikom naukowym dyskusji z przedstawicielami władz, zgłaszania postulatów, propozycji nowych rozwiązań w zakresie badania warunków pracy i możliwości rozwoju zawodowego



	Uczelni z naukowcami (R1-R4) w zakresie badania warunków pracy i możliwości rozwoju zawodowego				
5.	<p><b>Zwiększenie liczby podejmowanych inicjatyw na rzecz dobrego dobrostanu i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym naukowców</b></p> <p>5.1. Ewaluacja i aktualizacja oferty wsparcia pracowników naukowych R1-R4 i administracyjnych KUL w zakresie Work-Life Balance</p>	(+/-) 24. Warunki pracy	IV kwartał 2024 - IV kwartał 2026	Dział Spraw Pracowniczych	5.1. przeprowadzenie badania ankietowego (e-ankieta) dotyczącego źródeł zaburzonego dobrostanu, równowagi oraz preferowanych form wsparcia pracowników naukowych R1-R4 i administracyjnych w tym zakresie; przewidujemy, że łącznie około 15-20% pracowników naukowych w weźmie udział w badaniu (min. 117 naukowców) cel: ewaluacja oraz opracowanie zaktualizowanej oferty wsparcia pracowników KUL w zakresie Work-Life Balance
6.	<p><b>Zwiększenie liczby i zróżnicowanie instrumentów nagradzania naukowców za prowadzenie wysokiej jakości działalności naukowej</b></p> <p>6.1. Aktualizacja regulaminu projakościowego sposobu wynagradzania dla nauczycieli akademickich i pracowników naukowych prowadzących szczególnie wysokiej jakości działalność naukową 6.2. Opracowanie zasad indywidualnego określania wysokości pensum dydaktycznego</p>	(++) 3. Odpowiedzialność zawodowa (++) 5. Zobowiązania umowne i prawne (++) 11. System ocen pracowników (++) 22. Uznanie zawodu (+/-) 26. Finansowanie i wynagrodzenie (++) 35. Stabilizacja i stałe zatrudnienie	I kwartał 2025- IV kwartał 2026	Dział Ewaluacji Działalności Naukowej Prorektor ds. Nauki i Kadr Dział Organizacyjno-Prawny	6.1. dodanie korzystnych dla naukowców zapisów w 2 dokumentach: regulamin projakościowy, regulamin pracy, regulujących możliwość otrzymania premii i zwiększenia wynagrodzeń za wysokiej jakości wyniku badań; wzrost o 5% liczby składanych wniosków o Stypendia dla młodych naukowców (R2) do MNiSW; zwiększenie min. o 1 liczby naukowców uwzględnionych w rankingu World's Top 2% Scientists cel: dostosowanie regulaminu projakościowego sposobu wynagradzania do zgłaszanych nowych form działalności naukowej 6.2. zwiększenie o 10% liczby pracowników naukowych objętych mechanizmem elastycznego określenia pensum dydaktycznego cel: zaktualizowanie i upowszechnienie nowych regulacji dot. wysokości pensum dydaktycznego (np. w przypadku otrzymania prestiżowego grantu badawczego) wśród społeczności akademickiej
7.	<p><b>Monitoring działań równościowych zawartych w Planie równości płci i równego traktowania KUL oraz opracowanie nowych regulacji</b></p> <p>7.1. Wdrożenie Planu równości płci i działań równościowych KUL oraz</p>	(++) 1. Wolność prowadzenia badań naukowych (+/-) 10. Brak dyskryminacji (+/-) 27. Równowaga płci (+/-) 34. Skargi i apelacje	IV kwartał 2024 – IV kwartał 2026	Pełnomocnik ds. równego traktowania Dział Organizacyjno-Prawny	7.1. publikacja sprawozdań rocznych z działalności pełnomocnika (tj. przeprowadzenie szkoleń świadomościowych, analizy zagrożeń) obejmujących do 2025 r. około 20% członków społeczności akademickiej (min. 155 naukowców); ponad 80% powołanych komisji, zespołów jest zróżnicowanych pod względem płci, planowany jest dalszy monitoring i ewaluacja składu komisji, powołanych gremiów pod względem zasady różnorodności płci i motywowanie do przestrzegania tej zasady; przygotowanie oferty

	kontynuacja szkoleń z zakresu Planu 7.2. Określenie zasad zgłaszania przypadków dyskryminacji z określeniem form reagowania				nauki języka polskiego (poziom podstawowy) dla nowo zatrudnionych naukowców z zagranicy (R1-R4) cel: rozpowszechnienie informacji o stanie równości płci i zrealizowanych działaniach równościowych na Uczelni 7.2. aktualizacja zarządzenia dot. zasad przyjmowania, rozpatrywania oraz załatwiania skarg i wniosków m.in. o formularz zgłaszania dyskryminacji w wersjach językowych cel: opracowanie narzędzi umożliwiających pracownikom zgłaszanie przypadków dyskryminacji z określeniem form reagowania
8.	<p><b>Rozwój kariery naukowej na europejskim poziomie</b></p> <p>8.1. Opracowanie uczelnianej Strategii rozwoju kariery pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych</p> <p>8.2. Wdrożenie zasad opracowywania i monitorowania indywidualnych planów rozwoju naukowego pracowników</p> <p>8.3. Opracowanie i wdrożenie zasad pilotażowego programu doradztwa zawodowego dla pracowników naukowych KUL</p>	<p>(++) 25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie</p> <p>(--) 28. Rozwój kariery naukowej</p> <p>(--) 30. Dostęp do doradztwa zawodowego</p> <p>(+/-) 33. Nauczanie</p> <p>(--) 36. Relacje z opiekunem naukowym</p> <p>(-/+ ) 37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania</p> <p>(-/+ ) 40. Opieka naukowa</p>	I kwartał 2025 - IV kwartał 2025	<p>Dział Spraw Pracowniczych</p> <p>Dział Ewaluacji Działalności Naukowej</p> <p>dziekani wydziałów</p> <p>Prorektor ds. Nauki i Kadr</p> <p>Dział Organizacyjno-Prawny</p> <p>Biuro Karier</p>	<p>8.1. opracowany nowy dokument regulujący rozwój kariery naukowców w postaci strategii; dalsze promowanie idei posiadania cyfrowego identyfikatora ORCID (aktualnie 80% naukowców posiada ORCID) i wsparcie naukowców R1-R4 w tym zakresie cel: opracowanie i upowszechnienie zasad, warunków regulujących rozwój kariery naukowej KUL</p> <p>8.2. pilotaż proponowanych nowych form wsparcia na reprezentatywnej grupie pracowników (min. 40 naukowców R1-R4) oraz wdrożenie wśród naukowców odpowiedzialnych za opracowanie i ewaluację indywidualnych planów zarządzania wraz ze wzorcami dokumentów w wersjach językowych w formie e-kursu (100% kwalifikujących się do tej roli naukowców zostanie przeszkolonych); wzrost o 10% liczby składanych projektów naukowych przez młodych naukowców (R1); wzrost o 20% liczby mobilności wyjazdowych pracowników naukowych R1-R4 cel: określenie przejrzystych zasad opracowywania i monitorowania planów rozwoju naukowego umożliwiających analizę etapu rozwoju naukowego</p> <p>8.3. pilotaż proponowanych nowych form wsparcia na reprezentatywnej grupie pracowników (min. 40 naukowców) oraz opracowanie niezbędnej dokumentacji (regulamin, wzorce dokumentów); zamieszczenie na stronach www uczelni ofert pracy dla naukowców pochodzących od pracodawców zewnętrznych (podmioty gospodarcze) cel: opracowanie i upowszechnienie pilotażowego programu doradztwa zawodowego dla pracowników naukowych KUL</p>
9.	<b>Ustanowienie jasnych zasad postępowania dla naukowców, w tym przełożonych i</b>	<p>(+/-) 2. Zasady etyczne</p> <p>(+/-) 4. Profesjonalne</p>	IV kwartał 2024 - IV kwartał 2026	<p>Dział Organizacyjno-Prawny</p> <p>dziekani wydziałów</p> <p>Dział Ewaluacji</p>	9.1. opracowanie niezbędnej dokumentacji regulującej pełnienie roli opiekuna naukowego w oparciu o wyniki badania pilotażowego na reprezentatywnej grupie pracowników (min. 40

	<p><b>kierowników działów</b></p> <p>9.1. Wdrożenie ewaluacji opiekunów naukowych, w tym kierowników katedr 9.2. Opracowanie regulaminu katedr 9.3. Opracowanie katalogu dobrych praktyk w zakresie opieki naukowej 9.4. Wprowadzenie i upowszechnienie „Kodeksu Etyki pracownika naukowego PAN” na stronie www (Vademecum Naukowca)</p>	<p>podejście (+/-) 24. Warunki pracy (+/-) 33. Nauczanie (++) 32. Współautorstwo (--) 36. Relacje z opiekunem naukowym (-/+) 37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania (-/+) 38. Kontynuacja rozwoju naukowego (-/+) 40. Opieka naukowa</p>		<p>Działalności Naukowej Dział Spraw Pracowniczych, Uniwersytecka Komisja ds. Kadry Naukowej Dział Strategii i Rozwoju Uniwersytetu Szkoła Doktorska KUL</p>	<p>naukowców R1-R4) cel: określenie przejrzystych zasad oceny pracowników naukowych pełniących funkcje kierowników katedr, opiekunów naukowych 9.2. opracowanie regulaminu katedr oraz wdrożenie zasad dla wszystkich katedr poprzez cykliczne szkolenia stacjonarne dla kierowników katedr (min. 2 szkolenia / rok akademicki; docelowo zostanie przeszkolonych 50%, czyli 72 kierowników) cel: uregulowanie kwestii dot. opieki nad zespołem katedry przez kierowników i upowszechnienie zasad wśród pracowników naukowych 9.3. opracowanie praktycznego poradnika dla opiekunów naukowych i wdrożenie jego zasad poprzez e-kurs dla zarządzających zespołami (zostanie przeszkolonych 50% kwalifikujących się do roli opiekunów naukowych, zarządzających zespołami do końca 2025 r.) cel: postępowanie wg jasno sformułowanych zasad dotyczących dobrych praktyk promotora i opiekuna naukowego 9.4. wdrożenie zasad Kodeksu poprzez e-kurs dla naukowców (R1-R4) (25% naukowców R1-R4 rozpocznie i ukończy kurs w latach 2024-2025) cel: promocja zasad „Kodeksu etyki pracownika naukowego PAN” na stronie www („Vademecum Naukowca”) wśród społeczności akademickiej</p>
10.	<p><b>Przejrzysty transfer informacji dotyczących aktualnych przepisów, wytycznych i możliwości szkoleniowych dla naukowców za pośrednictwem platformy wiedzy</b></p> <p>10.1. Budowa bazy wiedzy o aktualnych regulaminach, wytycznych dotyczących pracy pracownika naukowego 10.2. Budowa ogólnouczelnianej bazy wiedzy o aktualnej ofercie szkoleniowej wewnętrznej i zewnętrznej oraz bazy materiałów szkoleniowych</p>	<p>(-/+) 38. Kontynuacja rozwoju naukowego (-/+) 39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego</p>	IV kwartał 2024 - IV kwartał 2025	<p>Dział Ewaluacji Działalności Naukowej Biblioteka Uniwersytecka Wydawnictwo KUL Dział Organizacyjno-Prawny Uniwersyteckie Centrum Rozwijania Kompetencji Akademia Nowoczesnych Mediów i Komunikacji Dział Projektów Naukowych Dział Projektów Akademickich Dział Teleinformatyczny</p>	<p>10.1. opracowanie struktury i administrowanie zawartością bazy wiedzy dla naukowców na stronie www, szacunkowa liczba wejść odwiedzających na stronę www to min. 1000/rok, zadowolenie z tej formy wsparcia będzie badane za pomocą oceny gwiazdkowej (pięcigwiazdkowy system oceny, gdzie jedna gwiazdka oznacza najniższą ocenę, a pięć gwiazdek oznacza najlepszą) cel: rozpowszechnienie aktualnych zasad, wytycznych wśród społeczności akademickiej i kandydatów do pracy w KUL 10.2. opracowanie struktury i administrowanie zawartością bazy szkoleniowej dla naukowców utworzonej w zasobach Moodle KUL (szacowania liczba odsłon: 500/rok), zadowolenie z tej formy wsparcia będzie badane za pomocą oceny gwiazdkowej (pięcigwiazdkowy system oceny, gdzie jedna gwiazdka oznacza najniższą ocenę, a pięć gwiazdek oznacza najlepszą); wzrost o 20% liczby mobilności wyjazdowych pracowników naukowych R1-R4</p>

					cel: poznanie i zapewnienie dostępu do wiedzy i najlepszych praktyk dotyczących pełnienia zadań w zakresie opiekunów naukowych, mentorów, doradców zawodowych, liderów, koordynatorów projektów, menedżerów lub popularyzatorów nauki
11.	<p><b>Proces rekrutacji pracowników naukowych zgodny z europejskimi standardami</b></p> <p>11.1. Opracowanie OTM-R KUL, przygotowanie wersji językowych i upowszechnienie dokumentu wśród pracowników Uniwersytetu</p> <p>11.2. Wystandaryzowanie elementów CV</p>	<p>(+/-) 12. Rekrutacja</p> <p>(+/-) 13. Rekrutacja (kodeks)</p> <p>(+/-) 14. Dobór kard (Kodeks)</p> <p>(+/-) 15. Przejrzystość (kodeks)</p> <p>(+/-) 16. Ocena zasług (Kodeks)</p> <p>(+/-) 17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks)</p> <p>(+/-) 18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (kodeks)</p> <p>(-/+ ) 19. Uznanie kwalifikacji (kodeks)</p> <p>(++) 20. Staż pracy (kodeks)</p> <p>(++) 21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (Kodeks)</p> <p>(++) 29. Wartość mobilności</p>	IV kwartał 2024 – I kwartał 2026	Dział Spraw Pracowniczych Dział Organizacyjno-Prawny Dział Ewaluacji Działalności Naukowej dziekani wydziałów	<p>11.1. opracowanie OTM-R KUL w postaci dokumentu o charakterze strategii w wersjach językowych (100% ofert pracy dla naukowców będzie publikowanych w języku angielskim na platformie Euraxess i łatwo dostępnych stronach www uczelni; 100% naukowców-uczestników procesu rekrutacji otrzyma stosowną informację zwrotną; jakość obsługi na zasadach OTMR KUL będzie badana za pomocą oceny gwiazdkowej na stronie www lub tablicie (pięciogwiazdkowy system oceny, gdzie jedna gwiazdka oznacza najniższą ocenę, a pięć gwiazdek oznacza najlepszą)</p> <p>cel: określenie transparentnych zasad rekrutacji pracowników naukowych, także cudzoziemców</p> <p>11.2. opracowanie dla naukowców uczestniczących w procesie rekrutacji formularza CV w j. polskim i j. angielskim</p> <p>cel: uzyskanie pełnej informacji o umiejętnościach i kompetencjach kandydata w procesie rekrutacji pracownika naukowego</p>
12.	<p><b>Usprawnienie procedur przygotowywania i realizacji projektów badawczych</b></p> <p>12.1. Opracowanie i wdrożenie instrukcji formularza zgłoszeniowego propozycji projektu</p> <p>12.2. Podjęcie działań informacyjnych w zakresie</p>	<p>(+/-) 4. Profesjonalne podejście</p>	IV kwartał 2024 - III kwartał 2025	Dział Projektów Naukowych Dział Spraw Pracowniczych Dział Projektów Akademickich	<p>12.1. konsultacje z naukowcami treści formularza zgłoszeniowego propozycji (min. z 25 naukowcami R1-R4)</p> <p>cel: uproszczenie procedur związanych z procesem składania i oceny formularza propozycji projektu</p> <p>12.2. komunikaty skierowane do naukowców (załączane każdorazowo do publikacji oferty konkursowej w wewnętrznym systemie komunikacji) na platformie eKUL, informacje na stronie jednostek administracyjnych o wytycznych regulujących czas pracy w projektach badawczych</p>

regulacji czasu pracy w grantach, projektach				cel: poznanie zasad i regulacji dotyczących raportowania czasu pracy w projektach
--	--	--	--	---

Ustanowienie „Otwartych, Przejrzystych i Opartych na Kryteriach Merytorycznych Zasadach 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 zamierzają Państwo wdrożyć/ wdrażają zasady Otwartych, Przejrzystych i Opartych na Kryteriach Merytorycznych Zasadach Rekrutacji. Pomimo, że działania mogą się w pewnym stopniu pokrywać z działaniami wymienionymi powyżej, prosimy o krótki komentarz prezentujący takie wdrożenie. W tym przypadku prosimy o wskazanie powiązań pomiędzy zasadami Otwartych, Przejrzystych i Opartych na Kryteriach Merytorycznych Zasadach Rekrutacji a powyższym Planem działań.(maks.1000 słów)\*.

KUL podpisując deklarację poparcia dla zasad Karty i Kodeksu rozpoczął starania o uzyskanie wyróżnienia HR Excellence in Research. W tym celu, Uczelnia wdroży zaplanowane działania (Plan działań) oraz opracuje OTM-R KUL, jako integralną część strategii HRS4R, będące zbieżnymi z celami Strategii rozwoju KUL, Strategii umiędzynarodawiania KUL oraz Strategii rozwoju KUL „Inicjatywa doskonałości – uczelnia badawcza” w zakresie:

#### 1) Strategia Rozwoju KUL

Cele strategiczne w zakresie badań naukowych

Cel 1: Podniesienie jakości badań naukowych prowadzonych na Uniwersytecie (działania: 2, 3, 6, 8, 12)

Cel 2: Wzrost rozpoznawalności Uniwersytetu jako ośrodka badawczego, zwłaszcza przez umiędzynarodowienie prowadzonych badań naukowych i podniesienie cytowalności ich wyników (działania: 1, 12)

Cele strategiczne w wymiarze kościelnym, społecznym, wychowawczym i kulturotwórczym oraz w zakresie organizacji wewnętrznej

Cel 1: Uczynienie z katolicyzmu – rozumianej jako dążenie do harmonii pomiędzy wiarą i rozumem, respektującej prymat prawdy i wolności ludzkich poszukiwań intelektualnych – czynnika wyróżniającego Uniwersytet w obszarze badań naukowych i kształcenia oraz w wewnętrznej organizacji i relacjach międzyludzkich, jak również w działalności wychowawczej (działanie: 7)

Cel 2: Rozszerzenie współpracy Uniwersytetu z instytucjami i organizacjami kościelnymi, państwowymi, lokalnymi i społecznymi oraz wzmocnienie społeczno-kulturalnej działalności Uniwersytetu w wymiarze lokalnym, ogólnopolskim i międzynarodowym (działania: 12)

Cel 3: Udoskonalenie systemu zarządzania oraz struktury Uniwersytetu, w tym podniesienie kompetencji pracowników (działania: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12)

Cel 4: Rozwój infrastruktury Uniwersytetu wspierający pracę dydaktyczną i naukową, działalność administracyjną oraz poprawiający warunki socjalno-bytowe studentów (działania: 4, 9)

#### 2) Strategia Umiędzynarodowienia KUL

Część II. Badania naukowe, kształcenie i organizacja KUL w aspekcie umiędzynarodowienia

3. Umiędzynarodowienie w obszarze badań naukowych

Cel strategiczny 1 [BU\_S1] Zwiększenie międzynarodowej rozpoznawalności badań naukowych prowadzonych na KUL (działania: 1, 8)

Cel strategiczny 2 [BU\_S2] Zwiększenie skali międzynarodowej współpracy badawczej z udziałem KUL (działania: 1, 6, 12)

5. Organizacja Uniwersytetu w kontekście umiędzynarodowienia

Cel strategiczny 1 [OU\_S1] Doskonalenie organizacji Uniwersytetu i procedur wewnętrznych sprzyjające lepszej obsłudze nauczycieli akademickich i studentów obcokrajowców (działania: 2, 4, 5, 7, 11)

Cel strategiczny 2 [OU\_S2] Doskonalenie organizacji i procedur wewnętrznych Uniwersytetu w celu wsparcia badań naukowych o zasięgu międzynarodowym oraz kształcenia (działania: 1,3, 4, 9, 10, 12)

#### 3) Inicjatywa doskonałości – uczelnia badawcza

Część III: Cele rozwojowe Inicjatywa doskonałości – uczelnia badawcza

III.1. Podniesienie międzynarodowej rozpoznawalności działalności naukowej [IDUB\_S1]

Cel operacyjny 1: Stworzenie i podtrzymywanie instytucjonalnych procesów motywujących nauczycieli akademickich do podnoszenia jakości badań i kształtowania zoptymalizowanych polityk publikowania wyników badań [IDUB\_C1] (działania: 2)

Cel operacyjny 2: Optymalizacja procesów wsparcia w zakresie wnioskowania i realizacji grantów oraz projektów naukowych [IDUB\_C2] (działania: 12)

III.2. Wzmocnienie współpracy badawczej z ośrodkami naukowymi o wysokiej renomie w skali międzynarodowej [IDUB\_S2]

Cel operacyjny 1: Budowa partnerstw strategicznych dla rozwoju naukowego [IDUB\_C4] (działania: 1, 3)

III.4. Przygotowanie kompleksowych rozwiązań służących rozwojowi zawodowemu pracowników [IDUB\_S4]

Cel operacyjny 1: Rozwój pro jakościowej polityki kadrowej i płacowej [IDUB\_C9] (działania: 4, 6)

Cel operacyjny 2: Rozwój kompetencyjny pracowników [IDUB\_C10] (działania: 4, 5 8)

III.5. Podniesienie jakości zarządzania uczelnią [IDUB\_S5].

Cel operacyjny 1: Budowa Portalu zarządzania wiedzą i potencjałem badawczym [IDUB\_C11] (działania: 1, 10)

Cel operacyjny 2: Profesjonalizacja funkcjonowania administracji [IDUB\_C12] (działania: 3, 9)

Jednocześnie warto zaznaczyć, że z przeprowadzonej Analizy rozbieżności wynika, że Uczelnia od wielu lat wdraża w różny sposób (np. legislacyjnie, organizacyjnie, szkoleniowo, kadrowo) 15 zasad Karty i Kodeksu i ich poszczególne elementy, dlatego zaplanowano 12 działań uwzględniających kontynuację ich wdrażania oraz zmieniających stopień implementacji pozostałych 25 zasad. Działania zakładają stały monitoring wprowadzanych rozwiązań.

Chociaż krajowe przepisy dokładnie regulują rekrutację naukowców na wszystkich etapach ich rozwoju naukowego (R1-R4) a dodatkowe regulacje pochodzą z regulaminów, uchwał grantodawców finansujących koszty osobowe (np. zatrudnienie na stanowisku post-doc) w ramach implementacji projektów naukowych, Uczelnia planuje opracowanie i wdrożenie strategii OTM-R KUL, która wzmocni ale także uzupełni dotychczasowe praktyki Uniwersytetu w tym zakresie. Przykładowe korelacje pomiędzy zaprojektowanymi działaniami a obszarami polityki OTM-R KUL to:

7. Monitoring działań równościowych zawartych w Planie równości płci i równego traktowania KUL oraz opracowanie nowych regulacji (wdrożenie Planu równości płci i działań równościowych KUL oraz kontynuacja szkoleń z zakresu Planu, określenie zasad zgłaszania przypadków dyskryminacji z określeniem form reagowania)

8. Rozwój kariery naukowej na europejskim poziomie (opracowanie uczelnianej Strategii rozwoju kariery pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych, wdrożenie zasad opracowywania i monitorowania indywidualnych planów rozwoju naukowego pracowników, opracowanie i wdrożenie zasad pilotażowego programu doradztwa zawodowego dla pracowników naukowych KUL)

10. Przejrzysty transfer informacji dotyczących aktualnych przepisów, wytycznych i możliwości szkoleniowych dla naukowców za pośrednictwem platformy wiedzy (budowa bazy wiedzy o aktualnych regulaminach, wytycznych dotyczących pracy pracownika naukowego, budowa ogólnouczelnianej bazy wiedzy o aktualnej ofercie szkoleniowej wewnętrznej i zewnętrznej oraz bazy materiałów szkoleniowych)

11. Proces rekrutacji pracowników naukowych zgodny z europejskimi standardami (opracowanie OTM-R KUL, przygotowanie wersji językowych i upowszechnienie dokumentu wśród pracowników Uniwersytetu; wystandaryzowanie elementów)

Jeśli Państwa organizacja posiada już strategię rekrutacji, która wdraża zasady Otwartych, Przejrzystych i Opartych na Kryteriach Merytorycznych Zasadach Rekrutacji, prosimy o podanie linku do strony internetowej, na której można odnaleźć tę strategię: URL: <http://www.yoursite.com>

#### 4. Wdrożenie

Ogólne podsumowanie oczekiwanego procesu wdrażania Planu Działań: (maks. 1000 słów)

Na poziomie strategicznym, w proces implementacji, monitoringu i nadzorowania strategii HRS4R będą zaangażowane następujące zespoły: 1) Zespół koordynująco-zarządzający ds. HR Excellence in Research (Zarządzenie Prorektora ds. nauki i kadr KUL nr ROP-0102-11/21 z dn. 17.12.2021 r.), który będzie odpowiedzialny za składanie raportów rocznych z monitoringu realizacji założeń zawartych w strategii HRS4R i Planie działań; 2) Zespół ds. wdrożenia i monitoringu Planu działań, który zostanie powołany oddzielnym zarządzeniem, będzie odpowiadał za nadzór procesu implementacji Planu działań oraz strategii HRS4R na podstawie opracowanego harmonogramu działań, oraz 3) Zespół ds. monitorowania i ewaluacji OTM-R KUL, którego celem będzie ocena stopnia realizacji założeń OTM-R KUL. Szczegółowe cele, zadania, formy pracy zespołów oraz ich dokładna struktura wraz z obsadą zostanie przedstawiona w odpowiednich zarządzeniach. W powyższy proces zostaną zaangażowani są reprezentanci badaczy wszystkich poziomów (R1-R4), doktoranci oraz pracownicy administracji. Uczelnia dopuszcza w zależności od potrzeb możliwość zaangażowanie w proces wdrożeniowy zewnętrznych interesariuszy. Prace wdrożeniowe będzie nadzorować bezpośrednio przewodnicząca Zespołu koordynująco-zarządzającego da. HR Excellence in Research: Prorektor ds. nauki i kadr.

Należy upewnić się, że zawarto wszystkie aspekty, na które zwrócono uwagę w poniższej liście kontrolnej, a które należy opisać szczegółowo:

**W jaki sposób komitet wdrażający i/lub grupa sterująca będą regularnie nadzorować postępy?\***

Szczegółowy opis i uzasadnienie (maks. 500 słów)

Powołane zespoły, tj. Zespół ds. wdrożenia i monitoringu Planu działań i Zespół ds. monitorowania i ewaluacji OTM-R KUL, do osiągnięcia celów i realizacji określonych zadań będą organizować systematyczne spotkania członków zespołu, zaproszonych interesariuszy, ekspertów i przeprowadzać konsultacje z interesariuszami (np. pracownicy naukowci R1-R4, doktoranci, pracownicy administracyjni). W ramach opracowywania Planu działań wskazano jednostki administracyjne Uczelni oraz osoby pełniące szczególne funkcje (np. pełnomocnicy Rektora) odpowiedzialne za poszczególne działania. Ich przedstawiciele zostaną włączeni do Zespołu ds. wdrożenia i monitoringu Planu działań w celu koordynacji realizowanych działań. Zostanie opracowany system wewnętrznej komunikacji (dedykowana skrzynka emailowa, wyznaczenie osób do kontaktu, narzędzie online do raportowania) a także system dokumentacji zrealizowanych działań. Wszystkie jednostki i zespoły zaangażowane w prace wdrożeniowe, monitoringowe będą wymieniać się informacjami o ich zakresie i postępie prac. Ponadto opracowany zostanie harmonogram prac oraz posiedzeń roboczych i sprawozdawczych Zespołu ds. wdrożenia i monitoringu Planu działań i Zespołu ds. monitorowania i ewaluacji OTM-R KUL a wyniki będą raportowane Zespołowi koordynująco-zarządzającemu ds. HR Excellence in Research.

**W jaki sposób zamierają Państwo zaangażować społeczność naukową, zainteresowanych stron, w proces wdrażania?\***

Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie (maks. 500 słów)

Zaangażowanie społeczności naukowej, zainteresowanych stron w proces wdrażania będzie realizowane w następujący sposób: 1) w skład zespołów, tj. Zespół ds. wdrożenia i monitoringu Planu działań i Zespół ds. monitorowania i ewaluacji OTM-R KUL, zostaną włączeni reprezentanci pracowników naukowych wszystkich poziomów (R1-R4), wszystkich wydziałów KUL oraz pracowników administracyjnych; 2) informacja o wdrożonych rozwiązaniach będzie przekazana podczas spotkań władz Uczelni ze społecznością akademicką, które mają charakter otwarty (informacja o spotkaniu, jego terminie i szczegółowej tematyce wraz z zaproszeniem do uczestnictwa przekazywana jest wszystkim pracownikom Uczelni), 3) opracowane dokumenty (tj. regulaminy, zarządzenia, kodeksy) będą udostępniane wszystkim pracownikom naukowym oraz doktorantom KUL za pośrednictwem platformy eKUL, zasobów Moodle (baza wiedzy - Vademecum Naukowca), Monitor KUL; 4) społeczność naukowa będzie zaangażowana w proces wdrażania uczestnicząc w kolejnym badaniu ankietowym w celu wypracowania nowej wersji Analizy potrzeb. Następnie, członkowie poszczególnych grup roboczych dokonają analizy danych typu *desk research*.

**Jak będzie wyglądać proces dopasowywania polityki organizacyjnej uczelni z HRS4R? Musi być ona uwzględniona w strategii badawczej jako nadrzędna polityka HR.**

Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie (maks. 500 słów)

Realizacja strategii HRS4R zostanie ujęta w nowych wersjach dokumentów strategicznych KUL: Strategia rozwoju KUL oraz Strategia umiędzynaradawiania KUL. Polityka dopasowywania polityki organizacyjnej uczelni z HRS4R została już uwzględniona w wybranych działaniach nowej Strategii rozwoju IDUB – uczelnia badawcza. Jeśli będzie konieczne, uaktualnieniu zostanie poddana treść Statutu KUL.

**W jaki sposób zapewnią Państwo realizację proponowanych działań?\***

Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie (maks. 500 słów)

Realizacja proponowanych działań zostanie zapewniona przez dedykowane do tego zasoby osobowe, kadrowe (pracownicy naukowcy R1-R4, administracji, a zwłaszcza kierownicy poszczególnych jednostek administracyjnych, doktoranci KUL). Uczelnia zapewni także zasoby finansowe (własne lub pochodzące ze źródeł zewnętrznych), w tym na proces przekładu na język angielski dokumentów dotyczących procesu wdrożenia zasad Karty i Kodeksu.

**W jaki sposób będą Państwo monitorować postępy (harmonogram)?\***

Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie (maks. 500 słów)

Zostanie opracowany harmonogram prac oraz posiedzeń roboczych i sprawozdawczych Zespołu ds. wdrożenia i monitoringu Planu działań i Zespołu ds. monitorowania i ewaluacji OTM-R KUL a wyniki będą raportowane (raporty, sprawozdania, zestawienia, wersje robocze dokumentów) Zespołowi koordynująco-zarządzającemu ds. HR Excellence in Research. Każde spotkanie jednostek będzie protokołowane. Ponadto, realizacja zaplanowanych w ramach Planu działań prac została ujęta w określonych ramach czasowych (co najmniej kwartał/rok). Dopuszcza się zmiany harmonogramu ale tylko w uzasadnionych przypadkach.



**W jaki sposób będą Państwo mierzyć postęp (wskaźniki) w perspektywie następnej oceny (wdrażania HRS4R)?\***

Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie (maks. 500 słów)

Zgodnie z harmonogramem prac, jednostki administracyjne Uczelni oraz osoby pełniące określone funkcje odpowiedzialne za realizację poszczególnych działań zobligowane są do przekazywania Zespołowi ds. wdrożenia i monitoringu Planu działań i Zespół ds. monitorowania i ewaluacji OTM-R KUL wszelkich opracowanych, zaktualizowanych dokumentów, regulaminów, wytycznych, sprawozdań, podsumowań zrealizowanych działań, np. działań informacyjnych, szkoleń i in. Dokumentacja obejmie także przyjęte wewnętrzne akty prawne, sformalizowane procedury, harmonogramy szkoleń i listy obecności, dokumentację postępowań konkursowych i rekrutacyjnych i in. Uczelnia opracuje i przyjmie strategię komunikowania o opracowanych w ramach Planu działań rezultatów z wykorzystaniem istniejących zasobów informatycznych: wewnętrzna platforma eKUL, zasoby Moodle (baza wiedzy – Vademecum naukowca), Monitor KUL. Pomiar postępu w realizacji strategii HRS4R będzie wynikiem kolejnego badania typu *desk reseach* i badania ankietowego.

**Dodatkowe uwagi/komentarze dotyczące proponowanego procesu wdrożenia:** (maks. 1000 słów)

Komunikaty o postępach prac wdrożeniowych będą opublikowane na stronie głównej www KUL, w zakładce poświęconej procedurze HR Excellence in Research. Dodatkowo, artykuły przeglądowe dotyczące strategii HRS4R będą publikowane w wewnętrznym czasopiśmie „Przegląd Uniwersytecki”.

Uczelnia zastosuje się do wszystkich zaleceń opracowanych przez asesorów w okresie wdrażania zaproponowanych rozwiązań.